

# AVANTAGES EN NATURE

---

## GENERALITES

### TEXTES

- 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.

### DEFINITION

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.

### EVALUATION

#### Règle sociale

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*

### **Règle fiscale**

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

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

La loi de finances rectificative pour 2005 opère 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 de 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*

## NOURRITURE ET TITRES-RESTAURANTS

### NOURRITURE

- 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 :

- 4,60 € pour un repas, 4,65 € pour 2015.
- 9,20 € par jour, 9,30 € pour 2015.

### 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<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup> et 23<sup>e</sup> 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.

### Salaries 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 : 4,60 € - 1 € = 3,60 €. Toutefois et afin d'éviter les redressements minimes, lorsque la participation du salarié est au moins égale à 2,30 € 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<sup>e</sup> 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 (HOTEL, CAFE, 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 comme suit :

- **1** minimum garanti par repas, soit **3,51 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- ou **2** minimum garantis par jour, soit **7,02 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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*

### **Suppression de la réduction forfaitaire sur l'avantage repas**

L'employeur bénéficiait d'un allègement de cotisations sur l'avantage en nature repas jusqu'au 31 décembre 2010.

Cette réduction forfaitaire s'appliquait aux cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales à la charge des employeurs de personnel des hôtels, cafés et restaurants (HCR), au titre de l'obligation de nourriture des salariés.

L'article 201 de la loi de finances pour 2011 supprime cette réduction à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.



## TITRES-RESTAURANTS

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.

## BENEFICIAIRES

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.

L'attribution d'un avantage tel que les titres-restaurants ne peut être réservée à une catégorie de salariés sans que l'employeur justifie cette différence par une raison objective et pertinente.

### *Exemple*

*L'entreprise ne peut réserver l'attribution des titres-restaurants aux seuls salariés non cadres de l'entreprise.*

*Société Alain Bensoussan c/ M.Meier*

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés quittant l'entreprise doivent remettre à l'employeur les titres-restaurants 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<sup>er</sup> 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.

## **EXONERATION DE 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<sup>er</sup> 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*

De la même façon, 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 **5,33 €**.

**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  $5,49 - 5,33 = 0,16$  € par titre.*

**CUMUL ENTRE UN TITRE-RESTAURANT ET UNE PRIME DE REPAS**

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*



## LOGEMENT

### 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-U 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*

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

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

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

### EVALUATION 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 A REINTEGRER

Montant de la rémunération en fonction du plafond mensuel de la Sécurité sociale	Salaires 2014	Valeur mensuelle de l'avantage en euro				
		2010	2011	2012	2013	2014
Inférieure à 0,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	< 1 564,50 €	62,60	63,50	64,60	65,80	<b>66,70</b>
		33,40	33,90	34,50	35,10	<b>35,60</b>
Égale ou supérieure à 0,5 et inférieure à 0,6 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 1 564,50 € et < 1 877,39 €	73,10	74,20	75,50	76,90	<b>77,90</b>
		47,00	47,70	48,50	49,40	<b>50,00</b>
Égale ou supérieure à 0,6 et inférieure à 0,7 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 1 877,40 € et < 2 190,29 €	83,50	84,80	86,20	87,80	<b>88,90</b>
		62,60	63,50	64,60	65,80	<b>66,70</b>
Égale ou supérieure à 0,7 et inférieure à 0,9 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 2 190,30 € et < 2 816,09 €	93,90	95,30	96,90	98,60	<b>99,90</b>
		78,20	79,40	80,70	82,20	<b>83,30</b>
Égale ou supérieure à 0,9 et inférieure à 1,1 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 2 816,10 € et < 3 441,89 €	114,90	116,60	118,60	120,70	<b>122,30</b>
		99,10	100,60	102,30	104,10	<b>105,50</b>
Égale ou supérieure à 1,1 et inférieure à 1,3 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 3 441,90 € et < 4 067,69 €	135,70	137,70	140,00	142,50	<b>144,40</b>
		120,00	121,80	123,90	126,10	<b>127,70</b>
Égale ou supérieure à 1,3 et inférieure à 1,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 4 067,70 € et < 4 693,49 €	156,60	158,90	161,60	164,50	<b>166,60</b>
		146,00	148,20	150,70	153,40	<b>155,40</b>
Égale ou supérieure à 1,5 : ■ logement de 1 pièce principale ■ autres logements (par pièce principale)	≥ 4 693,50 €	177,40	180,10	183,20	186,50	<b>188,90</b>
		167,00	169,50	172,40	175,50	<b>177,80</b>

#### Définition des pièces principales

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

Questions/Réponses n° 9 - DSS/SDFSS/5B

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

*Questions/Réponses - Question 9 DSS/SDFSS/5B*

## **EVALUATION D'APRES 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 constitue un avantage en espèces soumis à cotisations.

## **VERSEMENT D'UNE REDEVANCE OU D'UN LOYER PAR LE SALARIE**

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 réintégrée 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<sup>er</sup> janvier 2007 sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement.

#### Critères retenus

Les critères retenus pour considérer que le salarié est logé par nécessité absolue de service sont les suivants : le salarié doit être soumis à des sujétions professionnelles spéciales l'obligeant à être logé sur son lieu de travail. Ces sujétions 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<sup>er</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il applique la convention collective, il convient de retenir le salaire brut mensuel diminué de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature 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<sup>e</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il fournit le logement gratuitement, sans se référer à l'évaluation conventionnelle, l'avantage logement est calculé par rapport au salaire brut mensuel du salarié et son évaluation est réintégrée dans l'assiette de cotisations ;

■ 3<sup>e</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou pour la valeur réelle) et qu'il applique la convention collective, il convient de comparer le montant du salaire en nature conventionnel évalué au titre du logement (montant correspondant à la participation financière du salarié) au montant de la valeur locative (ou de la valeur réelle du logement).

Lorsque le montant de la participation du salarié est égal ou supérieur à ce dernier montant, il n'y a pas d'avantage logement à réintégrer. A contrario, lorsque 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<sup>e</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou la valeur réelle) et qu'il fournit gratuitement le logement, sans se référer à l'évaluation conventionnelle, il convient de réintégrer dans l'assiette de cotisations la valeur locative (ou 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<sup>er</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il applique la convention collective, l'évaluation, calculée selon la règle du forfait, ne subit un abattement pour sujétions de **30 %** qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 ;

■ 2<sup>e</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il fournit le logement gratuitement, l'évaluation est calculée par rapport au salaire mensuel brut du salarié et ne subit un abattement pour sujétions de **30 %** qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 ;

■ 3<sup>e</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou pour la valeur réelle) et qu'il applique la convention collective, la valeur locative (ou 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<sup>e</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou la valeur réelle) et qu'il fournit gratuitement le logement, la valeur locative (ou la valeur réelle) du logement subit un abattement pour sujétions de **30 %**. Pour les avantages accessoires, c'est la valeur réelle qui doit être comptabilisée sans abattement. Ces deux montants sont 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 :

<b>Superficie à usage privé</b> <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> <b>Superficie totale</b>
---

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<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup> et 23<sup>e</sup> 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*



## TRANSPORT DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL

### GENERALITES

#### 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)

La loi n° 82-284 du 4 août 1982 a prévu une participation obligatoire de l'entreprise au coût de l'abonnement des salariés, dont le poste se situe en région parisienne, au transport en commun pour leur trajet domicile lieu de travail.

L'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 JO du 18 décembre 2008) a étendu cette prise en charge aux salariés dont le poste est basé en province.

Cette 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*

#### *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 106,50 €/mois : (106,50 x 50 %) X (15/17,5) = 45,60 €.*

#### *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 est exonéré 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<sup>er</sup> janvier 2014**

##### *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 **13,70 €** ;
- prix des carnets ticket « t » à tarif réduit **6,85 €** ;
- prix du billet ticket « t » à l'unité **1,70 €**.

*Les prix des forfaits Mobilis au 1<sup>er</sup> janvier 2014*

Zones de validité	1-2	1-3	1-4	1-5
Tarif en euros	6,80	9,05	11,20	16,10

*Tarif des cartes orange depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (en euros)*

Zones	Carte mensuelle		Carte intégrale			Carte hebdomadaire	
	Montant	Rembour. (50 %)	Montant annuel	Montant mensuel <sup>(a)</sup>	Rembour. (50 %)	Montant	Rembour. (50 %)
<b>En euros</b>							
1-2	67,10	33,55	700,70	63,70	31,85	20,40	10,20
1-3	86,60	43,30	900,90	81,90	40,95	26,40	13,20
1-4	105,40	52,70	1 093,40	99,40	49,70	32,00	16,00
1-5	113,20	56,60	1 170,40	106,40	53,20	34,40	17,20
2-3	63,20	31,60	657,80	59,80	29,90	19,25	9,63
2-4	80,10	40,05	832,70	75,70	37,85	24,40	12,20
2-5	92,80	46,40	964,70	87,70	43,85	28,20	14,10
3-4	61,00	30,50	635,80	57,80	28,90	18,45	9,23
3-5	74,20	37,10	772,20	70,20	35,10	22,50	11,25
4-5	59,00	29,50	617,10	56,10	28,05	17,95	8,98

<sup>(a)</sup> 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 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.

## **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 soit **750 €** pour les personnes physiques et **3 750 €** pour les personnes morales.

## VEHICULES

### AVANTAGE VEHICULE

#### 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.

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

Le salarié ne dispose pas en permanence du véhicule lorsqu'il restitue celui-ci en dehors des périodes de travail (repos hebdomadaire et période de congés). Dans cette hypothèse, l'avantage en nature peut être négligé lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine (trajet domicile-lieu de travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule dans le cadre de l'activité professionnelle. Il en est de même pour la carte à essence appartenant à la société. La restitution du véhicule lors de chaque repos hebdomadaire doit être mentionnée dans un document écrit.

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

Dans ce cas, aucun avantage en nature véhicule n'est à réintégrer lorsque l'employeur indique sur un document que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel. Il en est de même pour la carte de carburant appartenant à la société. Lorsque le véhicule est prêté successivement à différents salariés durant les périodes de congés, un avantage en nature doit être évalué en raison de l'utilisation privée. Il en est de même pour la carte de carburant appartenant à l'entreprise.

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

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

#### 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 prise par l'employeur peut être différente en fonction de chaque salarié.

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.

### *Mise à disposition d'un véhicule sauf pour les congés payés*

Dans le cadre du forfait, lorsque la période de congés payés ne couvre pas un mois complet, c'est le mois intégral qui est pris en compte pour l'évaluation de l'avantage en nature. Cependant il est admis que l'avantage véhicule annuel peut être proratisé pour tenir compte du nombre de semaines durant lesquelles le salarié ne dispose pas du véhicule.

## **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. Les frais de remise en état d'un véhicule suite à un sinistre ne doivent pas être pris en compte ;
- et le cas échéant les frais 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.

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

Le système déclaratif ne peut constituer qu'un commencement de preuve ou une présomption simple. L'entreprise peut, par ailleurs, démontrer le kilométrage parcouru à titre privé en soustrayant le kilométrage effectué à titre professionnel du kilométrage total effectué par le véhicule.

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

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

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

L'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées s'effectue à partir du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance (toutes taxes comprises) et le cas échéant, des frais 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 évalué 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.

## VEHICULE MIS A 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 ou d'un trajet d'un lieu de travail à un autre, 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.

### **Véhicule utilitaire**

Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition permanente du salarié, l'avantage en nature peut être négligé dès lors que l'employeur indique sur un document (règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier papier ou électronique...) que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel.

La notion de véhicule utilitaire peut être vérifiée par référence à la carte grise du véhicule. Doivent être considérés comme tels les véhicules appartenant à la catégorie 2 (véhicules affectés au transport de marchandises) de l'annexe II (A) de l'arrêté du 5 novembre 1984 relatif à l'immatriculation des véhicules, et dont la carrosserie est définie comme "fourgonnette dérivée de VP".

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

### **Mise en place d'un transport collectif par l'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 VERSEES 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 <sup>(*)</sup>	Évaluation forfaitaire
<p><b>Véhicule acheté</b></p> <p>Amortissement sur 5 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 20 % du coût d'achat du véhicule</li> <li>▪ 10 % si le véhicule a plus de 5 ans</li> </ul> <p>+ Assurance, frais d'entretien (révision, changement de pneus, etc.)</p> <p>+ Frais de carburant (usage privé)</p>	<p><b>Véhicule acheté</b></p> <p>- Carburant non pris en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ véhicule &lt; 5 ans : 9 % du coût d'achat TTC</li> <li>▪ véhicule &gt; 5 ans : 6 % du coût d'achat TTC</li> </ul> <p>- Carburant pris en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ véhicule &lt; 5 ans : 9 % du coût d'achat TTC + dépenses de carburant</li> <li style="text-align: center;"><b>ou</b></li> <li>12 % du prix d'achat TTC</li> <li>▪ véhicule &gt; 5 ans : 6 % du coût d'achat TTC + dépenses de carburant</li> <li style="text-align: center;"><b>ou</b></li> <li>9 % du prix d'achat TTC</li> </ul>
<p><b>Véhicule loué</b></p> <p>Coût global de la location</p> <p>+ Entretien</p> <p>+ Assurance</p> <p>+ Frais de carburant (usage privé)</p>	<p><b>Véhicule loué</b></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 style="text-align: center;"><b>ou</b></p> <p>- 40 % du coût global du véhicule</p>

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

**Km parcouru à titre privé**

**Km total**



## BONS D'ACHATS ATTRIBUES PAR LE COMITE D'ENTREPRISE

### BONS D'ACHATS ET 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<sup>er</sup> janvier 2014) par an et par salarié, 158 € en 2015.

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<sup>er</sup> 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*



## LES TIC (TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION)

### DEFINITION DE L'UTILISATION A TITRE PRIVE

L'usage privé des outils issus des nouvelles 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 logiciels, les modems d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise, à Internet, etc.

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

## AVANTAGES DIVERS

### PRODUITS ET SERVICES REALISES 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.

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.

#### 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<sup>e</sup> civ 25 juin 2009*

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*

## VETEMENTS 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. 4321-1 du Code du travail ou à des vêtements de coupe et de couleur fixés 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 TELEPHONE

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*

Par ailleurs, lorsque le voyage est effectué dans le cadre d'un séminaire, l'intérêt de celui-ci doit être démontré pour que l'entreprise puisse bénéficier de l'exonération de cotisations sociales.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> - 20 mars 2008*

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 : **154 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2013**.

## 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 à 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 A L'ETRANGER**

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*

## **DONS D'ORDINATEUR**

### **Cas général**

La fourniture à titre gratuit ou à tarif préférentiel à un salarié d'un outil issu des 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 (ex 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*

### 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  $2\,000 - 1\,300 = 700$  €.*

## CHEQUES-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 DOM-TOM.

Les Chèques-Vacances peuvent également être remis en paiement des dépenses effectuées sur le territoire des États membres de l'Union 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.

### BENEFICIAIRES

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.

### CHÈQUES-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 octobre*  
*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 **3 129 €** pour **2014**) ;
- **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2014** :  $1\,445,42 \times 30\% = 433,62$  €.

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 :

$\frac{1}{2} (\text{nombre total de salariés} \times \text{SMIC})$
--

Pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux au 1<sup>er</sup> 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*

## **CHEQUES-VACANCES DISTRIBUES PAR LE COMITE 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 impôt sur le revenu.



## AVANTAGES CONSENTIS AU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS FINANCIERS

### REMUNERATION DES COMPTES DE DEPOT

#### 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 Fécampois*

*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<sup>er</sup> 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» (1,25 %), 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 assujéti dès le premier euro comme avantages consentis aux bénéficiaires en contrepartie de leur appartenance à l'entreprise.

Toutefois, afin d'éviter un double assujétissement 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.

Les URSSAF doivent appliquer ces dispositions à tous les contrôles et contentieux en cours sur les services divers, ainsi qu'aux prêts à taux préférentiels conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1995. Les redressements sur les intérêts des comptes à vue servis avant cette date à un taux supérieur à 4,5 % ne doivent porter que sur la fraction excédant ce montant.

*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 supérieur 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*

**PRET A TAUX BONIFIE****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<sup>er</sup> avril 1999 - URSSAF d'Indre et Loire c/ Banque Populaire Val de France*

**DELIVRANCE GRATUITE DES CARTES BANCAIRES****Position de l'ACOSS**

Pour que l'avantage soit exonéré de cotisations, de CSG et de CRDS, le salarié doit bénéficier au plus d'une réduction de **30 %** par rapport au prix de vente public.

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

**Position de la jurisprudence**

La délivrance gratuite de cartes bancaires aux salariés d'une banque, alors que l'ensemble des clients ne bénéficient pas du même avantage, constitue un avantage en nature soumis à cotisations.

*Cass. soc. 9 octobre 1995 - Crédit Lyonnais c/ URSSAF de l'Ariège*