

FRAIS PROFESSIONNELS ET AVANTAGES EN NATURE

- Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels ;
- Circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003 ;
- Circulaire questions-réponses DSS/SDFSS/5B.

La circulaire précise les dispositions contenues dans l'arrêté.

FRAIS PROFESSIONNELS ET FRAIS D'ENTREPRISE

FRAIS PROFESSIONNELS

Obligation de prise en charge

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposé pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due. Il en va différemment lorsqu'il a été prévu contractuellement que le salarié en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC.

Cass. soc. 27 mai 2009 - Sté Patrimoine management et associés c/ Anne-Elisabeth de Peyerinhoff

En l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles relatives au versement des frais, l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge en deçà de leur coût réel.

Cass. soc. 23 septembre 2009 - Société Eisman c/ Marcos

Délai de production des justificatifs

L'entreprise peut dans le cadre d'une note de service, fixer un délai pour la production de justificatifs. Son non respect par le salarié peut justifier un refus de remboursement.

Cass. soc. - 29 septembre 2009 société Standart industrie c/ Lefranc

Régime social et régime fiscal

Régime social

Définition

Aux termes des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail sont soumises à cotisations à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels. Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions.

Les sommes à déduire de l'assiette de Sécurité sociale au titre des frais professionnels sont celles qui sont versées aux salariés, à l'exception des allocations forfaitaires prévues par l'arrêté perçues par les mandataires sociaux visés aux 11°, 12° et 23° de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale.

Les frais de ces personnes doivent être pris en compte pour leur valeur réelle. Toutefois, lorsque ces personnes utilisent leur véhicule, à des fins professionnelles, les frais professionnels peuvent être déduits dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Trois formes de dédommagement des frais professionnels sont possibles :

- le remboursement des dépenses réelles ou la prise en charge directe par l'employeur des frais inhérents à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé, sur justificatifs ;
- le versement d'allocations forfaitaires, présumées utilisées conformément à leur objet à concurrence des limites d'exonérations fixées par arrêté. Les montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année ;
- pour les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000 et dans l'hypothèse où l'employeur utilise la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, à condition que le salarié ou ses représentants ne le refusent pas expressément, l'assiette est constituée par le montant global des rémunérations y compris, le cas échéant, les indemnités versées à titre de remboursement de frais professionnels (déduction forfaitaire supplémentaire).

Travail à domicile à la demande de l'employeur

Selon la Cour de cassation, l'employeur doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle.

Il doit à cette fin prendre en charge les frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (lorsque c'est l'employeur qui en fait la demande).

Cass. soc. 7 avril 2010 Assibat c/ Sté Nestlé

Évaluation

L'indemnisation des frais professionnels s'effectue soit sous la forme des dépenses réellement engagées par le salarié, soit sur la base d'allocations forfaitaires.

Indemnisation sous la forme de dépenses réellement engagées

Les remboursements effectués par l'employeur au titre des frais professionnels et correspondant aux dépenses réellement engagées par le salarié sont exclus de l'assiette des cotisations lorsque l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager ces frais supplémentaires et produit les justificatifs de ces frais. L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit cinq cas dans lesquels le remboursement des frais professionnels ne s'effectue que sur la base des dépenses réellement engagées :

- les frais engagés par le salarié en situation de télétravail ;
- les frais engagés par le salarié à des fins professionnelles pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par le salarié ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés envoyés en mission temporaire ou mutés en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficient pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE 1408-71 ou d'une convention bilatérale de Sécurité sociale à laquelle la France est partie et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;

- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mobilité professionnelle de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre, sous réserve que l'employeur justifie la réalité des dépenses engagées par le salarié.

Indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires

Toutefois, l'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer aussi sous la forme d'allocations forfaitaires, à l'exception des cinq catégories de frais citées précédemment.

Il appartient alors à l'employeur de justifier le caractère professionnel de ces frais.

La déduction des allocations est acceptée lorsque les indemnisations sont inférieures ou égales aux montants fixés par l'arrêté, à condition que les circonstances de fait soient établies. Elles sont alors réputées avoir été utilisées conformément à leur objet, la totalité de l'allocation est exclue de l'assiette des cotisations.

Lorsque les allocations sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

- l'employeur n'établit pas les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération ;
- lorsque les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant les justificatifs. Si tel n'est pas le cas; cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

L'arrêté prévoit des forfaits pour :

- les indemnités de repas, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ;
- les indemnités de restauration sur le lieu de travail ;
- les indemnités de repas hors des locaux de l'entreprise ;
- les indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole, dans les territoires français situés outre-mer et à l'étranger ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture, dans l'attente d'un logement définitif, engagés dans le cadre de la mobilité professionnelle ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement, engagées dans le cadre de la mobilité professionnelle.

La preuve du rattachement exclusif des frais à l'activité salariée incombe à l'employeur.

Mandataires sociaux

Le montant des allocations forfaitaires est déduit de l'assiette des cotisations sauf pour celles versées aux mandataires sociaux visés à l'article 311-3 du Code de la Sécurité sociale pour l'exercice de leurs fonctions de dirigeants.

Il s'agit des gérants de SARL ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ; des PDG et DG de SA et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ; des présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées.

Régime fiscal

Instruction fiscale du 6 février 2004

Les allocations pour frais professionnels, autres que les dépenses courantes couvertes par la déduction forfaitaire de **10 %**, sont exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont utilisées conformément à leur objet (sauf option pour le régime des frais réels).

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont présumées utilisées conformément à leur objet à concurrence des limites prévues par la réglementation sociale.

Trajet domicile-lieu de travail

À la différence de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, les remboursements de frais liés à l'utilisation du véhicule personnel pour accomplir les trajets entre le domicile et le lieu de travail sont soumis à l'impôt sur le revenu, dès lors que ces frais sont couverts par la déduction forfaitaire pour frais de **10 %**.

Indemnités de mobilité professionnelle

Le régime des indemnités de mobilité professionnelle est déterminé dans les conditions de droit commun : justification des circonstances de fait, de la réalité de la dépense et de son montant.

Déductions forfaitaires spécifiques

Ces déductions forfaitaires spécifiques ne s'appliquent pas en matière fiscale.

- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés sauf abus manifeste ;
- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur, à l'occasion de voyages d'affaires, voyages de stimulation, séminaires etc.

FRAIS D'ENTREPRISE

Définition

L'employeur peut être conduit à rembourser les dépenses engagées par le salarié ou à mettre à sa disposition des biens ou services, sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels.

Les sommes, biens ou services ainsi attribués, correspondent à la prise en charge de frais relevant de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié.

Les frais pris en charge à ce titre par l'employeur sont exclus de l'assiette des cotisations. Ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise et doivent remplir simultanément trois critères.

- caractère exceptionnel ;
- intérêt de l'entreprise ;
- frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé.

Toutefois, pour constituer des frais d'entreprise, les dépenses engagées par le salarié doivent être justifiées par :

- l'accomplissement des obligations légales ou conventionnelles de l'entreprise ;
- la mise en oeuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise ;
- le développement de la politique commerciale de l'entreprise.

Types de frais d'entreprise

À ce titre sont considérés comme des frais d'entreprise :

- les dépenses engagées par le salarié pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;
- les dépenses engagées par le salarié en vue de l'acquisition de cadeaux offerts à la clientèle, en vue de la promotion de l'entreprise ;
- l'avantage procuré au salarié eu égard à sa participation à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (réception, cocktails, etc.) alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;

Ces voyages doivent être caractérisés par l'organisation et la mise en oeuvre d'un programme de travail et l'existence de sujétions pour le salarié alors que sa participation à ces voyages ne correspond pas à l'exercice normal de sa profession. Lorsque le voyage est payé par l'employeur pour la famille, il ne peut être considéré comme un frais d'entreprise.

Par contre, le remboursement ou la prise en charge de frais de voyages d'agrément constitue des éléments de rémunération devant être réintégrés dans l'assiette des cotisations :

- les frais de déplacement et de séjour engagés par les travailleurs salariés et assimilés ou pris en charge directement par l'employeur à l'occasion de la participation du salarié à une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise ;
- la mise à disposition du salarié de vêtements de travail dans les deux cas suivants :
 - les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R. 4321-1 du Code du travail,
 - les vêtements de coupe et couleur (uniforme notamment) fixées par les entreprises spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Ils ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié sauf à être considérés comme des avantages en nature. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise.

Il s'ensuit que les frais d'entretien de ces vêtements relèvent des frais d'entreprise. Toutefois, ne peuvent être considérés comme des frais d'entreprise, les primes de salissures versées par l'employeur lorsque les primes :

- sont calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées ;
- sont versées pendant la période de congés payés ;
- sont versées à la quasi-totalité du personnel alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet et même si le versement est prévu par une convention collective.

Conditions d'exclusion de l'assiette des frais d'entreprise

Les frais d'entreprise ne relèvent ni de la réglementation des avantages en nature, ni de celle des frais professionnels.

Les remboursements de dépenses engagées par le salarié et les biens ou services mis à disposition par l'employeur, lorsqu'ils constituent des frais d'entreprise, ne peuvent être qualifiés d'éléments de rémunération en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Il s'ensuit que les sommes, biens ou services attribués par l'entreprise n'entrent pas dans l'assiette des cotisations, même en cas d'application de l'abattement forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

Les conditions d'exclusion de l'assiette des frais d'entreprise varient en fonction de la nature de ces derniers et doivent donner lieu à la production de justificatifs et notamment :

- pour les frais d'achat de matériel et de cadeaux, les dépenses réellement engagées par le salarié sont considérées comme frais d'entreprise. Les factures constituent la justification des dépenses ;
- pour les frais de repas d'affaires, l'employeur doit produire les pièces comptables attestant la réalité du repas d'affaires, de la qualité des personnes y ayant participé et du montant de la dépense ;
- pour les frais de déplacement et de séjour, liés à la participation à des actions de formation professionnelle, l'employeur doit produire le plan de formation ou les documents attestant de ce que la formation répond à une obligation légale ou conventionnelle ;
- pour les frais de voyage, l'employeur doit produire le programme de travail ;
- pour les vêtements de travail, l'employeur doit produire la disposition attestant de la propriété du vêtement et du caractère obligatoire de son port.

APPLICATIONS PRATIQUES

INDEMNITÉS LIÉES À LA PRESTATION DE TRAVAIL

Les sommes à déduire de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre des frais professionnels s'entendent de celles qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial, inhérentes à la fonction ou à l'emploi au titre de l'accomplissement de ses missions. L'indemnisation peut s'effectuer sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires.

Arrêté du 20 décembre 2002

INDEMNITÉS LIÉES À L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Sont exclues de l'assiette de cotisations, les primes suivantes :

- primes de caisse d'un montant compatible avec les charges réellement supportées par le caissier (remboursement des pertes, erreurs ou vols...) ;
- primes versées aux chauffeurs-livreurs d'un montant compatible avec les charges réellement subies (vols, etc.) ;

Par contre, ces primes n'ont pas le caractère de frais professionnels lorsqu'elles sont sans rapport avec les remboursements exceptionnels effectués par les intéressés.

- primes versées à des salariés propriétaires de leur outillage et destinées à compenser la perte ou l'amortissement de cet outillage, dans la mesure où le montant de la prime n'excède pas les frais professionnels réellement engagés.

INDEMNITÉS LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Sont exclues de l'assiette de cotisations :

- 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 de l'entreprise.

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 démontrer le caractère obligatoire du port.

- les primes de salissure correspondant à des charges réellement supportées et justifiées ;

Circulaire ministérielle n° 340 ss du 13 décembre 1947 et n° 82 ss du 26 avril 1951

- les primes d'outillage, versées à des salariés responsables du matériel qui leur est confié et dont ils doivent assurer le remplacement en cas de perte ou de vol, sont exclues de l'assiette des cotisations. Cette prime, même si elle revêt un caractère forfaitaire, est destinée à couvrir les salariés d'une charge de caractère spécial inhérente à leur fonction ;

Cass. soc. 20 juin 1995 - URSSAF de Lille c / SA ATECFI

- les primes de buvette :

“Les indemnités de boissons chaudes, allouées au personnel des lignes travaillant à l'extérieur lorsque les conditions atmosphériques rendent le travail particulièrement pénible durant la saison hivernale, couvrent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi au sens de l'arrêté du 26 mai 1975 et entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture n'excédant pas, en l'espèce, les limites d'exonération. Par suite, ces indemnités n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale”.

Cass. soc. 26 mai 1994

INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE RESPONSABILITÉ PÉCUNIAIRE

L'indemnité couvrant le montant des frais d'assurance et de cautionnement engagés par le salarié (comptable) est admise en déduction par l'URSSAF comme représentatifs de frais professionnels.

Par contre, la fraction excédant ce montant doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations s'il n'est pas démontré qu'elle couvre des frais professionnels.

Cass. soc. 23 février 1995 - SNEP c/ URSSAF de Paris

Par contre, ne sont pas considérées comme des frais professionnels :

- les primes calculées uniformément en pourcentage du salaire et sous justification des dépenses réellement engagées ;
- les primes versées à la quasi-totalité du personnel alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet, même si le versement est prévu par une convention collective.

INDEMNITÉS LIÉES À LA MOBILITÉ DU SALARIÉ

Les dépenses liées à la mobilité professionnelle du salarié sont dans certaines conditions exonérées de cotisations.

La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.

Sont ainsi exonérées :

- nourriture et hébergement :

Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif dans la limite de **71,90 € (2015)** par jour pour une durée de neuf mois.

- installation dans le nouveau logement ;
- allocations forfaitaires :

Les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement dans la limite de **1 440,20 € (2015)** pour une personne seule ou un couple. Elles sont majorées de **120,00 € (2014)** par enfant dans la limite de **1 800,20 € (2015)**.

■ dépenses réelles :

Peuvent être déduits de l'assiette des cotisations :

- les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau et du gaz, du téléphone,
- les frais de mise en place d'appareils ménagers,
- les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.),
- les frais de réexpédition du courrier,
- les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location dus au titre de leurs diligences,
- les frais d'huissier lorsqu'un état des lieux est établi,
- les frais de plaques d'immatriculation et de carte grise des véhicules.

Sur la base de ces principes, d'autres dépenses justifiées au cas par cas peuvent être exclues de l'assiette des cotisations. La réalité et le montant des dépenses engagées doivent dans tous les cas être justifiées au moyen de factures, état de lieux démontrant la nécessaire remise en état du logement. Par contre, les remboursements de frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ne sont pas compris dans cette évaluation au réel et sont considérés comme un complément de rémunération soumis à cotisations, dont notamment :

- la caution en cas de location ;
- les dépenses de décoration du logement (revêtements de sol et revêtements muraux alors que ces revêtements n'étaient pas abîmés, meubles, voilages, éclairages, etc.).

L'employeur peut également déduire certains frais de mobilité sur la seule base des dépenses réellement engagées par le salarié, sous réserve que les dépenses soient justifiées :

- les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement proprement dits; frais de transport et d'hôtel du salarié et des autres personnes occupant le domicile, lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence ; frais de déplacement nécessaires à la recherche d'un nouveau logement (dans la limite de trois voyages de reconnaissance comprenant le séjour et les billets d'avion du salarié et d'une deuxième personne accompagnante) ; frais de garde-meuble ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés envoyés en mission temporaire ou mutés en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficient pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE 1408-71 ou d'une convention bilatérale de Sécurité sociale à laquelle la France est partie et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mobilité professionnelle de la métropole vers les territoires français situés Outre-Mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre.

S'agissant des remboursements de frais prévus aux deux derniers paragraphes, les dépenses engagées par le salarié, bien que se rapportant indistinctement au salarié et à sa famille (conjoint et enfants), sont considérées comme des dépenses à caractère spécial inhérentes à la fonction et à l'emploi, lorsqu'elles résultent directement de la décision de l'employeur d'envoyer son salarié en mobilité professionnelle pour une longue période ou une période temporaire.

S'agissant des missions temporaires à l'étranger ou en France (impatriés), l'employeur peut déduire les remboursements qui concernent :

- les frais de transport :
 - voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint ;
- voyage aller et retour du salarié, de son conjoint et de ses enfants, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité :
 - voyage d'urgence en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires de l'ensemble français pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger,
 - voyage annuel en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger. Le voyage annuel du conjoint et des enfants peut aussi être déduit,
 - location de voiture à l'arrivée et au départ, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité ;
- les frais de logement :
 - frais de déménagement,
 - frais d'hôtel pendant la période de déménagement, pour le salarié, son conjoint et ses enfants,
 - frais de garde-meuble en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires ou à l'étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger, pendant la période de déménagement,
 - double loyer au début et à la fin de la mobilité,
 - les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif ainsi que les frais de réinstallation immédiatement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ;
- les remboursements divers :
 - cours de français pour le salarié étranger au moment de son installation en France ou cours de langue étrangère pour le salarié envoyé hors de France,
 - frais de passeport, de visa ou de vaccination,
 - frais de scolarité des enfants dans le pays d'accueil.

INDEMNITÉS LIÉES AU TRANSPORT

Négociation annuelle obligatoire

La prise en charge partielle des frais de transport ou des frais de carburant fait partie des thèmes obligatoires de la négociation annuelle obligatoire.

Transport en commun (domicile - lieu de travail)

Minimum obligatoire

Selon l'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, l'employeur doit obligatoirement prendre en charge **50 %** des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par ses salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La prise en charge se fait sur la base de l'abonnement seconde classe. Cette obligation existe quel que soit le lieu de localisation de l'entreprise.

Prise en charge supplémentaire

Rien n'interdit à un employeur de prendre en charge le coût de ces abonnements au-delà de **50 %**. La prise en charge par l'employeur au-delà du minimum obligatoire est exonérée des cotisations sociales.

Abonnements pris en compte

Sont pris en charge :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limités délivrés par la Régie Autonome des Transports Parisiens (RATP), la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports en Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi d'orientation des transports intérieurs précitée ;
- les abonnements à un service public de location de vélos, qui s'entendent des abonnements mis en place par une personne publique, en régie ou dans le cadre d'une convention de délégation de service public comme les locations de vélos en libre-service mises en place par plusieurs grandes villes (« Vélib » à Paris).

Trajet le plus court

L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de seconde classe.

À titre d'exemple, en Ile de France, lorsque le lieu de travail et la résidence habituelle du salarié sont tous deux situés en banlieue, il peut être plus rapide de passer par Paris et donc de souscrire un abonnement comprenant une zone supplémentaire, que de réaliser le trajet de banlieue à banlieue.

Caractère professionnel du déplacement

Lorsque l'abonnement souscrit excède pour des motifs de commodité personnelle, l'abonnement strictement nécessaire pour réaliser les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail, la prise en charge se fait sur la base de l'abonnement strictement nécessaire à ces trajets.

L'appréciation du caractère professionnel du déplacement s'opère selon les conditions prévues au point 3-4-1 de la circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003/07 du 7 janvier 2003. Selon cette circulaire, lorsque le salarié réside dans une région différente de celle où il travaille, la prise en charge des frais de transport par l'employeur est admise sauf si le choix du lieu de résidence répond à un simple motif de convenance personnelle. L'éloignement du lieu de résidence peut être notamment justifié lorsqu'il est lié :

- à l'emploi (difficulté à trouver un emploi, précarité, mutation suite à promotion, multi-emploi, déménagement de l'entreprise...);
- à des contraintes familiales (lieu d'activité du conjoint, état de santé du conjoint ou d'un membre de la famille, scolarité des enfants...).

Salariés disposant d'une prise en charge des frais de transport

L'entreprise peut refuser la prise en charge des frais de transport lorsque le salarié perçoit déjà pour ses déplacements une indemnisation d'un montant comparable au minimum légal ou lorsque l'entreprise assure par ses propres moyens le déplacement de ses salariés.

Modalités de prise en charge

Le remboursement doit intervenir dans les meilleurs délais et au plus tard le mois suivant celui pour lequel les titres ont été validés. La prise en charge est subordonnée à la remise ou à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement souscrit par le salarié.

Article R. 3261-5 du Code du travail

Dans ces conditions, l'employeur n'est pas tenu à procéder au remboursement en l'absence de présentation du justificatif (coupon mensuel de carte orange).

Cass. soc. 26 septembre 2012

L'obligation de prise en charge des frais de transports publics s'applique y compris lorsque le salarié est éloigné de son lieu de travail.

Quand bien même l'éloignement est dû à la simple convenance personnelle du salarié, l'entreprise doit rembourser le salarié, quelle que soit la situation géographique de sa résidence habituelle.

Cass. soc. 12 décembre 2012

Dans l'hypothèse où les titres ne sont pas nominatifs, ils doivent permettre l'identification du bénéficiaire.

Salariés à temps partiel

Des modalités particulières de prise en charge sont prévues pour les salariés à temps partiel et les salariés multi-employeurs. Le salarié dont la durée du travail est au moins égale à un mi-temps bénéficie d'une prise en charge identique au salarié à temps plein. Le salarié travaillant moins d'un mi-temps bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps.

Exemple

Salarié faisant 15 heures hebdomadaires. S'il opte pour un abonnement dont le montant mensuel est de 116,50 €, le remboursement minimum se fera à hauteur de $116,50 \times 50 \% \times 15/17,50 = 49,92$ €.

Mentions sur le bulletin de paye

Le montant de la prise en charge des frais de transport collectif ou de location de vélos doit apparaître sur le bulletin de paye.

Sanctions

Le non-respect de cette obligation est sanctionné de l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales).

Tarifs des transports franciliens au 1^{er} janvier 2015

Billets

“Ticket t” valable dans le métro, sur le RER dans Paris, dans les tramways et dans les autobus RATP et Optile :

- prix des carnets ticket « t » à tarif normal **14,10 €** ;
- prix des carnets ticket « t » à tarif réduit **7,05 €** ;
- prix du billet ticket « t » à l'unité **1,80 €**.

Les prix des forfaits Mobilis au 1^{er} janvier 2015

Zones de validité	1-2	1-3	1-4	1-5
Tarif en Euros	7,00	9,30	11,50	16,60

Tarif des forfaits Navigo à compter du 1^{er} janvier 2015 (en euros)

Zones	Carte mensuelle		Forfait Navigo annuel			Carte hebdomadaire	
	Montant	Rembour. (50 %)	Montant annuel	Montant mensuel ^(a)	Rembour. (50 %)	Montant	Rembour. (50 %)
En euros							
1-2	70,00	35,00	731,50	66,50	33,25	21,25	10,63
1-3	89,20	44,60	927,30	84,30	42,15	27,15	13,58
1-4	107,80	53,90	1125,30	102,30	51,15	32,95	16,48
1-5	116,50	58,25	1 204,50	109,50	54,75	35,40	17,70
2-3	65,10	32,55	676,50	61,50	30,75	19,80	9,90
2-4	82,50	41,25	856,50	77,90	38,95	25,10	12,55
2-5	95,50	47,75	993,30	90,30	45,15	29,00	14,50
3-4	62,80	31,40	654,50	59,50	28,75	19,00	9,50
3-5	76,40	38,20	795,30	72,30	36,15	23,15	11,58
4-5	60,70	30,35	634,70	57,70	28,85	18,45	9,23

^(a) Pour les abonnements annuels, le montant mensuel et le remboursement sont calculés sur 11 mois.

Prise en charge des frais de transports personnels

Mise en place

La prise en charge des frais de carburant des salariés par l'entreprise est mise en place dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1 du Code du travail, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Salariés exclus du dispositif

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Modalités de prise en charge

L'employeur peut prendre en charge, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé à la prise en charge partielle des frais de transport.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, il en fait bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés.

Salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Pluralités de lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Changement des modalités de prise en charge

En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Article R. 3261-13 du Code du travail

Justificatifs

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

Régime social et fiscal

Régime social

Les sommes versées aux salariés dans le cadre du remboursement des frais de transport en commun ou de la prise en charge des frais de carburant sont exonérées de charges sociales dans la limite des frais engagés.

La prise en charge légale de **50 %** des frais de transports en commun des salariés est exclue de l'assiette de calcul des cotisations, ainsi que de la CSG et de la CRDS, même en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Lorsque l'employeur prend en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieure à la fraction légale, le montant total de l'avantage n'est exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

L'entreprise doit produire les justificatifs. À défaut, un risque de réintégration de sommes dans l'assiette des cotisations existe.

Circulaire n° 2003-07 du 7 janvier 2003

Régime fiscal

Sont exonérés d'impôt sur le revenu :

- la contribution obligatoire de l'employeur (à hauteur de **50 %**) aux frais de transports en commun ;
- la contribution obligatoire de l'employeur aux abonnements souscrits par les salariés à des services publics de location de vélos.

Les sommes que l'employeur prend, le cas échéant, à sa charge au-delà de l'obligation légale constituent en revanche un complément de rémunération.

Les salariés qui optent pour la déduction de leurs frais professionnels selon le régime des frais réels et justifiés doivent ajouter à leur revenu brut imposable la contribution obligatoire de leur employeur à l'acquisition de leur titre de transport.

Toutefois, ils peuvent choisir de ne pas ajouter cette participation obligatoire à leur rémunération imposable.

Dans ce cas, ils ne peuvent pas déduire leurs frais professionnels correspondants aux déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Instruction n° 26 du 23 février 2010

Frais de carburant

Selon l'article 81, 19° ter-b du Code général des impôts, l'avantage résultant de la prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence et leur lieu de travail, est exonéré dans la limite de **200 €** par an. La part de la contribution qui dépasse la limite de **200 €** par an est soumise à l'impôt sur le revenu.

Sanctions pénales

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du Code du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Utilisation du véhicule personnel

À des fins professionnelles

Est déduite de l'assiette des cotisations, la prise en charge des indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles.

Dans ce cas, l'employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale. Au-delà, il appartient à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités conformément à leur objet.

Ces dispositions visent à la fois le cas des salariés en déplacement professionnel (itinérants, commerciaux, etc.) et celui des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile - lieu de travail. Dans le dernier cas, cette contrainte peut résulter de difficultés d'horaires ou de l'absence de transports en commun.

La déduction est autorisée lorsque l'éloignement de la résidence du salarié et l'utilisation du véhicule personnel ne relèvent pas de convenance personnelle.

L'employeur doit apporter des justificatifs relatifs :

- au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- à la distance qui sépare le domicile du lieu de travail ;
- à la puissance fiscale du véhicule ;
- au nombre de trajets effectués chaque mois.

Le salarié doit en outre attester qu'il ne transporte dans son véhicule aucune personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

Plafonnement fiscal

La loi de finances pour 2013 plafonne à hauteur de 7 CV le barème kilométrique pris en compte pour les frais réels. Pour le calcul de l'IR 2013 sur les revenus 2012, les salariés ayant opté pour les frais réels, ne pourront déduire leurs kilomètres que dans cette limite maximale.

En matière sociale, l'arrêté du 20 décembre 2012 précise que l'IK est exonérée de cotisations sociales dans les limites fixées par le barème fiscal. L'exonération sociale est par conséquent également limitée à 7 CV à compter de 2013.

Indemnités kilométriques applicables aux voitures – barème 2014

	Kilométrage professionnel type		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 001 km
Puissance des véhicules	€	€	€
3 CV et moins	$d \times 0,408$	$(d \times 0,244) + 820$	$d \times 0,285$
4 CV	$d \times 0,491$	$(d \times 0,276) + 1 077$	$d \times 0,330$
5 CV	$d \times 0,540$	$(d \times 0,303) + 1 182$	$d \times 0,362$
6 CV	$d \times 0,565$	$(d \times 0,318) + 1 238$	$d \times 0,380$
7 CV	$d \times 0,592$	$(d \times 0,335) + 1 282$	$d \times 0,399$
d = distance parcourue à titre professionnel			

Exemple

Pour un parcours professionnel de 8 000 km avec un véhicule de 6 CV, le montant des frais correspondants est de :

■ $(8 000 \times 0,318) + 1 238 = 3 782 \text{ €}$.

Pour un parcours professionnel de 20 200 km avec un véhicule de 7 CV, le montant des frais correspondants est de :

■ $20 200 \times 0,399 = 8 059,80 \text{ €}$.

Véhicule 2 roues à moteur

Lettre-circulaire ACOSS n° 98-52 du 4 mai 1998

L'ACOSS a établi un barème d'indemnisation kilométrique destiné à couvrir les dépenses d'utilisation d'un véhicule 2 roues à moteur à des fins professionnelles.

Les entreprises peuvent, depuis le 1^{er} janvier 1998, appliquer ce barème aux salariés utilisant à des fins professionnelles leur véhicule 2 roues.

L'exonération des indemnités kilométriques est admise à hauteur des montants fixés par l'administration fiscale.

Instruction n° 59 du 26 mars 1998

Barème kilométrique applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est < à 50 cc - barème 2014

Vélomoteur	$d \leq 2\,000$ km	$2\,001 < d \leq 5\,000$	$d > 5\,001$ km
< 50 cc	$0,268 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,063 \text{ €}) + 410 \text{ €}$	$0,145 \text{ €} \times d$
$d = \text{distance parcourue}$			

Exemple

Un salarié effectue 2 050 km à titre professionnel avec un scooter dont la puissance est < à 50 cc. L'entreprise peut verser des indemnités kilométriques (en franchise de cotisation) égales à :

- $(2\,050 \times 0,063) + 410 = 539,15 \text{ €}$.

Barème kilométrique applicable aux motos - Barème 2014

Moto	$d \leq 3\,000$ km	$3\,001 < d \leq 6\,000$	$d > 6\,001$ km
De 1 à 2 CV	$0,336 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,084) + 756 \text{ €}$	$0,210 \text{ €} \times d$
De 3 à 5 CV	$0,398 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,070) + 984 \text{ €}$	$0,234 \text{ €} \times d$
Plus de 5 CV	$0,515 \text{ €} \times d$	$(d \times 0,067) + 1\,344 \text{ €}$	$0,291 \text{ €} \times d$
$d = \text{distance parcourue à titre professionnel}$		$P = \text{Puissance}$	

Exemple

Un salarié effectue 8 000 km à titre professionnel avec une moto dont la puissance est > à 5 CV. L'entreprise peut verser des indemnités kilométriques (en franchise de cotisation) égales à :

- $8\,000 \times 0,291 = 2\,328 \text{ €}$.

Indemnités de bicyclette et de vélomoteur

Sont exonérées, les primes ou indemnités de bicyclette ou de vélomoteur utilisées conformément à leur objet.

Frais de parking par l'employeur

La prise en charge des frais de parking exposés par le salarié pour le stationnement de son véhicule à proximité du lieu de travail peut-être exclue de l'assiette des cotisations.

Pour ce faire, l'employeur doit établir que le salarié est contraint d'utiliser son véhicule par nécessité de service et qu'aucun emplacement de parking gratuit ne se situe à proximité du lieu de travail.

Les remboursements de frais de parking sont exonérés sur la base du tarif le plus économique.

Lettre circulaire n° 2005-178 du 20 décembre 2005 - questions-réponses - DSS-SDFSS - Bureau 5B questions n° 104

Indemnités liées à l'alimentation et à l'hébergement

Les indemnités liées à des circonstances de fait qui entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture, sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas les montants déterminés pour l'année entière. En deçà des limites d'exonération, l'employeur n'a pas à apporter la justification des dépenses.

Au-delà des mêmes limites, pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette, l'employeur doit apporter la justification précise des dépenses.

Salariés en déplacement professionnel

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel, et empêché de regagner sa résidence, il peut percevoir une indemnité de repas dans la limite de **18,10 € (2015)** par repas.

Indemnité de repas inférieure ou égale à la limite d'exonération

Lorsqu'il est démontré que le salarié se trouve en situation de déplacement et est contraint de prendre son repas au restaurant, cette indemnité est exonérée de cotisations. Si l'indemnité ne dépasse pas ce seuil, l'employeur n'est pas tenu de justifier que l'allocation a été utilisée conformément à son objet.

L'exonération reste acquise quels que soient le type d'établissement de restauration et le montant de la dépense.

Exemple

Un salarié en déplacement est remboursé sur la base de 18,10 € au titre des repas.

Salarié envoyé en mission

Lorsqu'un salarié (consultant, intérimaire, etc.) est envoyé en mission dans une entreprise cliente, les frais de restauration qui lui sont versés sont exonérés de charges sociales quelle que soit la durée de la mission et dans la limite du forfait ou des frais réels engagés.

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

Indemnité de repas supérieure à la limite d'exonération

Sans justificatifs

Lorsque les allocations forfaitaires sont supérieures à la limite d'exonération et les circonstances de fait établies, la fraction excédant **18,10 €** est réintégrée dans l'assiette de cotisation. Lorsque les circonstances de fait ne sont pas établies (absence de déplacement), l'allocation est réintégrée dès le premier euro.

Exemple

Un salarié en déplacement professionnel perçoit une indemnité forfaitaire de 20 € par repas. Dans ce cas, l'exonération est égale à 18,10 €. La somme à réintégrer dans l'assiette de cotisations est de 1,90 €.

Avec justificatifs

Lorsque le montant du repas excède la limite d'exonération et que le remboursement a lieu sur la base des dépenses réelles, aucun avantage en nature ne doit être réintégré.

Article 1 de l'arrêté du 10 décembre 2002

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, si le salarié apporte des justificatifs, aucun avantage en nature n'est à réintégrer.

Tableau de synthèse : salariés en déplacement

Allocations forfaitaires		Frais réels	
Montant de l'allocation	Caractère cotisable	Montant de l'allocation	Caractère cotisable
Allocation ≤ 18,10 €	Non	Remboursement ≤ 18,10 €	non
Allocation > 18,10 €	Oui pour l'excédent	Remboursement > 18,10 €	non

Indemnité de restauration sur le lieu de travail**Prime de panier : montant des limites d'exonération**

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail, en raison de conditions particulières d'organisation de travail, l'employeur est autorisé à déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration dans la limite de **6,20 € (2015)**.

Notion de conditions particulières d'organisation

Les conditions particulières d'organisation du travail se réfèrent :

- au travail en équipe ;
- au travail posté ;
- au travail continu ;
- au travail en horaire décalé ;
- au travail de nuit.

Le salarié est considéré comme étant contraint de prendre une restauration chaque fois que le temps de pause réservé au repas se situe en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

Les primes de panier versées aux salariés sont assimilées à des indemnités de restauration sur le lieu de travail, dès lors que les conditions particulières d'organisation du travail sont remplies.

Dépassement des limites d'exonération

Lorsque les allocations sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

- les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur :

L'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

- les circonstances de fait sont établies :

La fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Si tel n'est pas le cas, cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Indemnités de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise

Montant des limites d'exonération

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant, l'employeur peut déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas sans la limite de **8,80 € (2015)**.

Circonstances de fait à établir

Il s'agit de salariés occupés notamment sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise et ne pouvant rentrer chez eux pour le repas de midi du fait de contraintes d'horaires par opposition aux salariés qui se trouvent en situation de déplacement et contraints d'aller au restaurant.

Les indemnités de casse-croûte versées en application d'une convention collective nationale sont assimilées à des indemnités de restauration hors des locaux de l'entreprise.

Dépassement des limites d'exonération

La déduction des allocations est acceptée lorsque les indemnités sont inférieures ou égales aux montants fixés par l'arrêté, à condition que les circonstances de fait soient établies. Elles sont alors réputées avoir été utilisées conformément à leur objet, la totalité de l'allocation est exclue de l'assiette des cotisations.

Lorsque les allocations sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

Les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur

L'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

Les circonstances de fait sont établies

La fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Si tel n'est pas le cas, cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Non-cumul des limites d'exonération

Les indemnités de repas, de restauration sur le lieu de travail et hors des locaux de l'entreprise ne sont pas cumulables.

Au cours d'une même période, lorsque le salarié se trouve dans une situation où se cumulent différentes indemnités, une seule indemnité peut ouvrir droit à déduction. L'indemnité la plus élevée doit être prise en compte.

Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant en équipe est occupé sur un chantier de nuit, l'employeur ne peut déduire que **8,80 € (2015)**.

Tableau de synthèse : Indemnités de restauration - nourriture

Indemnités	Circonstances	Montant des limites d'exonération
Repas au restaurant	Salarié en situation de déplacement professionnel	18,10 € (3 premiers mois) 15,30 € (du 4 ^e au 24 ^e mois) 12,70 € du 25 ^e au 72 ^e mois)
Restauration sur le lieu de travail	Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de conditions particulières de travail : <ul style="list-style-type: none"> ■ travail en équipe ■ travail posté ■ travail continu ■ travail en horaire décalé ■ travail de nuit 	6,20 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	Restauration hors des locaux de l'entreprise	8,80 €
Repas à la cantine	Salarié prenant son repas au restaurant d'entreprise	La prise en charge d'une partie du repas par l'employeur n'est pas un avantage en nature si la participation du salarié est \geq à 2,33 €

Indemnités de grand déplacement

Notion de grand déplacement

Lorsque le salarié est empêché de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail, il peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

Le salarié est considéré comme empêché de regagner sa résidence lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- la distance qui sépare le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) ;
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller).

**Bulletin de salaire : REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS - SALARIÉ EN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL
(avec justificatifs)**

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant
3 500 € mensuels
Il prend 20 repas au cours du
mois - prix du repas : 25 €
Le salarié apporte des
justificatifs

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(3 500 * 0,9825) + 52,50
= 3 491,25 €

**ASSURANCE VIEILLESSE,
CHÔMAGE, ARRCO :**

TA : 3 170 € pour 2015

**CHÔMAGE, AGIRC,
APEC, AGFF :**

TB : 3 500 - 3 170 = 330 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,20 % pour cette
entreprise

CET :

Totalité du brut Sécurité sociale
limité à 8 plafonds mensuels de
Sécurité sociale

REMBOURSEMENT DE FRAIS :

20 x 25 = 500 €

NET À PAYER :

Brut - total retenues salariales
- avantages en nature
+ remboursement de frais

NET IMPOSABLE :

Net à payer + avantage en nature
- remboursement de frais
CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		3 500,00			
SALAIRE BRUT		3 500,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 491,25	2,90%	101,25		
CSG	3 491,25	5,10%	178,05		
ASSURANCE MALADIE	3 500,00	0,75%	26,25	12,80%	448,00
CONTRIB.SOLIDARITÉ	3 500,00			0,30%	10,50
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 500,00	0,30%	10,50		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	3 500,00			1,80%	63,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 500,00			3,45%	120,75
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 500,00			1,80%	63,00
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 500,00			1,20%	42,00
FNAL	3 500,00			0,50%	17,50
VERSEMENT TRANSPORT	3 500,00			2,70%	94,50
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	330,00	2,40%	7,92	4,30%	14,19
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
AGIRC TB	330,00	7,80%	25,74	12,75%	42,08
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	330,00	0,90%	2,97	1,30%	4,29
CET	3 500,00	0,13%	4,55	0,22%	7,70
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	330,00	0,024%	0,08	0,036%	0,12
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 500,00	0,50%	17,50	1,50%	52,50
TOTAL DES RETENUES			792,43		1 572,47
REMBOURSEMENT DE FRAIS			500,00		
NET À PAYER			3 207,58		
NET IMPOSABLE			2 808,82		
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

Bulletin de salaire : REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS - ALLOCATIONS FORFAITAIRES > À 18,10 €

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant
3 500 € mensuels. Il prend
20 repas au cours du mois
Prix du repas : 25 €
(allocation forfaitaire)
Le salarié n'apporte pas de
justificatif

AVANTAGE EN NATURE :

20 x (25 - 18,10) = 138 €

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(3 638 x 0,9825) + 54,57
= 3 628,91 €

ASSURANCE VIEILLESSE,

CHÔMAGE, ARRCO :

TA : 3 170 € pour 2015

CHÔMAGE, AGIRC,

APEC, AGFF :

TB : 3 638 - 3 170 = 509 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,20 % pour cette
entreprise

CET :

Totalité du brut Sécurité sociale
limité à 8 plafonds mensuels de
Sécurité sociale

REMBOURSEMENT DE FRAIS :

20 x 25 = 500 €

NET À PAYER :

Brut - total des retenues salariales
- avantage en nature
+ remboursement de frais

NET IMPOSABLE :

Net à payer + avantage en nature
- remboursement de frais
+ CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.05.2015			Date de la Paie : 02.06.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		3 500,00			
INDEMNITÉ REPAS		138,00			
SALAIRE BRUT		3 638,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 628,91	2,90%	105,24		
CSG	3 628,91	5,10%	185,07		
ASSURANCE MALADIE	3 638,00	0,75%	27,29	12,80%	465,66
CONTRIB.SOLIDARITÉ	3 638,00			0,30%	10,91
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 638,00	0,30%	10,91		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,85%	214,34	8,50%	265,97
Totalité	3 638,00			1,80%	65,48
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 638,00			3,45%	125,51
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 638,00			1,80%	65,48
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 638,00			1,20%	43,66
FNAL	3 638,00			0,50%	18,19
VERSEMENT TRANSPORT	3 638,00			2,70%	98,23
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	509,00	2,40%	12,22	4,30%	21,89
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,10%	97,00	4,65%	145,50
AGIRC TB	509,00	7,80%	39,70	12,75%	64,90
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	509,00	0,90%	4,58	1,30%	6,62
CET	3 638,00	0,13%	4,73	0,22%	8,00
APEC TA	3 129,00	0,024%	0,75	0,036%	1,13
APEC TB	509,00	0,024%	0,12	0,036%	0,18
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 638,00	0,50%	18,19	1,50%	54,57
TOTAL DES RETENUES			820,27		1 633,97
AVANTAGE EN NATURE			-138,00		
REMBOURSEMENT DE FRAIS			362,00		
NET À PAYER			3 041,73		
NET IMPOSABLE			2 922,97		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

Bulletin de salaire : ALLOCATIONS FORFAITAIRES INFÉRIEURES AUX LIMITES D'EXONÉRATION

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant
3 300 € mensuels. Il prend
20 repas au cours du mois
Prix du repas : 17 €
(allocation forfaitaire)
Le salarié n'apporte pas de
justificatif

BASE CSG / CRDS :
(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(3 300 x 0,9825) + 49,50
= 3 291,75 €

**ASSURANCE VIEILLESSE,
CHÔMAGE, AGFF, ARRCO :**
TA : 3 170 € pour 2015

CHÔMAGE, AGFF, AGIRC,

APEC :
TB : 3 300 - 3 170 = 130 €

AGIRC (GMP) :
322,82 - 130 = 192,82 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :
Le taux est de 1,20 % pour cette
entreprise

CET :
Totalité du brut Sécurité sociale
limité à 8 plafonds mensuels de
Sécurité sociale

REMBOURSEMENT DE FRAIS :
20 x 15 = 300 €

NET :
Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET À PAYER :
Net + remboursement de frais

NET IMPOSABLE :
Net + CSG/CRDS non
déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.05.2015			Date de la Paie : 02.06.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		3 300,00			
SALAIRE BRUT		3 300,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 291,75	2,90%	95,46		
CSG	3 291,75	5,10%	167,88		
ASSURANCE MALADIE	3 300,00	0,75%	24,75	12,80%	422,40
CONTRIB.SOLIDARITÉ	3 300,00			0,30%	9,90
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 300,00	0,30%	9,90		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,45%	267,87
Totalité	3 300,00			1,75%	57,75
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 300,00			3,45%	113,85
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 300,00			1,80%	59,40
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 300,00			1,20%	39,60
FNAL	3 300,00			0,50%	16,50
VERSEMENT TRANSPORT	3 300,00			2,70%	89,10
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	130,00	2,40%	3,12	4,30%	5,59
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,58%	145,19
AGIRC TB	130,00	7,80%	10,14	12,75%	16,58
AGIRC GMP	192,82	7,80%	15,04	12,75%	24,58
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	130,00	0,90%	1,17	1,30%	1,69
CET	3 300,00	0,13%	4,29	0,22%	7,26
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	130,00	0,024%	0,03	0,036%	0,05
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 300,00	0,50%	16,50	1,50%	49,50
TOTAL DES RETENUES			765,90		1 502,29
NET		2 534,10			
REMBOURSEMENT DE FRAIS		340,00			
NET À PAYER		2 874,10			
NET IMPOSABLE		2 629,56			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

Bulletin de salaire : PRIME DE PANIER - SALARIÉ NON CADRE - Entreprise de plus de 20 salariés

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant
1 500 € au cours du mois de
janvier 2015 (22 jours travaillés
dans le mois)

L'entreprise verse une prime de
panier de jour égale à 7,00 €

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(1 467,60 x 0,9825) + 22,01
= 1 463,93 €

PRIME DE PANIER

SOUMISE :

(7,00 - 6,20) x 22 = 17,60 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,20 % pour cette
entreprise

ARRCO :

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

Réduction FILLON :

Coeff : (0,2835/0,60) * (1,60 *
(1 457,55 € / 1 467,60) - 1) = 0,2783
Réduction : 0,2783 * 1 467,70 =
408,43 €

PRIME DE PANIER NON

SOUMISE :

6,20 x 22 = 136,40 €

NET :

Brut sécurité sociale - total des
retenues

NET À PAYER :

Net + prime de panier non
soumise

NET IMPOSABLE :

Net à payer + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		1 450,00			
Prime de panier soumise		17,60			
SALAIRE BRUT		1 467,60			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 463,93	2,90%	42,45		
CSG	1 463,93	5,10%	74,66		
ASSURANCE MALADIE	1 467,60	0,75%	11,01	12,80%	187,85
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 467,60			0,30%	4,40
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 467,60	0,30%	4,40		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 467,60	6,85%	100,53	8,50%	124,75
Totalité	1 467,60			1,80%	26,42
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 467,60			3,45%	50,63
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 467,60			1,20%	17,61
FNAL	1 467,60			0,50%	7,34
VERSEMENT TRANSPORT	1 467,60			2,70%	39,63
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 467,60	2,40%	35,22	4,30%	63,11
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 467,60	3,10%	45,50	4,65%	68,24
AGFF	1 467,60	0,80%	9,38	1,20%	14,06
PRÉVOYANCE					
Totalité	1 467,60			1,50%	22,01
RÉDUCTION FILLON					-408,43
			323,15		217,62
NET		1 144,45			
PRIME DE PANIER (non soumise)		136,40			
NET À PAYER		1 280,85			
NET IMPOSABLE		1 186,90			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

Ces deux critères cumulatifs ne constituent qu'une simple présomption de sorte que lorsque ces conditions ne sont pas réunies, il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié ne pouvait, en fonction des circonstances de fait, regagner, chaque jour, son domicile. Ainsi, à titre d'exemple, il appartient à l'entreprise d'établir que ses salariés, bénéficiaires d'indemnités de grand déplacement pour les fins de semaine, se trouvent empêchés de regagner leur domicile le vendredi. À défaut, l'URSSAF est fondée à réintégrer dans l'assiette des cotisations les indemnités de grand déplacement versées à ces salariés pendant les fins de semaine.

Cass. 27 civ. 16 mars 2004 - Sté Sondefor C/ URSSAF de la Vienne et a.

Lorsque ces conditions sont réunies, les allocations forfaitaires versées sont réputées utilisées conformément à leur objet et exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

Il appartient à l'entreprise d'établir que ses salariés, bénéficiaires d'indemnités de grand déplacement pour les fins de semaine, se trouvent empêchés de regagner leur domicile le vendredi. À défaut, l'URSSAF est fondée à réintégrer dans l'assiette des cotisations les indemnités de grand déplacement versées à ces salariés pendant les fins de semaine.

Cass. 27 civ. 16 mars 2004 - Sté Sondefor C/ URSSAF de la Vienne et a.

Montant des limites d'exonération

Déplacement en métropole

Les allocations de grand déplacement sont réputées être utilisées conformément à leur objet si :

- elles ne dépassent pas les limites fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 ;
- l'employeur justifie que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence et que de ce fait il engage des frais de double résidence.

Repas

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de **18,10 € (2015)**.

Logement et petit-déjeuner

Concernant les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et du petit-déjeuner, l'employeur est autorisé à déduire ces indemnités dans la limite de :

- **64,70 € (2015)** par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne ;
- **48,00 € (2015)** par jour pour le salarié en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.

Déplacement dans les DOM/COM/POM

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel dans les départements d'Outre-Mer, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans les limites suivantes :

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Martinique, Guadeloupe, Guyane	90
Réunion et Mayotte	90
Saint-Pierre-et-Miquelon	90

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel dans les autres territoires français situés Outre-Mer, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans les limites suivantes :

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Nouvelle-Calédonie	120
Wallis et Futuna	120
Polynésie française	120

Lorsque le salarié est en déplacement dans les Terres Australes et Antarctiques Françaises (TAAF), l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement engagées par le salarié pour la nourriture et le logement, sous réserve que ces dépenses soient justifiées.

Déplacement à l'étranger

Lorsque le salarié est en mission à l'étranger, les montants sont ceux du groupe I des indemnités des missions allouées aux personnels civils et militaires effectuant une mission dans les pays étrangers dont le barème est publié chaque année par la direction générale de la comptabilité publique du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie.

Durée de la mission

- mission limitée à trois mois :

La déduction relative aux indemnités de grand déplacement est limitée aux déplacements dont la durée continue ou discontinue dans un même lieu n'est pas supérieure à trois mois de date à date.

La durée de déplacement sur un même chantier s'entend de la durée d'affectation.

Cette durée d'affectation doit comprendre le cas échéant les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération.

- mission de plus de 3 mois et de moins de 2 ans :

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de trois mois et jusqu'à deux ans sur un même lieu de travail, le montant des indemnités subit un abattement de 15 % à compter du premier jour du quatrième mois.

- mission de plus de 2 ans et de moins de 6 ans :

Lorsque la durée est supérieure à 24 mois, le montant des indemnités est minoré de 30 % à compter du premier jour du 25^e mois dans la limite de quatre ans.

Dépassement des limites d'exonération

La déduction des allocations est acceptée lorsque l'indemnité de grand déplacement est inférieure ou égale aux limites d'exonération et que les circonstances du grand déplacement sont établies :

- sans justificatifs :

Lorsque l'employeur n'établit pas les circonstances de fait (grand déplacement), l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

Lorsque l'employeur établit les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée pour la partie excédant les limites d'exonération.

- avec justificatifs :

Lorsque les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette de cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Salariés en grand déplacement

Notion de grand déplacement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Distance : lieu de résidence - lieu de déplacement \geq 50 km (trajet aller) ■ Distance parcourue en 1 h 30 minimum (transport en commun) 	
Indemnité de mission	Limites d'exonération 2014	
Mission limitée à 3 mois	Montant	Lieu de déplacement
Métropole Repas	17,90 € / repas	
Logement / petit-déjeuner	64,10 € / jour	Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne
	47,60 € / jour	Autres départements en métropole
Outre-Mer	90 € / jour	Martinique, Guadeloupe, Guyane
	90 € / jour	Réunion, Mayotte
	90 € / jour	St-Pierre-et-Miquelon
	120 € / jour	Nouvelle Calédonie
	120 € / jour	Polynésie française
	120 € / jour	Wallis et Futuna
Mission > 3 mois et \leq 2 ans	Les indemnités subissent un abattement de 15 % à compter du premier jour du 4 ^e mois	
Mission > 2 ans et \leq 6 ans	Les indemnités subissent un abattement de 30 % à compter du premier jour du 25 ^e mois	

Bulletin de salaire : INDEMNITÉ GRAND DÉPLACEMENT - SALARIÉ NON CADRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre en grand déplacement

Il perçoit un salaire mensuel de 1 500,00 €

Indemnité grand déplacement

(Paris) : 64,70 € par jour pour le petit déjeuner et le logement

et 18,10 € au titre des repas.

durée du déplacement : 15 jours

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations

patronales de prévoyance :

(1 500 * 0,9825) + 30

= 1 503,75 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,20 % pour cette entreprise

ARRCO :

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

Réduction FILLON :

Coeff : $(0,2835/0,60) * (1,60 * (1457,55$

/1 500) - 1) = 0,2621

Réduction : $0,2621 * 1 500 =$

393,15 €

INDEMNITÉ GRAND

DÉPLACEMENT :

$15 * 100,90 = 1 513,50$ €

L'indemnité de grand déplacement étant inférieure aux limites d'exonérations, aucune cotisation n'est due

NET :

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

NET À PAYER :

Net + indemnité de grand déplacement

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.05.2015			Date de la Paie : 02.06.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		1 500,00			
SALAIRE BRUT		1 500,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 503,75	2,90%	43,61		
CSG	1 503,75	5,10%	76,69		
ASSURANCE MALADIE	1 500,00	0,75%	11,25	12,80%	192,00
	1 500,00			0,30%	4,50
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 500,00	0,30%	4,50		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 500,00	6,85%	102,75	8,50%	127,50
Totalité	1 500,00			1,80%	27,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 500,00			3,45%	51,75
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 500,00	variable		1,20%	18,00
FNAL	1 500,00			0,50%	7,50
VERSEMENT TRANSPORT	1 500,00			2,70%	40,50
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 500,00	2,40%	36,00	4,30%	64,50
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	1 500,00	3,10%	46,50	4,65%	69,75
AGFF TA	1 500,00	0,80%	12,00	1,20%	18,00
PRÉVOYANCE					
Totalité	1 500,00	0,50%	7,50	2,00%	30,00
RÉDUCTION FILLON					-393,15
TOTAL DES RETENUES			340,80		257,85
NET		1 159,20			
INDEMNITÉ GD DÉPLACEMENT		1 507,50			
NET À PAYER		2 666,70			
NET IMPOSABLE		1 202,81			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

Indemnités de petit déplacement (entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle)

Les entreprises dépendant des secteurs précités bénéficient de règles dérogatoires concernant l'indemnisation du petit déplacement de certains de leurs salariés. Les valeurs tiennent compte des distances parcourues aller et retour multipliées par la moitié de la valeur du barème kilométrique fiscal prévu pour un véhicule de quatre chevaux fiscaux, barème publié annuellement par l'administration fiscale.

La distance parcourue est appréciée :

- pour les entreprises de travail temporaire, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur ;
- pour les entreprises de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou au lieu de rattachement du salarié défini par le contrat de travail (siège social ou établissement de rattachement) ;
- et pour les ouvriers des entreprises de travaux publics et du bâtiment, par référence au siège social ou à l'établissement de rattachement de l'entreprise.

Les valeurs journalières de trajet sont complétées par la valeur de **8,80 €** pour le repas, lorsqu'il n'est pas démontré que le salarié se trouve dans l'obligation de prendre un repas au restaurant et de **18,10 €**, lorsqu'il est démontré que le salarié est dans l'obligation de prendre un repas au restaurant.

Ce barème est revalorisé chaque année par l'ACOSS selon la demi-valeur du barème fiscal applicable à un véhicule de quatre chevaux fiscaux et les valeurs des indemnités repas. Le tableau joint récapitule les limites d'exonération de ces indemnités, quel que soit le moyen de transport utilisé par le salarié.

Dans le cadre des indemnités spécifiques aux petits déplacements des salariés du bâtiment, il n'existe désormais plus de barème au titre des indemnités globalisées.

Ce dispositif est applicable pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2003.

Questions/réponses n° 39 - DSS/SDFSS - Bureau 5B

Indemnités de petit déplacement pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle

Trajet aller et retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne : valeur par tranche de km = valeur de l'indemnité kilométrique fiscale pour un véhicule de 4 CV fiscaux/2 (0,491) X nombre de km, en euros	Repas pris hors des Locaux de l'entreprise ou sur un chantier, en euros	Repas pris au restaurant en euros
5 à 10 km	2,50		
10 et 20 km	4,90		
20 et 30 km	7,40		
30 et 40 km	9,80		
40 et 50 km	12,30		
50 et 60 km	14,70		
60 et 70 km	17,20		
70 et 80 km	19,60		
80 et 90 km	22,10		
90 et 100 km	24,60		
100 et 110 km	27,00	8,80	18,10
110 et 120 km	29,50		
120 et 130 km	31,90		
130 et 140 km	34,40		
140 et 150 km	36,80		
150 et 160 km	39,30		
160 et 170 km	41,70		
170 et 180 km	44,20		
180 et 190 km	46,70		
190 et 200 km	49,10		

Frais engagés par le salarié en situation de télétravail régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif

Lorsque le salarié en situation de travail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'employeur peut déduire de l'assiette des cotisations les remboursements de ces frais, à condition qu'ils soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Définition du télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur ou les parties peuvent s'y engager volontairement par la suite.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précisent les modalités de contrôle du temps de travail.

Article L. 1222-9 du Code du travail

Travail à domicile à la demande de l'employeur

Selon la Cour de cassation, l'employeur doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle. Il doit à cette fin prendre en charge les frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (lorsque c'est l'employeur qui en fait la demande).

Cass. soc. 7 avril 2010 Assibat c/ Sté Nestlé

Équipements

Les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts sont définies clairement avant le début du télétravail.

L'employeur est en principe chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement.

Si le télétravail est réalisé régulièrement, l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique et est responsable des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par ce dernier.

Caractère de frais professionnels des dépenses engagées dans le cadre du télétravail

L'employeur est tenu de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Les frais engagés par le télétravail sont réputés être des dépenses inhérentes à l'emploi qui peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

Trois catégories de frais peuvent être identifiées :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Lorsque l'utilisation de technologies mobiles appartenant au salarié est réputée à l'usage exclusivement personnel, l'employeur ne peut prétendre à l'exonération de frais professionnels engagés par le salarié utilisant son propre matériel.

Modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels

Nature des frais	Évaluation des frais
<p>Les frais fixes Montant du loyer ou, à défaut, de loyer valeur locative brute au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel Taxe d'habitation Taxe foncière sur les propriétés bâties Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères Charges de copropriété Assurance multirisques habitation</p>	<p>Valeur réelle Quote-part des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale) Exemple: appartement de 70 m² Surface du local affecté à l'usage professionnelle: 10 m² Le loyer s'élève à 350 € par mois et la prime d'assurance à 15 € par mois Le montant des frais déductibles s'élève à 4 380 x 10/70 = 625,71 €</p>
<p>Les frais variables Chauffage et/ou climatisation Électricité</p>	<p>Valeur réelle Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel</p>
<p>Dépenses d'acquisition du mobilier Bureau ergonomique Fauteuil ergonomique Étagères, meubles de rangement Lampe de bureau</p>	<p>Prêt de mobilier - absence de dépense supplémentaire du salarié : pas de remboursement de frais possible - avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé</p> <p>Achat de mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire - remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs</p> <p>Modalités de déduction Annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale) Pour le petit mobilier non amortissable: valeur réelle de l'année d'acquisition</p>
<p>Frais liés à l'adaptation du local Frais de diagnostic de conformité électrique Installation de prises (téléphoniques, électriques, etc.) Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail</p>	<p>Valeur réelle L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement)</p>

Modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels

Nature des frais	Évaluation des frais
Matériels informatiques et périphériques Ordinateurs Imprimante Modem etc.	Prêt de matériel - absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible - avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire - remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs Modalités de déduction Annuités d'amortissement du matériel (pratique comptable et fiscale) Pour le petit matériel non amortissable: valeur réelle de l'année d'acquisition
Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre, etc.)	Remboursement sur justificatifs des frais et déduction de l'assiette
Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, internet, etc.)	Remboursement sur présentation des justificatifs de frais

☞ Le Conseil d'État a annulé le paragraphe de la circulaire ACOSS précisant la liste des catégories de frais entrant dans le champ du télétravail. Toutefois, les critères posés par la circulaire peuvent, compte tenu de leur caractère général, continuer à s'appliquer. Entrent ainsi dans la catégorie des frais professionnels :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005
CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

Outils issus des TIC

Champ d'application

Le salarié qui est autorisé conformément au contrat de travail, à utiliser à des fins professionnelles les outils issus des technologies de l'information et de la communication (TIC) qu'il possède, peut être remboursé par son employeur des dépenses ainsi engagées à titre de frais professionnels.

Sont concernés la téléphonie mobile, le micro-ordinateur portable ou non, les logiciels, les abonnements internet, etc. S'agissant des frais engagés par le salarié à des fins professionnelles, pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement supportées par le salarié sous réserve que ces frais soient justifiés.

Modalités de déduction

La déduction peut porter sur le matériel informatique ainsi que sur les consommables et les frais de connexion. Pour le matériel amortissable, la déduction prend en compte les annuités d'amortissement. Pour le petit matériel non amortissable, doit être retenue la valeur réelle de l'année d'acquisition. Les consommables et les frais de connexion peuvent être remboursés sur justificatifs de frais.

La part professionnelle est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total.

Lorsque le montant des frais excède cette quote-part, il revient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère professionnel des dépenses.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

Frais d'atelier des travailleurs à domicile

Les frais d'ateliers fixés forfaitairement par arrêté peuvent être déduits de l'assiette.

Articles L. 241-9 et L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Les sommes à déduire au titre des frais d'atelier s'entendent de celles qui sont versées aux salariés pour couvrir des charges inhérentes à leur emploi, soit sous forme de remboursement de dépenses réelles, soit sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires. Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des majorations ou allocations conformément à leur objet.

Arrêté du 29 décembre 1969

La preuve de l'utilisation conforme à son objet d'une indemnité forfaitaire pour frais versée par un employeur à des travailleurs à domicile est apportée dès lors que cette indemnité n'excède pas le montant des frais réellement engagés par chacun d'entre eux. Seule fraction de l'indemnité qui excède le montant des prix réels est à réintégrer dans l'assiette.

Les entreprises sont autorisées à exclure de l'assiette de cotisations les frais réellement engagés et les allocations forfaitaires qui sont utilisées conformément à leur objet et qui n'excèdent pas les taux fixés par convention collective ou par arrêté préfectoral.

Dans le cas où les taux de majoration pour frais d'atelier fixés par arrêtés préfectoraux sont supérieurs à ceux accordés par l'arrêté du 29 décembre 1969, les entreprises sont autorisées à déduire de la rémunération globale le pourcentage de frais d'atelier fixés par lesdits arrêtés préfectoraux.

Les entreprises qui emploient des travailleurs à domicile et bénéficient d'une déduction forfaitaire conformément aux dispositions de l'arrêté du 29 décembre 1969 ont comme en matière de frais professionnels le choix :

- soit d'appliquer la déduction spéciale ;

Dans ce cas, elles doivent retenir comme assiette le montant global des rémunérations y compris les remboursements de frais réels et les indemnités représentatives de frais d'atelier versées sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires.

- soit de ne pas appliquer la déduction spéciale ;

Dans ce cas, elles doivent retenir comme assiette le montant des rémunérations proprement dites à l'exclusion de toutes indemnités pour frais d'atelier et tous remboursements de frais.

DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE

CHAMP D'APPLICATION

Les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, qui comportent des frais dont le montant est notoirement supérieur à celui prévu par l'arrêté du 20 décembre 2002 peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique.

Cette déduction est calculée selon les taux fixés par l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts et dans la limite de **7 600 €** par année civile.

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié exerce plusieurs professions dont certaines ouvrent droit à la déduction forfaitaire spécifique, il y a lieu de considérer séparément les revenus tirés de chacune des activités et de leur appliquer le régime d'imposition qui leur est propre.

☞ L'annulation de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 prive de base juridique le système des déductions forfaitaires spécifiques. Toutefois, dans un souci de sécurité juridique, l'ACOSS a préconisé, dans l'attente d'une modification de la législation, un maintien de cette pratique.

Lettre circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

Mandataires sociaux

S'agissant des mandataires sociaux, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels peut leur être attribuée dès lors que l'activité exercée par le dirigeant se trouve dans une profession ouvrant droit à déduction sous réserve que :

- l'activité puisse être regardée comme constituant l'exercice d'une profession effective et distincte de la fonction de dirigeant ;
- la déduction forfaitaire spécifique ne s'applique qu'à la part de rémunération afférente à l'activité ouvrant droit à la déduction.

En conséquence, le mandataire social doit être titulaire d'un contrat de travail distinct de son mandat social pour son activité professionnelle spécifique et bénéficier de deux rémunérations distinctes.

Modalités d'application

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

À défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Cette option peut figurer :

- soit dans le contrat de travail ;
- soit faire l'objet d'une procédure mise en oeuvre par l'employeur.

Cette procédure consiste à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. La consultation ainsi effectuée vaut accord définitif du salarié.

La consultation doit être effectuée préalablement à la pratique de la déduction forfaitaire spécifique suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté, soit le 1^{er} janvier 2003 et en tout état de cause avant l'envoi de la DADS-U par l'entreprise au titre de l'année 2003.

Base de calcul des cotisations

La base de calcul des cotisations est alors constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) et les avantages en nature. Toutefois, le montant des rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance.

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

L'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ne peut donc avoir pour conséquence de ramener la rémunération soumise à cotisations en deçà de la valeur du SMIC en vigueur.

Dans tous les cas où la garantie de rémunération prévue par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'applique, l'assiette minimum des cotisations doit être majorée du montant de ladite garantie.

Si l'employeur n'utilise pas de la faculté qui lui est offerte, ou si le salarié ou les représentants des salariés ne sont pas préalablement consultés, ou si le salarié ou les représentants des salariés refusent expressément cette déduction forfaitaire spécifique, l'assiette de cotisations est constituée par la rémunération proprement dite à l'exclusion de toutes indemnités représentatives de frais. La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un avantage particulier qui n'est pas acquis de plein droit et dont il appartient à l'employeur, sauf refus exprès du salarié ou des représentants des salariés, de revendiquer le bénéfice de façon expresse et non équivoque. Ce droit d'option peut être révisé par l'entreprise en fin d'année. C'est donc en pratique lors de l'établissement de la DADS-U que l'option est définitivement prise.

Non-cumul de la déduction forfaitaire spécifique

À moins qu'il n'en ait été disposé autrement en matière fiscale avant le 1^{er} janvier 2001, l'employeur ne peut cumuler la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels notamment des frais de repas.

Les remboursements de repas doivent donc être réintégrés dans l'assiette des cotisations avant la pratique de la déduction forfaitaire. Toutefois, lorsque l'employeur paye directement les frais de repas au restaurateur, ces frais n'ont pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations s'il pratique la déduction forfaitaire. En effet, dans ce cas, l'administration considère que les frais de repas correspondent alors à des frais de gestion de l'entreprise. À l'inverse, lorsque les frais de repas sont réglés par le salarié, la réintégration est obligatoire.

Réponse Blessig - JO 6 avril 2004 - Débat AN Question p 2849

Il est donc admis que ne soient pas réintégrées dans l'assiette de cotisations les indemnités et allocations suivantes (liste strictement limitative) :

- les indemnités de grands déplacements allouées aux ouvriers du bâtiment dans les conditions fixées à l'article 5 de l'arrêté ;
- les indemnités journalières de "défraiement" versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre, qui participent à des tournées théâtrales ;
- les allocations de "saison", allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, les remboursements de leurs frais de déplacement. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de la saison ;
- les allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs.

Les sommes versées en plus doivent être réintégrées dans l'assiette de cotisations :

- la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite de **5,36 €** et lorsque le montant de la participation est compris entre **50 %** et **60 %** de la valeur du titre ;
- les allocations et remboursement de frais professionnels des journalistes professionnels dans les conditions prévues par le dispositif.

Article L.761-2 du Code de la Sécurité sociale

Lettre du 11 mars 1974 du ministère de l'Économie et des finances

Instruction fiscale du 5 mars 2000

**LISTE DES PROFESSIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 5 DE L'ANNEXE IV DU CODE GÉNÉRAL
DES IMPÔTS EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 2000**

TAUX DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE APPLICABLE

Désignation des professions	Déduction forfaitaire spécifique (%)
Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques	25
Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre	20
Aviation marchande. Personnel navigant comprenant : pilotes, radios, mécaniciens navigants des compagnies de transports aériens, pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs pour l'essai de prototypes, pilotes moniteurs d'aéro-clubs et des écoles d'aviation civile	30
Casinos et cercles :	
■ Personnel supportant des frais de représentation et de veillées	8
■ Personnel supportant des frais de double résidence	12
■ Personnel supportant à la fois des frais de représentation, de veillées et des frais de double résidence	20
Chauffeurs et receveurs-convoyeurs de cars à services réguliers ou occasionnels, conducteurs-démonstrateurs et conducteurs-convoyeurs des entreprises de constructions d'automobiles ;	
Chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements par automobile	20
Commis des prestataires de services d'investissement qui étaient agréés au 31 décembre 1995 en tant que sociétés de bourse (place de Paris) sur les émoluments variables de toute nature	20
En ce qui concerne les émoluments fixes, la seule déduction applicable est la déduction normale de 10 %.	
Couture (Personnel des grandes maisons parisiennes de) :	
■ Modélistes	20
■ Mannequins	10
Fonctionnaires ou agents des Assemblées parlementaires	20
Inspecteurs d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne	30
Internes des hôpitaux de Paris	20
Journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux, critiques dramatiques et musicaux	30
Ouvriers à domicile relevant des industries ci-après :	
Armureries et limeurs de cadres de bicyclettes du département de la Loire	20

Désignation des professions	Déduction forfaitaire spécifique (%)
Bonneterie :	
■ de la région de Ganges (Hérault) :	
- travaux de fabrication effectués à l'aide d'un outillage mécanique	15
- travaux de finition effectués à l'aide d'un outillage mécanique	5
■ des départements de l'Aube et de la Loire :	
- travaux de fabrication sur métiers	15
■ des départements du Rhône, de l'Ain et de l'Isère :	
- ouvriers bonnetiers	15
■ du département de Saône-et-Loire	5
Broderie :	
■ brodeurs de la région lyonnaise utilisant des métiers pantographes	20
■ brodeurs du département de l'Aisne	10
Cartonnage de la région de Nantua	5
Confection et couture en gros pour dames, fillettes et enfants	5
Cotonnade de la région du Sud-Est :	
■ des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de Saône-et-Loire et du Vaucluse :	
- tisseurs sur métiers mécaniques fournissant le matériel nécessaire au tissage	30
■ Département du Var :	
- tricoteurs	30
Coutellerie de la région de Thiers (Puy-de-Dôme):	
- émouleurs polisseurs et trempes	15
Diamant de la région de Saint Claude (Jura)	10
Eponges métalliques du département de l'Ain	15
Galoches de la région de Laventie (Pas-de-Calais) :	
- piqueurs non propriétaires de leurs machines, monteurs	10
- piqueurs propriétaires de leurs machines	15
Lapidairerie du Jura et de l'Ain :	
■ lapidaires	25
■ Limes de la Loire	20
Lunetterie de la région de Morez (Jura) :	
- monteurs en charnières et monteurs en verre	15
- polisseurs ponceurs	25
Matériel médico-chirurgical et dentaire et coutellerie de la région de Nogent-en-Bassigny (Haute-Marne) :	
- forgerons, mouleurs, monteurs et polisseurs employant un outillage mécanique	15
Matières plastiques de la région de Saint-Lupicin (Jura) :	
- monteurs, ébarbeurs, petites mains	5
- polisseurs, éclaircisseurs	10
- tourneurs, fraiseurs, guillocheurs	20
Métallurgie :	
■ de la région de Hautes-Rivières (Ardennes) :	
- forgerons à domicile	20
- tourneurs, fraiseurs, presseurs, limeurs, ébarbeurs à la meule, outilleurs	15
■ de Saint-Martin-la-Plaine (Loire) :	
- ouvriers chaîniers et ouvriers ferronniers	15
Ouvriers bottiers de la région parisienne	5

Désignation des professions	Dédution forfaitaire spécifique (%)
Peignes et objets en matière plastique d'Oyonnax (Ain) :	
- ponceurs, mouleurs, entrecoupeurs et rogneurs	25
- autres professions	20
Pipes de la région de Saint-Claude (Jura) :	
- éclaircisseuses	5
- polisseurs, monteurs	20
Rubannerie des départements de la Loire et de la Haute-Loire	20
Textile :	
■ de la région de Lavelanet (Ariège)	25
■ de la région de Vienne (Isère)	30
■ de Sainte-Marie-aux-Mines	30
Tissage de la région de Fourmies, de Cambrai et de Cambrésis: ourdisseurs, bobineurs et caneteurs	25
Tissage de la soierie de la région du Sud-Est (départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de la Saône-et-Loire et du Vaucluse) :	
- dorure	20
■ passementiers et guimpiers :	
- non propriétaires de leur métier	30
- propriétaires de leur métier	40
- tisseurs à bras de gaze de soie de la région de Panissières (Loire)	20
- tisseurs à bras de la région lyonnaise	40
■ tisseurs non propriétaires de leur métier :	
- tissus façonnés	30
- tissus unis	20
■ tisseurs propriétaires de leur métier :	
- tissus façonnés	40
- tissus unis	30
Tissage mécanique des départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme :	
- tisseurs à domicile utilisant des métiers mus par la force électrique lorsque les frais de force motrice restent à leur charge	25
Tissage sur métier à bras dans les départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme	10
Ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit	5
Ouvriers du bâtiment visés aux paragraphes 1 ^{er} et 2 de l'article 1 ^{er} du décret du 17 novembre 1936 à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier	10
Ouvriers forestiers	10
Ouvriers horlogers lorsqu'ils sont personnellement propriétaires des outils et petites machines nécessaires à l'exercice de leur métier	5
Ouvriers mineurs travaillant au fond des mines	10
Ouvriers scaphandriers	10
	30
Représentants en publicité	20
Speakers de la radio-télévision française	30
Voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie	5
Bibliothécaires des gares et tenanciers de kiosques à journaux de province	5
Bijoutiers et joailliers (ouvriers)	10
Carriers (ouvriers travaillant dans les galeries ou chantiers souterrains)	20
Conseil économique et social (fonctionnaires)	25
Conservateurs des hypothèques	

Désignation des professions	Dédution forfaitaire Spécifique (%)
Fonctionnaires de l'Administration des finances détachés auprès de la commission des Finances de l'Assemblée nationale et du Sénat	20
Groupes parlementaires (secrétaires)	20
Industrie cinématographique (personnel de création de l')	20
Maisons de confection et de couture:	
- modélistes	20
- mannequins	10
Mineurs (délégués).	10
PTT (agents en fonction dans les bureaux des assemblées parlementaires)	20
Service des ventes de voitures automobiles (chef du) lorsqu'il dirige et accompagne les voyageurs et représentants	30

AVANTAGES EN NATURE

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

La circulaire précise les dispositions contenues dans l'arrêté.

L'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit que les avantages en nature sont des éléments de rémunération devant être soumis à cotisations.

RÉGIME SOCIAL DES AVANTAGES EN NATURE

Définition

Les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, doit donner lieu à cotisation.

Conformément à l'article L. 3241-1 du Code du travail, le salaire doit en principe être payé en argent, mais il est admis que le salarié puisse également être rémunéré en nature. Cette rémunération peut couvrir l'intégralité de l'activité du salarié mais en général, elle a le caractère d'accessoire du salaire et constitue un avantage en nature.

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

Évaluation

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

- nourriture, logement, véhicule, outils issus des nouvelles technologies et de la communication.

Les forfaits déterminés aux articles 3 et 4 de l'arrêté sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Dans les autres cas, les avantages en nature sont déterminés par rapport à la valeur réelle conformément aux dispositions de l'article 6 de l'arrêté. Leur montant est arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Ces avantages peuvent être consentis à titre gratuit ou moyennant une participation ou une contribution du travailleur salarié ou assimilé. La participation du salarié ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage consenti, elle vient seulement minorer la valeur de l'avantage à concurrence de cette participation.

S'agissant des mandataires sociaux dont l'arrêté énumère la liste de manière limitative, les avantages nourriture et logement attribués au titre de leur mandat sont évalués d'après leur valeur réelle.

L'évaluation de l'avantage en nature d'après la valeur réelle est déterminée sur la base de l'économie réalisée par les salariés qui en bénéficient.

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

Régime fiscal des avantages en nature

Les avantages en nature sont, au même titre que la rémunération en espèces, assujettis à l'impôt sur le revenu.

Jusqu'à l'imposition des revenus de 2004, l'administration fiscale appliquait des règles d'évaluation des avantages en nature différentes des règles sociales lorsque la rémunération du salarié était supérieure au plafond de Sécurité sociale.

La loi de finances rectificative pour 2005 a opéré une harmonisation des règles sociale et fiscale en ce qui concerne l'évaluation des avantages en nature.

Cette mesure d'harmonisation s'applique pour l'imposition des revenus perçus à compter du 1^{er} janvier 2005.

Avantage en nature octroyé par un tiers

Un avantage en nature pris en charge, non par l'employeur lui-même, mais par un tiers, doit être soumis à cotisations de Sécurité sociale.

Ainsi, la prise en charge par la société mère d'un groupe, en lieu et place de l'employeur, de remises sur le prix de réparation et de pièces détachées accordées aux salariés de sa filiale, constitue un avantage en nature qu'il convient de soumettre à cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 28 mars 2006 - URSSAF de LYON c/ Renault VI

AVANTAGES EN NATURE REPAS

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

Le salarié, nourri gratuitement par son employeur tous les jours, bénéficie d'un avantage en nature qui doit être intégré dans les bases de cotisations.

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, cet avantage est évalué suivant un forfait de :

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

EXCEPTION

Lorsque le salarié 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 cotisation.

CAS PARTICULIER : LES MANDATAIRES SOCIAUX

L'avantage en nature nourriture est déterminé d'après sa valeur réelle pour les mandataires sociaux relevant des 11^e, 12^e et 23^e de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale à savoir :

- les gérants de SARL ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ;
- les PDG et DG de SA et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ;
- les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées.

SALARIÉS NOURRIS EN CANTINE OU EN RESTAURANT D'ENTREPRISE OU INTERENTREPRISE, GÉRÉ OU SUBVENTIONNÉ PAR L'ENTREPRISE OU LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Définition de la cantine d'entreprise

Il s'agit des établissements qui bénéficient du taux réduit de TVA sur les recettes provenant de la fourniture des repas.

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

La fourniture de repas à la cantine de l'établissement moyennant une participation des salariés 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 nourriture et le montant de la participation personnelle du travailleur salarié ou assimilé.

Exemple

Si le salarié participe pour 1 € au repas, l'avantage en nature est égal à : 4,65 € - 1 € = 3,65 €.

Toutefois et afin d'éviter les redressements minimes, lorsque la participation du salarié est au moins égale à 2,35 €, l'avantage nourriture peut être négligé.

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 conventionnellement ou contractuellement n'est pas considérée comme un avantage en nature et n'est en conséquence 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.

Cass. 2^e civ. 23 mars 2004 - Mairie de la Commune de Quimper c/ URSSAF du Sud Finistère et a

- dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention) ;

- repas d'affaires relevant des frais d'entreprise : les repas d'affaires doivent avoir un caractère exceptionnel et sont des frais exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du salarié dans l'intérêt de l'entreprise. Ces frais peuvent être supportés par le salarié ou pris en charge par l'employeur. Pour exclure ces frais de l'assiette des cotisations, sauf abus manifeste, l'employeur doit justifier ces frais en produisant les pièces comptables attestant la réalité du repas d'affaires, de la qualité des personnes y ayant participé et du montant de la dépense.

PERSONNEL DES HCR (HÔTEL, CAFÉ, RESTAURANT)

L'employeur est tenu de nourrir gratuitement cette catégorie de personnel. Cet avantage fait partie intégrante de la 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.

Champ d'application

Sont concernées par ces dispositions spécifiques 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 visé

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

Modalités d'évaluation

La valeur de l'avantage en nature est fixée depuis le **1^{er} janvier 2015** à :

- **1** minimum garanti par repas, soit **3,52 €** ;
- ou **2** minimum garantis par jour, soit **7,04 €**.

Cette valeur s'applique à tous les salariés quelle que soit leur rémunération.

Arrêté du 28 avril 2003 - JO du 23 mai 2003 p. 8838

TITRE-RESTAURANT

Le titre-restaurant est acheté par l'entreprise à une société qui émet des titres.

Le contexte de déduction des titres-restaurants est déterminé par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967, les modalités de déduction sont définies par le décret n° 67-1165 du 22 décembre 1967 modifié par l'arrêté du 23 mars 1988.

JO du 6 avril 1988

Aucune obligation légale n'impose à l'employeur de mettre en place un système de titres-restaurants dans l'entreprise. Par conséquent, l'utilisation, par l'employeur, de titres-restaurants est facultative.

BÉNÉFICIAIRES

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

Les salariés dont l'horaire de travail ne recouvre pas l'interruption utilisée habituellement pour prendre un repas ne peuvent prétendre aux titres-restaurants. Le salarié ne peut recevoir qu'un titre restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Une différence de traitement entre salarié n'est licite que si elle repose sur des éléments objectifs pertinents.

Ainsi ne constitue pas un critère objectif licite, le fait de mettre en avant un critère de sédentarité pour refuser l'accès à ce titre alors que d'autres salariés ne remplissant pas cette condition en bénéficient.

Cass. soc. 16 novembre 2007

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés quittant l'entreprise doivent remettre à l'employeur les titres restaurant en leur possession. Ils sont aussitôt remboursés du montant de leur contribution à l'achat de ces titres.

CAS PARTICULIERS

Temps partiel

Le salarié à temps partiel peut bénéficier d'un titre-restaurant 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 salarié qui termine son travail quotidien en fin de matinée ou qui le commence en début d'après-midi ne peut, par conséquent, bénéficier de titres-restaurants.

Exemple

Un salarié qui travaille 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^{er} juillet 1985, p. 3078

Travailleurs intérimaires

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés.

Salariés ayant quitté l'entreprise

Les titres-restaurants doivent être utilisés par des salariés employés par l'entreprise les ayant émis ou acquis.

Les salariés quittant l'entreprise doivent remettre à leur employeur, au moment de leur départ, les titres-restaurants en leur possession.

Ils sont remboursés du montant de leur contribution à l'achat de ces titres.

Salariés dispensés d'effectuer leur préavis

Les salariés en dispense de préavis ne sont soumis à aucun horaire de travail et ne peuvent, par conséquence, prétendre aux titres-restaurants.

Congés payés, maladie, réduction du temps de travail sous forme de jours

Le salarié ne peut y prétendre puisqu'il n'est astreint à aucun horaire de travail.

Contrats en alternance

Les salariés bénéficiant d'un contrat de formation en alternance bénéficient des titres-restaurants uniquement durant les périodes où ils sont effectivement présents dans l'entreprise. Sont exclues les périodes où ils sont en formation.

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES

La participation patronale au titre-restaurant est exonérée, dans certaines conditions, de cotisations sociales, d'IR et de taxes assises sur les salaires.

La participation patronale est soumise à un plafond égal à **5,36 €** depuis le **1^{er} janvier 2015**.

Lorsque le comité d'entreprise participe au financement des titres, cette participation doit être additionnée à celle de l'employeur pour savoir si l'employeur peut bénéficier de l'exonération.

Pour que le titre restaurant soit exclu de l'assiette de cotisations, il faut que la participation de l'employeur soit comprise entre **50** et **60** % de la valeur totale du titre.

Toutefois, lorsque l'entreprise ne respecte pas le minimum de **50** %, la contribution patronale fixée à un pourcentage inférieur à **50** % de la valeur du titre échappe aux cotisations pour la totalité de son montant.

Article L. 131-4 du Code de la Sécurité sociale

Lorsque l'entreprise ne respecte pas les conditions définies précédemment, il y a lieu de réintégrer la différence entre la participation patronale et la limite de **5,36 €**.

Exemple

Sur un ticket restaurant d'une valeur de 9,15 € si l'entreprise participe à hauteur de 60 % (5,49 €) et le salarié de 40 % (3,66 €), le montant soumis à cotisation est de $5,49 - 5,36 = 0,13$ € par titre.

CUMUL ENTRE UNE PRIME DE REPAS ET UN TITRE-RESTAURANT

Si la prime de repas et le titre-restaurant ont le même objet, il y a lieu de tenir compte du cumul entre la prime et la participation employeur aux titres-restaurants.

Une prime dite «complément chèque déjeuner» doit être retenue pour apprécier la quote-part de la participation de l'employeur au financement des titres-restaurants (règle de non-cumul des avantages). En effet, la prime est en corrélation étroite avec les titres-restaurants.

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 de salariés en déplacement, constitue un avantage en nature lié aux conditions d'exercice de la profession. Cet avantage doit être réintégré dans l'assiette des cotisations dues par l'employeur, pour sa valeur déterminée forfaitairement.

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

Bulletin de salaire : TITRE RESTAURANT (Part patronale limitée à 5,36 €)

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant
2 000 € mensuels et bénéficiant
de titres restaurant
Valeur du titre : 8,60 €
Part patronale : PP : 5,16 €
Part salariale : PS : 3,44 €
La part patronale (PP) étant
comprise entre 50 % et 60 % de
la valeur du titre, aucune
réintégration n'est à effectuer

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(2 000 * 0,9825) + 30
= 1 995 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,20 % pour cette
entreprise

ARRCO :

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

Réduction FILLON :

Coeff : (0,2835/0,60)*(1,60*
(1 457,55/2 000) - 1) = 0,0785
Réduction : 0,0785 * 2 000 =
157,00 €

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues

TITRE RESTAURANT :

22 jours ouvrés x 3,44 € = 75,68 €

NET À PAYER :

Net - part salariale au titre
restaurant

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		2 000,00			
SALAIRE BRUT		2 000,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 995,00	2,90%	57,86		
CSG	1 995,00	5,10%	101,75		
ASSURANCE MALADIE	2 000,00	0,75%	15,00	12,80%	256,00
CONTRIB.SOLIDARITÉ	2 000,00			0,30%	6,00
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 000,00	0,30%	6,00		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 000,00	6,85%	137,00	8,50%	170,00
Totalité	2 000,00			1,80%	36,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 000,00			3,45%	69,00
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 000,00			1,20%	24,00
FNAL	2 000,00			0,50%	10,00
VERSEMENT TRANSPORT	2 000,00			2,70%	54,00
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 000,00	2,40%	48,00	4,30%	86,00
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	2 000,00	3,10%	62,00	4,65%	93,00
AGFF	2 000,00	0,80%	16,00	1,20%	24,00
PRÉVOYANCE					
TA	2 000,00			1,50%	30,00
RÉDUCTION FILLON					-157,00
TOTAL DES RETENUES			443,60		701,00
NET		1 556,40			
TITRE RESTAURANT (PART SALARIALE)		-75,68			
NET À PAYER		1 480,72			
NET IMPOSABLE		1 614,26			
Payé le :			Par virement du :		
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 supérieure à 5,36 €)

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant
2 000 € mensuels et bénéficiant
de titres restaurant.

Valeur du titre : 9,20 €

Part patronale : PP : 5,60 €

Part salariale : PS : 3,60 €

La part patronale (PP) étant

supérieure à 5,60 €

La réintégration à effectuer

est de :

$(5,60 - 5,36) \times 22 \text{ jours ouvrés}$

$= 5,28 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$

patronales de prévoyance :

$(2\,005,28 \times 0,9825) + 30,08$

$= 2\,000,27 \text{ €}$

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,20 % pour cette
entreprise

ARRCO :

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

Réduction FILLON :

Coeff : $(0,2835/0,60) \times (1,60^*$

$(1\,457,55/2\,005,28) - 1) = 0,077$

Réduction : $0,077 \times 2\,005,28 =$

154,41 €

Brut Sécurité sociale - total des
retenues

NET À PAYER :

Net - part salariale (PS)

au titre restaurant

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS

non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		2 000,00			
TITRE RESTAURANT (PP)		5,28			
SALAIRE BRUT		2 005,28			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	2 000,27	2,90%	58,01		
CSG	2 000,27	5,10%	102,01		
ASSURANCE MALADIE	2 005,28	0,75%	15,04	12,80%	256,68
CONTRIB.SOLIDARITÉ	2 005,28			0,30%	6,02
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 005,28	0,30%	6,02		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 005,28	6,85%	137,36	8,50%	170,45
Totalité	2 005,28			1,80%	36,10
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 005,28			3,45%	69,18
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 005,28			1,20%	24,06
FNAL	2 005,28			0,50%	10,03
VERSEMENT TRANSPORT	2 005,28			2,70%	54,14
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 005,28	2,40%	48,13	4,30%	86,23
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	2 005,28	3,10%	62,16	4,65%	93,25
AGFF	2 005,28	0,80%	16,16	1,20%	24,24
PRÉVOYANCE					
Totalité	2 005,28			1,50%	30,08
RÉDUCTION FILLON					-154,41
TOTAL DES RETENUES			444,89		706,04
NET		1 560,39			
TITRE RESTAURANT (PS)		-73,04			
NET À PAYER		1 487,35			
NET IMPOSABLE		1 618,40			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

LOGEMENT

RÉGIME SOCIAL

Avantage logement

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

- forfaitairement ;
- ou peut-être, pour le logement, calculée, 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.

L'option est laissée à la seule diligence de l'employeur. L'employeur a la faculté de réviser en fin d'exercice l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur locative) pour l'année entière écoulée, salarié par salarié.

Dans ces conditions, l'entreprise 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 locative.

L'entreprise prend alors sa décision en fin d'année, lors de l'établissement de la DADS et régularise, le cas échéant, les cotisations précomptées au cours de l'année. 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 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 de l'arrêté du 10 décembre 2002

Évaluation forfaitaire

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

Montant mensuel de l'avantage logement à réintégrer

Le tableau ci-après indique le montant mensuel de l'avantage logement à réintégrer dans l'assiette de cotisation suivant les tranches de revenus, le nombre de pièces du logement et l'année considérée.

Notion de rémunération

Pour la rémunération, il convient de prendre en considération le salaire brut mensuel avant incorporation des avantages en nature c'est-à-dire "le salaire brut mensuel en espèces", lequel comprend, outre la rémunération principale, les différentes primes, gratifications et indemnités en espèces entrant normalement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, peu important la période à laquelle elles se rapportent.

Lorsque les salariés 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 du salarié, il y a lieu de se référer au salaire après application de cette déduction.

Pour les salariés 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 le salarié. Par plafond, il faut entendre le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

MONTANT MENSUEL DE L'AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT À RÉINTÉGRER

Montant de la rémunération en fonction du plafond mensuel de la Sécurité sociale	Salaires 2015	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)	< 1 585,00 €	63,50	64,60	65,80	66,70	67,30
		33,90	34,50	35,10	35,60	35,90
Égale ou supérieure à 0,5 et inférieure à 0,6 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 1 585,00 € et < 1 901,99 €	74,20	75,50	76,90	77,90	78,60
		47,70	48,50	49,40	50,00	50,50
Égale ou supérieure à 0,6 et inférieure à 0,7 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 1 902,00 € et < 2 218,99 €	84,80	86,20	87,80	88,90	89,70
		63,50	64,60	65,80	66,70	67,30
Égale ou supérieure à 0,7 et inférieure à 0,9 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 2 219,00 € et < 2 852,99 €	95,30	96,90	98,60	99,90	100,80
		79,40	80,70	82,20	83,30	84,00
Égale ou supérieure à 0,9 et inférieure à 1,1 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 2 853,00 € et < 3 486,99 €	116,60	118,60	120,70	122,30	123,40
		100,60	102,30	104,10	105,50	106,40
Égale ou supérieure à 1,1 et inférieure à 1,3 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 3 447,00 € et < 4 120,99 €	137,70	140,00	142,50	144,40	145,70
		121,80	123,90	126,10	127,70	128,80
Égale ou supérieure à 1,3 et inférieure à 1,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 4 121,00 € et < 4 754,99 €	158,90	161,60	164,50	166,60	168,10
		148,20	150,70	153,40	155,40	156,80
Égale ou supérieure à 1,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	À partir de ≥ 4 755,00 €	180,10	183,20	186,50	188,90	190,60
		169,50	172,40	175,50	177,80	179,40

Évaluation d'après la valeur locative (valeur réelle)

L'entreprise 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 de la valeur du logement ne doit tenir compte que des locaux effectivement utilisés par le salarié pour ses besoins propres par opposition aux locaux réservés aux besoins professionnels dans le cadre du contrat de travail. 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 (l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, le 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.

VERSEMENT D'UNE REDEVANCE OU D'UN LOYER PAR LE SALARIÉ

La fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature et ne donne pas lieu à cotisation lorsque le salarié verse à son employeur, en échange du logement fourni, une redevance ou un loyer dont le montant est supérieur ou correspond 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. S'agissant des avantages accessoires au logement (eau, gaz, électricité, garage), lorsque le salarié bénéficie de ces avantages, ils sont calculés d'après leur valeur réelle sur présentation des factures.

Lorsque la redevance ou le loyer du salarié est modique et inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation (ou à défaut de la connaissance de cette dernière, au montant du taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable ou au montant forfaitaire), la fourniture du logement est considérée comme un avantage en nature. Ce dernier est alors 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) et le montant de la redevance ou du loyer. Cette différence est réintégré dans l'assiette des cotisations.

Afin d'éviter des redressements minimes, lorsque l'évaluation de ce montant mensuel est inférieure à l'évaluation de la première tranche du barème forfaitaire pour une pièce, l'avantage logement peut être négligé. L'avantage logement est évalué par mois ou par semaine. Toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme 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 la même entreprise

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

Lorsque le logement est occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise et que le contrat de travail de chacun des conjoints prévoit l'attribution du logement, 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. 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 ne prévoit l'attribution du logement.

Personnes logées par nécessité absolue de service

En ce qui concerne les salariés ne pouvant accomplir leur service sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction (personnel de sécurité, gardiennage, etc.), 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 d'habitation, ou, seulement à compter du **1^{er} 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 qui peuvent notamment être des astreintes, doivent apparaître dans le contrat de travail. 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

Une société n'est pas fondée à pratiquer un abattement pour sujétions sur la valeur de l'avantage en nature logement dès lors que :

- les logements attribués sont pour la plupart situés en dehors des sites ou usines d'affectation des salariés ;
- que des obligations d'astreinte sont également imposées à des salariés non logés par l'employeur et pouvant être joints à tout moment par téléphone ;
- la société ne justifie pas que les salariés concernés bénéficient en matière fiscale d'un abattement d'un tiers sur la valeur locative.

Cass. soc. 20 décembre 2007 - Société Lyonnaise des eaux France c/ Urssaf

Avantages accessoires

S'agissant des avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), les dépenses réellement engagées par l'employeur pour le compte du salarié 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 le taux des 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^{er} 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 prévu 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 de l'avantage logement, 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 alors réintégrée dans l'assiette de cotisations ;

- 2^e cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il fournit le logement gratuitement, sans se référer à l'évaluation conventionnelle, l'avantage logement est calculé par rapport au salaire brut mensuel du salarié et son évaluation est réintégrée dans l'assiette de cotisations ;
- 3^e 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 le montant de la participation du salarié est inférieur, l'avantage en nature à réintégrer est alors 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'avantages en nature à réintégrer. A contrario, lorsque le montant de la participation du salarié est inférieur, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette de cotisations est alors calculé par différence entre ces deux montants ;

- 4^e 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 bien la valeur réelle) du logement et la valeur réelle des avantages accessoires.

Gardien logé par la nécessité absolue de service

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

- 1^{er} 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^{er} janvier 2007** ;
- 2^e 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 ne subit un abattement pour sujétions de **30 %** qu'à compter du **1^{er} janvier 2007** ;
- 3^e 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 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 réintégrés dans l'assiette de cotisations ;
- 4^e 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 réintégrés dans l'assiette de cotisations.

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

SALARIÉ INDEMNISÉ PAR UNE CAISSE DE CONGÉS PAYÉS

Lorsque le salarié ne perçoit aucune rémunération en espèces de son employeur durant un mois civil complet et est indemnisé par une caisse de congés payés, les indemnités de congés payés ont la nature d'un salaire et ont pour but d'assurer à l'intéressé des ressources équivalentes au salaire perdu. En conséquence, l'avantage en nature logement doit être calculé au regard du salaire mensuel brut de référence, servant de calcul à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien du salaire) sans intégrer les indemnités, primes, gratifications, avantages en nature, etc.).

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

Logement à usage en partie professionnel

Dans ce cas, la partie du logement à usage professionnel doit être exclue à condition toutefois que le contrat de mise à disposition indique le nombre de pièces réservé pour l'usage privé et le nombre de pièces réservé pour l'usage professionnel, et ce quel que soit le mode d'évaluation.

Deux cas peuvent se présenter :

- lorsque l'employeur a opté pour une évaluation selon la valeur locative ou la valeur réelle, cet avantage doit être évalué selon le rapport :

superficie à usage privé
superficie totale

Il en est de même pour les avantages accessoires.

- lorsque l'employeur opte pour le forfait, cet avantage doit être évalué selon le nombre de pièces réservé pour un usage privé.

MANDATAIRES SOCIAUX

L'avantage en nature logement est déterminé d'après sa valeur réelle pour les mandataires sociaux relevant des 11°, 12° et 23° de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale à savoir :

- les gérants de SARL ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ;
- les PDG et DG de SA et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ;
- les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées.

Lorsque la valeur du loyer ne peut être connue, la valeur du loyer correspond au taux des loyers pratiqués dans la localité pour un logement de surface identique ou à défaut la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation est alors appliquée.

Lorsque la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation n'est pas connue, c'est le forfait qui s'applique. Les avantages accessoires pris en charge par l'employeur 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, la prise en charge par l'employeur de la taxe d'habitation dont le paiement incombe normalement à l'occupant du logement constitue un avantage en espèces soumis à cotisations.

CUMUL MANDAT ET CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur fournit un logement à un mandataire social, salarié par ailleurs de l'entreprise, au titre de son contrat de travail, l'évaluation doit être faite d'après la rémunération versée au titre du contrat de travail. L'employeur n'a pas à cumuler les rémunérations versées au titre du mandat social et du contrat de travail.

Questions/Réponses - Question 6 DSS/SDFSS/5B

RÉGIME FISCAL

Lorsque la rémunération du salarié est inférieure au plafond de Sécurité sociale, l'avantage en nature logement est évalué comme en matière de Sécurité sociale.

Lorsque la rémunération en espèces excède le plafond de la Sécurité sociale, l'évaluation de l'avantage en nature logement se fait selon sa valeur réelle.

Toutefois, à titre de règle pratique, il est admis que l'avantage en nature soit évalué à partir de la valeur locative cadastrale.

Les avantages annexes au logement (eau, gaz, électricité...) sont pris en compte pour leur valeur réelle. Pour les salariés ne pouvant accomplir leur activité sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction, la valeur de l'avantage en nature logement subit un abattement de **30 %**.

Bulletin de salaire : LOGEMENT DE FONCTION - SALARIÉ NON CADRE - ÉVALUATION FORFAITAIRE

EXEMPLE

Salarié non cadre percevant une rémunération à inférieure à 0,6 plafond de sécurité sociale et disposant d'un logement gratuit
Avantage en nature évalué à 50,50 € mois et par pièces principales
Nombres de pièces principales : 4 (évaluation forfaitaire)

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :
(1 802,00 x 0,9825) + 27,03 = 1 797,50 €

TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

Réduction FILLON :

Coeff : (0,2835/0,60)*(1,60* (1 457,55/1 802) - 1) = 0,1390
Réduction : 0,1390 * 1 802,00 = 250,48 €

ARRCO :

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

NET À PAYER :

Net - avantage en nature

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.05.2015			Date de la Paie : 01.06.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		1 600,00			
AVANTAGES EN NAT (logement)		202,00			
SALAIRE BRUT		1 802,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 797,50	2,90%	52,13		
CSG	1 797,50	5,10%	91,67		
ASSURANCE MALADIE	1 802,00	0,75%	13,52	12,80%	230,66
CONTRIB.SOLIDARITE	1 802,00			0,30%	5,41
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 802,00	0,30%	5,41		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 802,00	6,85%	123,44	8,50%	153,17
Totalité	1 802,00			1,80%	32,44
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 802,00			3,45%	62,17
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 802,00	variable		1,20%	21,62
FNAL	1 802,00			0,50%	9,01
VERSEMENT TRANSPORT	1 802,00			2,70%	48,65
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 802,00	2,40%	43,25	4,30%	77,49
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 802,00	3,10%	55,86	4,65%	83,79
AGFF	1 802,00	0,80%	14,42	1,20%	21,62
PRÉVOYANCE					
Totalité	1 802,00			1,50%	27,03
RÉDUCTION FILLON					-250,48
TOTAL DES RETENUES			399,68		522,58
NET		1 402,32			
AVANTAGE EN NATURE (logement)		- 202,00			
NET À PAYER		1 200,32			
NET IMPOSABLE		1 454,44			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

VÉHICULES

RÉGIME SOCIAL

Avantage véhicule - Véhicule fourni par l'entreprise

L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié 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 location avec option d'achat.

Le véhicule est considéré comme étant mis à disposition à titre permanent lorsque les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé - et donc en dehors du temps de travail - un véhicule professionnel. Il y a mise à disposition permanente lorsque le salarié n'est pas tenu à restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés.

Détermination de l'avantage en nature

La détermination de cet avantage est évaluée sur la base de dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, sur la base 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 location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

L'option est laissée à la seule diligence de l'employeur. L'employeur 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'entreprise, 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, salarié par salarié. L'entreprise prend alors sa décision en fin d'année, lors de l'établissement de la DADS-U. L'employeur ne peut en revanche en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

Évaluation en fonction des dépenses réelles

Véhicule acheté

L'évaluation est effectuée sur la base des dépenses réellement engagées pour le compte du salarié 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 ;
- et le cas échéant les frais de 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 durée de mise à disposition 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.

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 de 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 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 résultant de l'usage privé doit être effectué d'après l'évaluation forfaitaire.

Évaluation forfaitaire

Véhicule acheté

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et paie ses 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 comprenant toutes les taxes lorsque le véhicule a plus de cinq ans.

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et que l'employeur paie le carburant du véhicule, 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 et professionnel 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 le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et paie ses frais de carburant, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée sur la base de :

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

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et que l'employeur paie le carburant du véhicule, l'évaluation de cet avantage est effectuée soit sur la base du pourcentage de 30 % auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé et professionnel à partir des frais réellement engagés :

- soit sur la base d'un forfait de 40 % du coût total annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule, le carburant utilisé à titre privé et professionnel et toutes les taxes afférentes.

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

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

AVANTAGE EN NATURE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En l'absence de stipulation contraire, l'avantage véhicule ne peut pas être retiré au salarié pendant une période de suspension de son contrat de travail.

Cass. Soc. du 24 mars 2010

VÉHICULE MIS À DISPOSITION - UTILISATION UNIQUEMENT PROFESSIONNELLE

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

Dans le cas d'une utilisation uniquement professionnelle dans le cadre du trajet domicile / lieu de travail, aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée par le salarié.

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

L'employeur doit également prouver que le salarié 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.

MISE EN PLACE D'UN TRANSPORT COLLECTIF PAR L'ENTREPRISE

De la même façon, la mise en place d'un transport collectif par l'entreprise ne constitue pas un avantage en nature. Lorsque l'employeur met à disposition du salarié 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 le salarié.

Prêt de véhicule dans le cadre d'un partenariat ou d'un sponsoring

Lorsque l'employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule, prêté dans le cadre d'un partenariat ou d'un sponsoring, il doit évaluer un avantage en nature constitué par son utilisation privée 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 une entreprise, 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, par ailleurs, dédommagés de leurs frais par l'octroi d'indemnités kilométriques).

VÉHICULE : AVANTAGE EN NATURE (ÉVALUATION EN FONCTION DES DÉPENSES RÉELLES OU ÉVALUATION FORFAITAIRE)

Évaluation en fonction des dépenses réelles ^(*)	Évaluation forfaitaire
<p><u>Véhicule acheté</u></p> <p>Amortissement sur 5 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 20 % du coût d'achat du véhicule ■ 10 % si le véhicule a plus de 5 ans <p>+ Assurance, frais d'entretien (révision, changement de pneus, etc.)</p> <p>+ Frais de carburant</p>	<p><u>Véhicule acheté</u></p> <p>- Carburant non pris en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ véhicule < 5 ans : 9 % du coût d'achat TTC ■ véhicule > 5 ans : 6 % du coût d'achat TTC <p>- Carburant pris en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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
<p><u>Véhicule loué</u></p> <p>Coût global de la location</p> <p>+ Entretien</p> <p>+ Assurance</p> <p>+ Frais de carburant (usage privé)</p>	<p><u>Véhicule loué</u></p> <p>- Carburant non pris en charge : 30 % du coût global annuel</p> <p>- Carburant pris en charge : 30 % du coût global annuel (location, assurance, entretien du véhicule) + dépenses réelles de carburant</p> <p>ou</p> <p>- 40 % du coût global du véhicule</p>

^(*) 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

Km total

RÉGIME FISCAL

Lorsque la rémunération du salarié est inférieure au plafond de Sécurité sociale, il est fait application des règles sociales.

Lorsque la rémunération en espèces du salarié est supérieure au plafond de la Sécurité sociale, l'avantage en nature est égal à la valeur réelle.

Toutefois, il est admis que l'avantage en nature véhicule est évalué selon le barème fiscal au prix de revient kilométrique publié annuellement par l'administration.

Bulletin de salaire : VÉHICULE DE FONCTION - SALARIÉ CADRE

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant un salaire mensuel de 3 000 € et bénéficiant d'un véhicule de fonction acheté par l'entreprise
L'entreprise a opté pour une évaluation forfaitaire et prend en charge les frais de carburant
Valeur d'achat du véhicule : 30 000 €

AVANTAGES EN NATURE :

$(30\,000 \times 12\%) / 12 = 300\,€$
par mois

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations patronales de prévoyance} : (3\,300 \times 0,9825) + 66 = 3\,308,25\,€$

TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

CHÔMAGE, AGFF,

AGIRC & APEC :

$TB : 3\,300 - 3\,170 = 171\,€$

AGIRC (GMP) :

$322,82 - 130 = 192,82\,€$

ARRCO :

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

CET :

= brut Sécurité sociale

NET À PAYER :

Net - avantage en nature

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :
	APE :

Période du : 1 au 31.01.2015

Date de la Paie : 01.02.2015

SALAIRE (Base 151,67 h)	3 000,00
AVANTAGES EN NAT (véhicule)	300,00
SALAIRE BRUT	3 300,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 308,25	2,90%	95,94		
CSG	3 308,25	5,10%	168,72		
ASSURANCE MALADIE	3 300,00	0,75%	24,75	12,80%	422,40
CONTRIB.SOLIDARITÉ	3 300,00			0,30%	9,90
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 300,00	0,30%	9,90		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	3 300,00			1,80%	59,40
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 300,00			3,45%	113,85
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 300,00	variable		1,80%	59,40
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 300,00			1,20%	39,60
FNAL	3 300,00			0,50%	16,50
VERSEMENT TRANSPORT	3 300,00			2,70%	89,10
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	130,00	2,40%	3,12	4,30%	5,59
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
AGIRC TB	130,00	7,80%	10,14	12,75%	16,58
AGIRC GMP	192,82	7,80%	15,04	12,75%	24,58
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	130,00	0,90%	1,17	1,30%	16,58
CET	3 300,00	0,13%	4,29	0,22%	7,26
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	130,00	0,024%	0,03	0,036%	0,05
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 300,00	0,50%	16,50	2,00%	66,00
TOTAL DES RETENUES			767,22		1 539,13

NET	2 532,78
AVANTAGE EN NAT. (véhicule)	-300,00
NET À PAYER	2 232,78
NET IMPOSABLE	2 628,72

Payé le :

Par virement du :

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

CADEAUX D'ENTREPRISE ET BONS D'ACHATS ATTRIBUÉS PAR L'ENTREPRISE

CADEAUX D'ENTREPRISE

Pour déterminer si le cadeau d'entreprise a un caractère d'avantage en nature, la cour de cassation vérifiera si sa valeur est conforme aux usages ou exagérée lorsqu'il s'agit d'un cadeau en relation avec un événement particulier (naissance, mariage, ...).

Prise en compte de l'ancienneté :

Dans une réponse à question écrite d'un député, le ministre du travail a indiqué que les comités d'entreprise qui prennent en compte l'ancienneté des salariés ou leur présence effective dans l'entreprise pour l'attribution de chèques-cadeaux sont passibles d'un redressement de la part de l'URSSAF.

JOAN Q n° 43931 du 6 mai 2014 p. 3688

Selon l'ACOSS, un cadeau est conforme aux usages lorsque son montant ne dépasse pas **5 %** du plafond mensuel de Sécurité sociale, soit : **156 €** au **1^{er} janvier 2014**.

VOYAGE OFFERT PAR L'ENTREPRISE

Un voyage offert par l'employeur à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise pour les salariés et leurs conjoints est considéré comme 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. du 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 d'un 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 voyageant 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, le personnel cadre, sans être en congé, était investi 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

BONS D'ACHATS ATTRIBUÉS PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Cadeaux en nature

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

- 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale (**156 €** au **1^{er} janvier 2014**) par an et par salarié.

Au-delà de cette limite, les bons d'achats 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,
 - rentrée scolaire : à compter du 1^{er} janvier 2012, ces bons d'achat peuvent être attribués au titre de la rentrée scolaire ou de la poursuite d'études supérieures des enfants âgés de moins de **26** ans dans l'année civile d'attribution, sous réserve de la justification du suivi de scolarité. Antérieurement, l'exonération n'était admise qu'au titre de la scolarité d'enfants ayant au plus **19** ans ;
- prise en compte de l'ancienneté :

Dans une réponse à question écrite d'un député, le ministre du travail a indiqué que les comités d'entreprise qui prennent en compte l'ancienneté des salariés ou leur présence effective dans l'entreprise pour l'attribution de chèques-cadeaux sont passibles d'un redressement de la part de l'URSSAF.

JOAN Q n° 43931 du 6 mai 2014 p. 3688

- le bon d'achat doit avoir une valeur conforme aux usages.

Le seuil est fixé à 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale par événement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent ce seuil.

☞ 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'achats, pour les rayons alimentaires, sont écartés ou exclus, sauf si le montant total des bons d'achats sur l'année est inférieur ou égal à 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale.

La Cour de cassation s'est, quant à elle, prononcée pour l'inclusion des bons d'achats dans l'assiette de cotisations quelle que soit leur valeur, y compris lorsque leur financement est assuré à l'aide de fonds destinés aux activités sociales et culturelles.

Cass. soc. 23 mars 1995 - URSSAF de Lille c/ Banque Scalbert Dupont

AVANTAGES DIVERS : TIC, CHÈQUE-VACANCES, PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT, AVANTAGES BANCAIRES

DÉFINITION DE L'UTILISATION À TITRE PRIVÉ

L'usage privé des outils issus des technologies de l'information et de la communication mis à la disposition du salarié de façon permanente par l'employeur, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, 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 progiciels, les abonnements 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 au salarié d'utiliser à titre privé cet outil.

ÉVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE

La réalité de l'usage privé résulte :

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

Ne doit pas être considéré comme un avantage en nature l'utilisation raisonnable de ces instruments pour la vie quotidienne d'un salarié (exemple : courtes durées d'appel au domicile, brèves consultations de serveurs pratiques sur Internet, etc.) dont l'emploi est justifié par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale.

Cet avantage peut-être également négligé dans les conditions suivantes :

- le contrat de travail, l'accord d'entreprise, la convention collective, le règlement intérieur, la circulaire professionnelle ou le courrier de la direction mentionne que les matériels, logiciels, abonnements et temps de connexions consentis par l'employeur sont destinés à l'usage professionnel ;
- à défaut des conditions énumérées ci-dessus, lorsque l'utilisation de technologies portables par le salarié découle d'obligations ou sujétions professionnelles (notamment possibilité d'être joint à tout moment, de recevoir ou d'émettre des informations à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail).

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. L'employeur 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'entreprise 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, salarié par salarié.

L'entreprise prend alors sa décision en fin d'année, lors de l'établissement de la DADS-U. S'agissant d'une option qui doit être levée au moment des déclarations en 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, la présentation des justificatifs de facture justifiant le temps passé pour son utilisation privée suffit (n° de téléphone, accès Internet, etc.).

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

Lorsque cet avantage en nature est concédé par un employeur qui produit ou fournit ce type de service et que l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées, la réglementation relative à la fourniture gratuite ou à tarif préférentiel dont bénéficient les salariés sur les produits et services réalisés ou vendus par l'entreprise est applicable.

ÉVALUATION FORFAITAIRE

Lorsque l'employeur achète ces outils pour les mettre à la disposition permanente du salarié, l'avantage en nature déterminé par l'usage privé de ces outils est calculé annuellement sur la base forfaitaire de **10 % de son 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 du salarié, l'avantage en nature dégagé par l'usage privé de ces outils 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. Dans le cas de mois incomplet, c'est le mois intégral qui est pris en compte.

DONS D'ORDINATEURS

Cas général

La fourniture à titre gratuit ou à tarif préférentiel à un salarié d'un outil issu des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC : ordinateur, téléphone portable...) pour un usage exclusivement privé constitue un avantage en nature qui doit être évalué pour sa totalité sur la base de sa valeur réelle. La base d'évaluation est le montant des dépenses réellement engagées par l'entreprise. Toutefois, l'article 31 de la loi de finances pour 2008 permet la remise gratuite au salarié de matériel informatique accompagné des logiciels nécessaires à leur utilisation et pouvant permettre l'accès à internet. La remise gratuite doit avoir lieu dans la limite annuelle de **2 000 €**. Le don doit porter sur un ordinateur portable fixe ou complet (unité centrale et périphériques indispensables tels que l'écran et le clavier), pourvu de tous les équipements permettant l'accès à internet (exemple : modem). Le don d'un équipement isolé, tel qu'un écran seul, n'est pas visé par cette exonération. La cession doit par ailleurs être gratuite et concerner du matériel totalement amorti.

Lettre circulaire ACOSS n° 2008-31 du 7 mars 2008

Valeur de l'avantage

La valeur réelle de l'avantage est, en principe, égale au prix de 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'entreprise 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.

Pour sa comparaison au seuil d'exonération, la valeur des avantages en nature à retenir correspond à la valeur réelle des biens et services attribués au salarié, déduction faite, le cas échéant, de la participation financière du salarié.

Instruction fiscale n° 2000-1352 du 30 décembre 2000

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

MATÉRIEL OU SERVICES PRODUITS OU RÉALISÉS PAR L'ENTREPRISE

En cas de fourniture à tarif préférentiel par une entreprise de ses produits ou services à ses salariés, la valeur de l'avantage en nature est à négliger lorsque la réduction tarifaire consentie au personnel n'excède pas **30 %** du prix de vente public.

L'évaluation s'effectue par rapport au prix public normal pour le même produit ou service à un consommateur non salarié de l'entreprise.

Par contre, lorsque la fourniture est gratuite ou que la réduction tarifaire excède **30 %**, il convient d'effectuer l'évaluation sur la totalité de l'avantage en nature.

Exemple

Une société, qui ne fabrique pas et ne commercialise pas d'outils NTIC, cède à titre gratuit à un salarié un ordinateur à usage privé. Cet ordinateur a été acquis par la société au prix de 1 000 €. L'avantage en nature est alors de 1 000 €. Une société qui vend des ordinateurs fournit à un salarié un ordinateur au prix préférentiel de 1 200 € (prix public : 1 600 €), soit une remise de 25 % par rapport au prix public. Il n'y a pas dans cette hypothèse d'avantage en nature, le rabais étant inférieur à 30 %.

Une société qui commercialise des ordinateurs fournit un ordinateur à un salarié au tarif de 1 300 € (prix public 2 000 €) soit une remise de 35 % par rapport au prix public. Dans ce cas, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature consenti soit $2\,000 - 1\,300 = 700$ €.

AVANTAGES DIVERS

Produits et services réalisés ou vendus par l'entreprise

Les fournitures de produits et services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles ne constituent pas des avantages en nature dès lors que leurs réductions tarifaires n'excèdent pas **30 %** du prix de vente public normal, toutes taxes comprises pratiqué à un consommateur non salarié de l'entreprise.

L'évaluation doit être effectuée par référence au prix de vente toutes taxes comprises pratiqué par l'employeur pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.

Notion de prix public TTC

Lorsqu'une entreprise vend uniquement à des détaillants, le prix public s'entend comme le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année pour la vente du même produit à ses clients détaillants.

Lorsque le produit est habituellement commercialisé dans une boutique, c'est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année par l'employeur pour la vente du même produit à la clientèle de la boutique.

Lorsque la fourniture est gratuite ou lorsque la remise dépasse **30 %** du prix de vente normal, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.

Le même principe s'applique en ce qui concerne les avantages spécifiques alloués au personnel des établissements de crédit.

Réductions tarifaires sur des abonnements téléphoniques

Pour évaluer l'avantage en nature, il faut retenir comme base de comparaison l'offre proposée au grand public au cours d'une année à l'exclusion de toute offre promotionnelle.

Cassation 2^e civ 25 juin 2009

Il convient de noter que cette tolérance concerne les biens ou services produits par l'entreprise qui emploie le salarié et exclut les produits ou services acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise. Ainsi, le rabais obtenu par l'employeur, en raison de l'achat de biens en grosses quantités auprès d'un fournisseur, ne peut entrer dans le champ d'application de cette tolérance et est donc constitutif d'un avantage en nature.

Avantage en nature octroyé par un tiers

Un avantage en nature pris en charge, non par l'employeur lui-même, mais par un tiers, doit être soumis à cotisations de Sécurité sociale.

Ainsi, la prise en charge par la société mère d'un groupe, en lieu et place de l'employeur, de remises sur le prix de réparation et de pièces détachées accordées aux salariés de sa filiale, constitue un avantage en nature qu'il convient de soumettre à cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 28 mars 2006 - URSSAF de LYON c/ Renault VI

Vêtements de travail

S'agissant des vêtements, lorsque les dépenses d'habillement des salariés 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. 233-1 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 de l'entreprise. 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 salarié, il appartient à la société de rapporter la preuve (en cas de contrôle) que le salarié utilisait son téléphone au profit exclusif de l'employeur ou dans une proportion correspondant à la prise en charge par l'entreprise.

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

Envoi gratuit du journal de l'employeur

Le fait pour une entreprise de presse de distribuer gratuitement au domicile de ses salariés le journal qu'elle édite constitue un avantage en nature soumis à cotisations de Sécurité sociale.

La prise en charge par l'entreprise d'une part des frais de dossiers afférents au renouvellement de la carte d'identité professionnelle des journalistes a en revanche la nature de frais d'entreprise exclus de l'assiette des cotisations.

Cass. civ. 2 - 11 septembre 2008

Cadeaux d'entreprise

Les cadeaux offerts à titre de concours aux salariés, 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 sa 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^{er} janvier 2015**.

Voyage offert par l'entreprise

Un voyage offert par l'employeur à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise pour les salariés et leurs conjoints est considéré comme 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. du 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 d'un 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 congé, 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

Billets d'avion

Les billets d'avion à prix réduits alloués par une compagnie aérienne à ses salariés et ayants droit à raison de leur appartenance dans l'entreprise constituent des avantages en nature et sont de ce fait inclus dans l'assiette de cotisation.

Cass. soc. - Société Régional Airlines c/ URSSAF de Loire-Atlantique

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.

Cass. soc. 5 mai 1995 - Sté 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

CHÈQUE-VACANCES

Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982

Objet

Les chèques vacances sont des titres de paiement émis par l'agence nationale pour les chèques vacances. Ils ne sont valables que sur le territoire national : France et COM-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.

Les chèques vacances peuvent être utilisés pour le paiement des vacances, des transports en commun, de l'hébergement, des repas, des activités de loisirs.

Les chèques vacances ne sont valables que dans les établissements agréés chèques vacances.

Bénéficiaires

Les chèques vacances peuvent être acquis, avec la contribution de l'employeur, par les salariés de l'entreprise, leur conjoint et les personnes à leur charge au sens du Code général des impôts.

Les chèques vacances peuvent également être acquis :

- par les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de **50** salariés ;
- par les partenaires liés par un PACS ou les concubins des salariés ;
- par les conjoints, concubins ou partenaires de PACS des chefs d'entreprise.

Chèque-vacances distribués par l'employeur

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire (décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009 - JO du 21 ; article D. 411-6-1 du Code du tourisme) :

- **80 %** si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des **3** derniers mois précédant l'attribution des chèques-vacances est inférieure au plafond de la Sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle (soit **3 170 €** pour **2015**) ;
- **50 %** dans les autres cas.

Ces pourcentages sont majorés de **5 %** par enfant à charge et de **10 %** par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée », dans la limite de **15 %**.

La contribution annuelle globale de l'employeur ne doit pas être supérieure à **50 %** du nombre total de ses salariés multiplié par le SMIC mensuel brut, charges sociales comprises (effectif et SMIC au 1^{er} janvier).

Régime social et fiscal

La contribution de l'employeur est exonérée :

- 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'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de **50** salariés dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire distributeur de chèques, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques est exonéré de cotisations sociales dans les conditions suivantes :

- la fraction de la valeur des chèques vacances prise en charge par l'employeur, doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son attribution doivent faire l'objet :
 - d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en oeuvre dans les entreprises de moins de **50** salariés,
 - d'un accord d'entreprise,
 - d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ou, en l'absence de représentation syndicale, avec un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par la Loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

En l'absence d'une telle représentation et d'un accord collectif de branche, l'employeur peut, à compter du 1^{er} janvier 2003, proposer lui-même des chèques vacances à l'ensemble des salariés.

- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun des éléments faisant partie de la rémunération versée dans l'entreprise au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ou prévue pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives. Un délai de 12 mois minimum doit s'écouler entre l'attribution des chèques vacances et le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé, pour que soit écartée la substitution.

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

Plafond d'exonération

Le montant de la contribution de l'employeur est limité par an et par salarié à **30 %** du SMIC apprécié sur une base mensuelle soit : au **1^{er} janvier 2015** : **1 457,55 x 30 % = 437,26 €**.

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

- respect du plafonnement individuel ;
- respect du plafonnement annuel global de l'abondement : ce montant ne peut être supérieur à :

1 (nombre total de salariés X SMIC) 2
--

Pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux au 1^{er} janvier de l'année en cours. Le non-respect de l'un de ces plafonnements conduit à une réintégration de la fraction excédentaire, sauf mauvaise foi ou agissements répétés. 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 - JO du 13 juillet, p. 10538

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

Chèque-vacances distribués par le comité d'entreprise ou par un organisme social

Conditions d'attribution

Elles sont déterminées librement par le comité d'entreprise sans référence à un seuil d'imposition.

Régimes social et fiscal

Les aides aux vacances attribuées par le comité d'entreprise sous formes 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 l'impôt sur le revenu.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT

Indemnités liées au transport

Négociation annuelle obligatoire

La prise en charge partielle des frais de transport ou des frais de carburant fait partie des thèmes obligatoires de la négociation annuelle obligatoire.

Transport en commun (domicile - lieu de travail)

Région parisienne

La loi n° 82-284 du 4 août 1982 a prévu une participation obligatoire de l'entreprise au coût de l'abonnement des salariés aux transports publics.

Cette obligation a été étendue à l'ensemble des salariés dont le poste de travail se situe en région parisienne y compris lorsque leur domicile est situé en province.

La prise en charge obligatoire de **50 %** concerne les frais d'abonnement à un service public de transport collectif engagés par les salariés au titre de leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Par ailleurs, l'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoit également la prise en charge à hauteur de **50 %** de l'abonnement du salarié à un service public de vélos.

Salariés concernés

Pour bénéficier de la prise en charge obligatoire, les salariés doivent utiliser des transports en commun pour se rendre sur le lieu de travail.

Le remboursement à hauteur de **50 %** doit se faire dans la limite des zones nécessaires au déplacement domicile/lieu de travail.

Décret du 30 septembre 1982

Modalités de prise en charge

Le remboursement doit intervenir dans les meilleurs délais et au plus tard le mois suivant celui pour lequel les titres ont été validés. La prise en charge est subordonnée à la remise ou à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement souscrit par le salarié.

Article R. 3261-5 du Code du travail

Dans ces conditions, l'employeur n'est pas tenu à procéder au remboursement en l'absence de présentation du justificatif (coupon mensuel de carte orange).

Cass. soc. 26 septembre 2012

L'obligation de prise en charge des frais de transports publics s'applique y compris lorsque le salarié est éloigné de son lieu de travail.

Quand bien même l'éloignement est dû à la simple convenance personnelle du salarié, l'entreprise doit rembourser le salarié, quelle que soit la situation géographique de sa résidence habituelle.

Cass. soc. 12 décembre 2012

Dans l'hypothèse où les titres ne sont pas nominatifs, ils doivent permettre l'identification du bénéficiaire.

Cas particulier des salariés à temps partiel

Si le nombre d'heures effectuées est supérieur ou égal à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle, si elle est inférieure), la prise en charge de l'abonnement de transport s'effectue comme pour un salarié à temps complet.

Lorsque le nombre d'heures est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet (durée légale ou conventionnelle si elle est inférieure), la prise en charge est calculée, au prorata par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple

Soit un salarié travaillant 15h/hebdo (inférieur à 35 h : 2 = 17 h 30), le titre de transport est égal à 109,50 €/mois : $(109,50 \times 50 \%) \times (15/17,5) = 46,93 \text{ €}$.

Régime social

Sont déduits de l'assiette de cotisation :

- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs de Paris et d'Ile-de-France (50 % de la carte orange).

Loi n° 82-284 du 4 août 1982

- cette même prise en charge concerne également les frais d'abonnement aux services publics et de location de vélo.

Décret n° 91-57 du 16 janvier 1991

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que l'employeur prenne en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieur à la fraction légale. Dans ce cas, le montant total de l'avantage ne peut être exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

Régime fiscal

La prise en charge à hauteur de 50 % du titre d'abonnement au transport en commun dans la région parisienne bénéficie également d'une exonération au titre de l'impôt sur le revenu.

Article 81 19° ter-b du Code général des impôts

Tarifs des transports franciliens au 1^{er} janvier 2015

Billets

"Ticket t" valable dans le métro, sur le RER dans Paris, dans les tramways et dans les autobus RATP et Optile :

- prix des carnets ticket « t » à tarif normal **14,10 €** ;
- prix des carnets ticket « t » à tarif réduit **7,05 €** ;
- prix du billet ticket « t » à l'unité **1,80 €**.

Les prix des forfaits Mobilis au 1^{er} janvier 2015

Zones de validité	1-2	1-3	1-4	1-5
Tarif en Euros	7,00	9,30	11,50	16,60

Tarif des forfaits Navigo à compter du 1^{er} janvier 2015 (en euros)

Zones	Carte mensuelle		Forfait Navigo annuel			Carte hebdomadaire	
	Montant	Rembour. (50 %)	Montant annuel	Montant mensuel ^(a)	Rembour. (50 %)	Montant	Rembour. (50 %)
En euros							
1-2	70,00	35,00	731,50	66,50	33,25	21,25	10,63
1-3	89,20	44,60	927,30	84,30	42,15	27,15	13,58
1-4	107,80	53,90	1125,30	102,30	51,15	32,95	16,48
1-5	116,50	58,25	1 204,50	109,50	54,75	35,40	17,70
2-3	65,10	32,55	676,50	61,50	30,75	19,80	9,90
2-4	82,50	41,25	856,50	77,90	38,95	25,10	12,55
2-5	95,50	47,75	993,30	90,30	45,15	29,00	14,50
3-4	62,80	31,40	654,50	59,50	28,75	19,00	9,50
3-5	76,40	38,20	795,30	72,30	36,15	23,15	11,58
4-5	60,70	30,35	634,70	57,70	28,85	18,45	9,23

^(a) Pour les abonnements annuels, le montant mensuel et le remboursement sont calculés sur 11 mois.

Prise en charge des frais de transports personnels

Mise en place

La prise en charge des frais de carburant des salariés par l'entreprise est mise en place dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1 du Code du travail, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Salariés exclus du dispositif

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Modalités de prise en charge

L'employeur peut prendre en charge, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec la prise en charge partielle des frais de transport.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, il en fait bénéficiaire, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés.

Salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Pluralités de lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Changement des modalités de prise en charge

En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Article R. 3261-13 du Code du travail

Justificatifs

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

Régimes social et fiscal

Régime social

Les sommes versées aux salariés dans le cadre du remboursement des frais de transport en commun ou de la prise en charge des frais de carburant sont exonérées de charges sociales dans la limite des frais engagés.

La prise en charge légale de **50 %** des frais de transports en commun des salariés est exclue de l'assiette de calcul des cotisations, ainsi que de la CSG et de la CRDS, même en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Lorsque l'employeur prend en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieure à la fraction légale, le montant total de l'avantage n'est exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

L'entreprise doit produire les justificatifs. À défaut, un risque de réintégration de sommes dans l'assiette des cotisations, existe.

Circulaire n° 2003-07 du 7 janvier 2003

Régime fiscal

Sont exonérés d'impôt sur le revenu :

- la contribution obligatoire de l'employeur (à hauteur de **50 %**) aux frais de transports en commun ;
- la contribution obligatoire de l'employeur aux abonnements souscrits par les salariés à des services publics de location de vélos.

Les sommes que l'employeur prend, le cas échéant, à sa charge au-delà de l'obligation légale constituent en revanche un complément de rémunération.

Les salariés qui optent pour la déduction de leurs frais professionnels selon le régime des frais réels et justifiés doivent ajouter à leur revenu brut imposable la contribution obligatoire de leur employeur à l'acquisition de leur titre de transport.

Toutefois, ils peuvent choisir de ne pas ajouter cette participation obligatoire à leur rémunération imposable.

Dans ce cas, ils ne peuvent pas déduire leurs frais professionnels correspondants aux déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Instruction n° 26 du 23 février 2010

Frais de carburant

Selon l'article 81, 19° ter-b du Code général des impôts, l'avantage résultant de la prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence et leur lieu de travail, est exonéré dans la limite de **200 €** par an. La part de la contribution qui dépasse la limite de **200 €** par an est soumise à l'impôt sur le revenu.

Sanctions pénales

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du Code du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

AVANTAGES BANCAIRES

Avantages consentis au personnel des établissements financiers

Rémunération des comptes de dépôt

Position de la jurisprudence

La rémunération des comptes de dépôt à vue, dont bénéficie exclusivement le personnel de l'établissement, en activité ou en retraite, constitue un avantage assujéti à cotisation.

Cass. soc. 12 juillet 1995 - URSSAF du Havre c/ SA Crédit Fécampoïis

Cass. soc. 30 octobre 1997 - URSSAF du Puy-de-Dôme et autre c/ Crédit Lyonnais

Le fait que les conjoints des salariés ou que les salariés d'un autre établissement financier bénéficient, en vertu d'un accord signé avec la banque, du même avantage est sans incidence.

Cass. soc. 30 mai 1996 - Crédit Lyonnais c/ URSSAF de Lille

Cass. soc. 29 mai 1997 - Banque Chalus c/ URSSAF du Cantal

Cass. soc. 1^{er} avril 1999 - URSSAF d'Indre et Loire c/ Banque Populaire Val de France

En conséquence, le montant des intérêts des comptes de dépôt est à intégrer dans l'assiette des cotisations.

Position de l'ACOSS

- taux de rémunération < à celui du livret :

Pour la rémunération des comptes à vue, il y a lieu de considérer qu'un taux inférieur ou égal à celui des premiers livrets de Caisse d'Épargne, dits "Livrets A" (1,00 %), reste hors de l'assiette des cotisations et de la contribution sociale généralisée sur les revenus d'activité.

- taux > à celui du livret :

Lorsque les intérêts sont servis à un taux supérieur, ils doivent être assujétiés dès le premier euro comme avantages consentis aux bénéficiaires en contrepartie de leur appartenance à l'entreprise. Toutefois, afin d'éviter un double assujétiement à la CSG et à la CRDS, les sommes en cause ne doivent pas être soumises à la CSG et à la CRDS sur les revenus du patrimoine ou les produits de placement. Les organismes bancaires doivent tenir une liste des salariés pour lesquels la CSG et la CRDS sur revenus d'activité ont été précomptées sur l'avantage bancaire.

Lettre du ministre des affaires sociales au directeur de l'ACOSS du 9 mai 1995

Prêt consenti à la clientèle

Lorsque le taux effectif accordé au salarié est > à 70 % du taux habituellement offert à la clientèle, l'avantage correspondant est exonéré de cotisations, de CSG et de CRDS.

Prêt réservé aux seuls salariés

L'avantage est, dans ce cas, exonéré de cotisations, de CSG et de CRDS si le taux accordé aux salariés est inférieur à 70 % du taux effectif moyen pratiqué pour la même catégorie de prêt par les banques.

Lettre-circulaire ACOSS n° 99-21 du 27 janvier 1999

Prêt à taux bonifié

Position de la jurisprudence

L'avantage représenté par les taux bonifiés offerts aux salariés d'un établissement financier, constitue un avantage spécifique à réintégrer dans l'assiette des cotisations.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999 - URSSAF d'Indre et Loire c/ Banque Populaire Val de France

