

PARIS, le 06/09/2005

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU SERVICE  
DIRRES

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2005-129**

**OBJET :** Mise en oeuvre de la nouvelle réglementation relative à l'évaluation des avantages en nature et à la déduction des frais professionnels.

**Diffusion de la circulaire ministérielle du 19 août 2005 portant refonte des questions-réponses.**

**TEXTE A ANNOTER :** La présente lettre-circulaire se substitue aux lettres-circulaires 2003-077 du 16 avril 2003, 2003-090 du 26 mai 2003, 2003-103 du 9 juillet 2003 et 2004-136 du 7 décembre 2004

***La circulaire ministérielle du 19 août 2005 diffuse un récapitulatif de l'ensemble des questions-réponses composé des 100 questions-réponses diffusées en 2003 et 2004 et complété de deux nouvelles questions (101 et 102).***

Afin d'accompagner la mise en œuvre de la réforme des avantages en nature et frais professionnels opérée par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002, un comité de suivi placé auprès du Ministère de la Santé et de la Solidarité a été chargé d'en examiner les difficultés d'ordre juridique.

Les travaux du comité de suivi ont ainsi été diffusés en 2003 et 2004 sous forme de quatre documents questions-réponses totalisant une centaine de questions.

Afin d'en faciliter la lecture, la circulaire ministérielle du 19 août 2005 récapitule l'ensemble de ces questions en les classant désormais par thèmes.

Deux nouvelles questions sont introduites et concernent les frais d'installation occasionnés par une mobilité professionnelle (question 101) ainsi que les repas d'affaires (question 102).

**DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Sous-direction du financement de la sécurité sociale

Paris, le

Bureau 5 B

Le ministre de la santé et des solidarités

à

Monsieur le directeur de l'ACOSS  
(pour exécution)

Mesdames et messieurs :

Les directeurs régionaux des affaires sanitaires et sociales  
(pour information)

Les directeurs de la santé et du développement social  
(pour information)

Sous-couvert de :

Mesdames et messieurs les préfets de région  
(pour information)

CIRCULAIRE DSS/SDFSS/5B/N°2005/389 du 19 août 2005 relative à la publication des quatre questions – réponses relatifs la mise en œuvre de la réforme et de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 modifiés et la circulaire du 7 janvier 2003 modifiée.

**Résumé :** La présente circulaire récapitule, par thème, les 100 questions-réponses, relatives à la réforme des règles d'évaluation des avantages en nature et des frais introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 modifiés et déjà diffusées, et y ajoute deux questions-réponses (101 et 102).

**Mots clés :** Avantages en nature - frais professionnels - évaluation des avantages en nature - déductions des frais professionnels.

**TEXTES DE REFERENCE :**

Arrêté du 10 décembre 2002 modifié relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005.

Circulaire DSS/SDFSS/n°2003/06 du 6 janvier 2003 résumant le contenu de la réforme de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Circulaire DSS/SDFSS/n°2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Circulaire DSS/SDFSS/n°2005/376 du 4 août 2005 modifiant la circulaire DSS/SDFSS/5B/n° 2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

\*

\*

\*

Abrogeant et remplaçant les arrêtés des 9 janvier et 26 mai 1975, la réforme introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre modifiés, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, simplifie, actualise, modernise et clarifie les règles d'appréciation des avantages en nature et des remboursements de frais professionnels, les premiers devant être intégrés, les seconds, déduits, de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (cf. L. 242 – 1 du Code de la sécurité sociale).

La circulaire DSS/SDFSS/n°2003/07 du 7 janvier 2003, modifiée par la circulaire DSS/SDFSS/n°2005/376 du 4 août 2005, a mis en œuvre la réforme issue des deux arrêtés précités.

La présente circulaire récapitule, en les classant par thèmes et non plus chronologiquement, les questions-réponses issues :

- du questions - réponses n°1 a été diffusé par lettre ministérielle du 31 mars 2003,
- du questions - réponses n°2 a été diffusé par lettre ministérielle du 7 mai 2003
- du questions - réponses n°3 a été diffusé par lettre ministérielle du 6 juin 2003
- du questions - réponses n°4 a été diffusé par lettre ministérielle du 22 octobre 2004.

Une 101<sup>ème</sup> réponse concernant les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement est ajoutée page 33 et une 102<sup>ème</sup> réponse concernant les repas d'affaires est ajoutée page 38.

Comme l'étaient les questions-réponses susévoqués, la présente circulaire peut être consultée dans les actualités du portail [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr) .

\*

\*

\*

Il est demandé aux organismes chargés du recouvrement :

- De continuer d'assurer auprès des employeurs la plus large information sur les règles contenues dans ces questions-réponses, désormais unique ;
- de veiller à ce que les dispositions de cette réforme ne donnent pas lieu à des interprétations qui en dénatureraient le contenu et l'esprit ;
- d'en assurer une application aussi homogène que possible entre les différents cotisants et sur l'ensemble du territoire national.

Vous voudrez bien faire connaître à la Direction de la sécurité sociale - Bureau de la législation financière - 8 avenue de Ségur 75007 PARIS (tel : 01 40 56 71 82) toute difficulté que pourrait susciter l'application de cette mesure.

Pour le Ministre et par délégation  
Le Directeur de la Sécurité sociale

Dominique LIBAULT

**DSS – SDFSS – Bureau 5B**

**Mise en œuvre de la réforme sur les avantages en nature et les frais professionnels**

Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Circulaire DSS/SDFSS/n°2003/06 du 6 janvier 2003 résumant le contenu de la réforme de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Circulaire DSS/SDFSS/n°2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

**Questions – Réponses n°1-2-3-4 classés par thèmes**

**Réponses à la question 101 concernant les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement  
et à la question n°102 concernant les repas d'affaires**

<b>I - AVANTAGES EN NATURE .....</b>	<b>2</b>
A – NOURRITURE.....	2
B – LOGEMENT.....	3
C – VÉHICULE.....	8
D – NOUVELLES TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION.....	19
E – AUTRES AVANTAGES EN NATURE.....	25
F – RÈGLES PARTICULIÈRES D'ÉVALUATION.....	25
<b>II - FRAIS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>26</b>
A – INDEMNITÉS DE PETIT DÉPLACEMENT.....	26
B – INDEMNITÉS DE GRAND DÉPLACEMENT.....	29
C – INDEMNITÉS DE MOBILITÉ.....	31
D - DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE.....	34
E – FRAIS D'ENTREPRISE.....	38
F – ANNEXES.....	40

## I - AVANTAGES EN NATURE

### A - NOURRITURE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p><b>Les repas pris par nécessité de service ne sont pas considérés comme des avantages en nature nourriture</b></p>	<p><b>Q1</b> - Le personnel de cantines scolaires présent au moment des repas et nourri gratuitement en application d'une clause de contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail bénéficie-t-il d'un avantage en nature nourriture ?</p>	<p>La tolérance ministérielle ne vise que le personnel ayant une charge éducative, sociale ou psychologique qui l'oblige à être présent au moment des repas, en l'occurrence ceux des enfants dont il a la charge éducative. Ainsi, les repas pris gratuitement ne sont pas considérés comme des avantages en nature lorsque cette obligation professionnelle figure dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement ou bien dans un document de nature contractuelle.</p> <p>Le personnel de cantine et de service n'est donc pas visé par cette tolérance.</p>
<p><b>Avantage en nature nourriture au titre de la participation demandée aux personnes handicapées dans les centres d'aide par le travail</b></p>	<p><b>Q63</b> – Comment doit-on appliquer les dispositions de l'arrêté du 10 décembre 2002 aux personnes handicapées accueillies dans les centres d'aide par le travail (CAT) qui participent au paiement de leur repas conformément aux dispositions de l'arrêté du 13 juillet 1978 ?</p>	<p>Demeure en vigueur l'arrêté ministériel du 13 juillet 1978 qui fixe à une fois le minimum garanti (soit 2,95 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2002) la participation demandée aux personnes handicapées accueillies dans les centres d'aide par le travail pour les repas que ceux-ci leur fournissent.</p> <p>Ainsi, lorsque l'intéressé nourri en cantine paie cette participation, aucun avantage en nature ne doit être réintégré puisque cet avantage doit être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait, soit 2 euros.</p> <p>Toutefois, lorsque l'intéressé ne participe pas, il est considéré comme étant nourri gratuitement et l'avantage en nature doit être évalué à 4 euros.</p>
<p><b>Définition de la cantine d'entreprise</b></p>	<p><b>Q88</b> – Lorsque le salarié est nourri en cantine ou en restaurant d'entreprise et que la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait de 4,05 euros, l'avantage nourriture peut être négligé. Quelle définition doit-on retenir de la cantine ou du restaurant d'entreprises ?</p>	<p>La définition de la cantine ou du restaurant d'entreprises est celle prévue par l'article 85 bis de l'annexe III du code général des impôts. Ce sont donc les établissements qui bénéficient du taux réduit de la taxe sur la valeur ajoutée aux recettes provenant de la fourniture des repas.</p>

**B - LOGEMENT**

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>La garantie du SMIC prévue par les dispositions de l'article D.141-9 du code du travail.</b>	<b>Q2</b> - La garantie du SMIC prévue par l'article D.141-9 du code du travail est-elle toujours applicable pour évaluer l'avantage logement ?	Oui, elle demeure applicable dans les mêmes conditions. Cette disposition relevant du code du travail n'est pas concernée par la réforme des avantages en nature qui relève du droit de la sécurité sociale.
<b>Rattachement d'un rappel de salaire suite à une décision prud'homale (première instance, appel et cassation)</b>	<b>Q3</b> - Lorsqu'il y a rappel de salaire suite à une décision prud'homale (première instance, appel et cassation) l'employeur doit-il réévaluer le forfait de l'avantage logement accordé ?	Dans ce cas dérogatoire, les éléments de rémunération versés en application d'une décision prud'homale et afférents à des périodes d'emploi postérieures au 1 <sup>er</sup> janvier 2003 doivent être rattachés à leur période d'emploi respective. Cette réintégration dans l'assiette de cotisations entraîne donc une augmentation de la rémunération brute mensuelle. L'avantage en nature logement peut ainsi se trouver modifié.
<b>Suspension du contrat sans maintien de salaire</b>	<b>Q4</b> - Lorsque le salarié se trouve en suspension de contrat sans maintien de salaire, quelle rémunération l'employeur doit-il retenir pour évaluer l'avantage en nature logement ?	Lorsque le salarié ne perçoit pas de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale pendant le mois considéré, il faut considérer que ce salarié est rémunéré exclusivement par des avantages en nature. En conséquence, l'avantage logement doit être évalué sur la base de la première tranche du barème.
<b>Evaluation mensuelle de l'avantage logement</b>	<b>Q5</b> - Lorsque le salarié perçoit des rémunérations mensuelles inégales au cours de l'année, l'employeur peut-il évaluer annuellement les rémunérations afin de calculer cet avantage sur une rémunération moyenne mensuelle et faire une régularisation en fin d'année ?	Non. L'évaluation est faite mensuellement sur la paie du mois en cours tenant compte de toutes les rémunérations (salaire, acomptes, primes, etc...)
<b>Fourniture gratuite d'un logement à un dirigeant au titre du contrat de travail</b>	<b>Q6</b> - Lorsque l'employeur fournit un logement à un mandataire social, salarié par ailleurs de l'entreprise, au titre de son contrat de travail, l'employeur doit-il prendre en compte les rémunérations du mandat social et celle du contrat de travail pour déterminer le forfait applicable dans le cadre du barème ?	Non, c'est la rémunération brute versée au titre du contrat de travail qui doit être prise en compte pour déterminer le forfait.

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Loyer payé par l'employeur</b>	<b>Q7</b> - Lorsque le loyer du logement du salarié est pris en charge directement par l'employeur, l'employeur doit-il décompter un avantage en nature ou bien un avantage en espèces ?	Cet avantage 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 important à cet égard que l'employeur paie directement le loyer auprès du bailleur ou rembourse le montant du loyer au salarié).
<b>Fourniture gratuite d'un logement et usage en partie professionnel</b>	<b>Q8</b> - Lorsque le logement est fourni gratuitement par l'employeur et que son usage est en partie professionnel, l'employeur doit-il prendre en compte la totalité du logement pour évaluer l'avantage en nature ?	Non, 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 se présentent : - lorsque l'employeur a opté pour une évaluation selon la valeur locative ou la valeur réelle, cet avantage doit être évalué selon le rapport : $\frac{\text{superficie à usage privé}}{\text{superficie totale}}$ 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.
<b>Pièces principales d'un logement</b>	<b>Q9</b> - Quelle est la définition d'une pièce principale ?	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. 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.

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Assuré dont l'employeur n'a pas d'établissement dans la métropole visé aux dispositions du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article R.243-4 du code de la sécurité sociale</b>	<b>Q10</b> - Les salariés visés aux dispositions du 2 <sup>ème</sup> alinéa de l'article R.243-4 du code de la sécurité sociale sont-ils exclus des évaluations forfaitaires logement et nourriture ?	Non, l'exclusion des forfaits ne vise que les personnes visées aux 11°, 12° et 23° de l'article L.311-3 du code de la sécurité sociale.
<b>Le salarié verse une redevance ou un loyer</b>	<b>Q11</b> - Lorsque le salarié verse une redevance ou un loyer, comment l'employeur doit-il calculer l'avantage logement ?	L'avantage logement doit être évalué d'après le forfait lorsque l'employeur opte pour le forfait ou d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation lorsque l'employeur opte pour cette valeur. Lorsque l'employeur opte pour le forfait et que la redevance ou le loyer est inférieure à cette valeur, l'avantage est évalué par différence entre ces deux montants. Lorsque la redevance est égale ou supérieure au forfait, il n'y a pas d'avantage en nature. Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative et que la redevance ou le loyer est inférieure à cette valeur, l'avantage est évalué par différence entre ces deux montants. Lorsque la redevance est égale ou supérieure à la valeur locative, il n'y a pas d'avantage en nature.
<b>Détermination de l'avantage logement lorsque le loyer pratiqué par l'employeur est d'un montant inférieur à celui résultant du taux des loyers pratiqués dans la commune</b>	<b>Q64</b> - Dans l'hypothèse de l'évaluation de l'avantage logement selon la valeur locative réelle, lorsque la valeur servant à l'établissement de la taxe d'habitation ne peut être connue, la circulaire du 7 janvier 2003 indique que la valeur locative réelle s'entend du taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable. Si le loyer acquitté par l'employeur est d'un montant inférieur à celui résultant du taux des loyers pratiqué dans la commune, est-il possible d'opposer à l'employeur cette dernière valeur ?	Non. Il convient de retenir la valeur du loyer acquitté par l'employeur, sous réserve de la production des justificatifs (contrat de bail, quittance de loyer...).
<b>Logement par nécessité absolue de service</b>	<b>Q65</b> – La circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 prévoit (p. 15) que pour les salariés logés par nécessité absolue de service, la valeur de l'avantage en nature dont ils bénéficient subit un abattement pour sujétions de 30% sur la valeur locative ou, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007, sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement. Quels sont les critères retenus pour admettre que le salarié est logé par nécessité absolue de service ?	L'abattement de 30% de l'avantage en nature du logement tient compte des sujétions professionnelles spéciales obligeant ces salariés à être logés sur le lieu de travail où ils exercent leurs fonctions. Ces sujétions, qui peuvent notamment consister en des astreintes, doivent apparaître dans le contrat de travail.  Sont concernés par exemple : - les salariés qui, en vertu d'une obligation



CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>contractuelle, doivent laisser la disposition de leur logement à leur remplaçant pendant la période de congés annuels ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les salariés chargés de la garde et de la sécurité des locaux ou des installations d'une entreprise ;</li> <li>- les salariés chargés de remédier, de jour comme de nuit, à une défaillance des installations de production ou de distribution d'une entreprise.</li> </ul>
<p><b>Détermination de l'avantage logement pour un gardien d'immeuble</b></p>	<p><b>Q89</b> –Comment évaluer l'avantage logement pour un gardien d'immeuble, 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 ?</p>	<p>1<sup>er</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il applique la convention collective, il convient de retenir le salaire brut mensuel diminué de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature prévue par la convention collective (participation du salarié). Le salaire ainsi calculé donne la tranche de rémunération qui détermine le montant forfaitaire de l'avantage en nature selon le nombre de pièce. 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.</p> <p>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.</p> <p>2<sup>ème</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.</p> <p>3<sup>ème</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</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>inférieur, l'avantage en nature à réintégrer est alors calculé par différence entre ces deux montants.</p> <p>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.</p> <p>4<sup>ème</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.</p>
<p><b>Détermination de l'avantage logement pour un gardien d'immeuble logé par nécessité absolue de service</b></p>	<p><b>Q90</b> – La circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 prévoit (p. 15) que pour les salariés logés par nécessité absolue de service, la valeur de l'avantage en nature dont ils bénéficient subit un abattement pour sujétions de 30% sur la valeur locative ou, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement.</p> <p>Comment évaluer l'avantage logement d'un gardien d'immeuble lorsqu'il est logé par nécessité absolue de service ?</p>	<p>Lorsque le gardien d'immeubles est logé par nécessité absolue de service :</p> <p>1<sup>er</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il applique la convention collective, l'évaluation, calculée selon les règles définies à la réponse de la question 89 1<sup>er</sup> cas, ne subit un abattement pour sujétions de 30% qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.</p> <p>2<sup>ème</sup> cas : lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il fournit le logement gratuitement, l'évaluation, calculée selon les règles définies à la réponse de la question 89 2<sup>ème</sup> cas, ne subit un abattement pour sujétions de 30% qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.</p> <p>3<sup>ème</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</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		abattement. Ces deux montants sont réintégrés dans l'assiette de cotisations.  4 <sup>ème</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.
<b>Evaluation de l'avantage logement lorsque le salarié est indemnisé par une caisse de congés payés</b>	<b>Q91</b> – Lorsque le salarié ne perçoit aucune rémunération en espèces de son employeur au cours d'un mois civil et est, par ailleurs, indemnisé par une caisse de congés payés, quel est le salaire de référence à prendre en compte pour évaluer l'avantage logement ?	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...

### C - VEHICULE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Mise à disposition d'un véhicule sauf pour les congés payés</b>	<b>Q12</b> - Lorsque le salarié rend le véhicule mis à disposition permanente à l'entreprise pendant ses congés payés, comment l'employeur doit-il évaluer l'avantage véhicule dans le cadre du forfait ?	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.
<b>Mise à disposition permanente mais restitution du véhicule pendant le repos hebdomadaire et durant les congés</b>	<b>Q13</b> - Lorsque le salarié est tenu de restituer à l'employeur le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés, l'employeur doit-il considérer qu'il y a avantage en nature ?	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

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		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.
<b>Mise à disposition permanente mais véhicule prêté à plusieurs salariés</b>	<b>Q14</b> – Lorsque le véhicule est mis à disposition par l'employeur auprès de plusieurs salariés, l'employeur doit-il décompter un avantage en nature ?	Non, dès lors que l'employeur indique sur un document que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel. Il en est de même pour la carte à 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 la société.
<b>Mise à disposition permanente avec interdiction de l'utiliser pendant le repos hebdomadaire et durant les périodes de congés payés</b>	<b>Q15</b> - Lorsque le salarié dispose en permanence d'un véhicule avec interdiction d'utiliser le véhicule pendant le repos hebdomadaire et durant les périodes de congés payés, l'employeur doit-il évaluer un avantage véhicule ?	Non, on peut considérer que le salarié utilise ce véhicule que pour des raisons professionnelles. Cette interdiction doit être notifiée par écrit – règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier papier ou électronique de la direction...
<b>Cartes de carburant de l'entreprise : Véhicule Mis à disposition permanente avec interdiction de l'utiliser pendant le repos hebdomadaire</b>	<b>Q16</b> - Lorsque le salarié dispose en permanence d'un véhicule avec interdiction d'utiliser le véhicule pendant le repos hebdomadaire, l'employeur doit-il évaluer un avantage pour le carburant du véhicule ?	Non. Lorsque l'interdiction d'utiliser le véhicule pendant le repos hebdomadaire est notifiée par écrit, l'employeur n'a pas à comptabiliser d'avantage en nature au regard de la carte de carburant de l'entreprise.
<b>Evaluation sur le coût d'achat du véhicule</b>	<b>Q17</b> - Quelle valeur doit prendre l'employeur lorsqu'il évalue l'avantage véhicule à l'achat, neuf ou d'occasion ?	Lorsque l'avantage véhicule est évalué d'après le coût d'achat du véhicule prix TTC, l'employeur doit utiliser le prix TTC réglé par l'entreprise.
<b>Amortissement du véhicule</b>	<b>Q18</b> - Lorsque l'évaluation de l'avantage véhicule prend en compte un véhicule d'occasion, quel est l'âge du véhicule que l'employeur doit retenir ? S'agit-il de la date de la première mise en circulation ou de la date d'acquisition du véhicule ?	Il s'agit de la date de première mise en circulation qui tient compte de l'usure du véhicule, telle qu'elle figure sur la carte grise. Ce critère est retenu par les compagnies d'assurance.
<b>Evaluation d'après la valeur réelle</b>	<b>Q19</b> - 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-elle régulariser la situation en prenant les forfaits ?	Oui, elle doit prendre les forfaits prévus par l'arrêté.
<b>Le salarié verse une redevance pour la mise à disposition du véhicule</b>	<b>Q20</b> - Lorsque le salarié verse une redevance, comment l'employeur doit-il calculer l'avantage véhicule ?	Lorsque l'employeur opte pour le forfait et que la redevance est inférieure à cette valeur, l'avantage est évalué par différence entre ces deux montants. Lorsque la redevance est égale ou supérieure au

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>forfait, il n'y a pas d'avantage en nature.  Lorsque l'employeur opte pour la valeur réelle et que la redevance est inférieure à la valeur réelle, l'avantage est évalué par différence entre ces deux valeurs.  Lorsque la redevance est égale ou supérieure à la valeur réelle, il n'y a pas d'avantage en nature.</p>
<p><b>Mise à disposition permanente par un constructeur, un concessionnaire ou un agent de marques des véhicules : évaluation selon la valeur réelle</b></p>	<p><b>Q28</b> – Lorsque le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques met ses véhicules à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour les dépenses réellement engagées, quelle est l'évaluation de l'avantage en nature ?</p>	<p>Pour déterminer la valeur de l'avantage en nature, il convient de prendre en compte le rabais dont aurait bénéficié le salarié si l'entreprise lui avait vendu un de ses véhicules.  Le montant de l'avantage en nature est alors calculé en déduisant du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit à un consommateur non salarié de l'entreprise, le montant du rabais consenti à ses salariés lorsqu'elle vend ses véhicules, <u>dans la limite de 30%</u>.</p> <p>Ainsi, lorsque le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques met ses véhicules à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour les dépenses réellement engagées, l'évaluation est effectuée, sur la base de 20% (10% si le véhicule a plus de 5 ans) du prix consenti aux salariés de l'entreprise (prix public TTC diminué du rabais offert aux salariés ou au concessionnaire ou à l'agent de marques dans la limite de 30%) + l'assurance et les frais d'entretien (TTC) le tout proratisé au nombre de kilomètres parcourus annuellement à titre privé par le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule.  A cette somme sont ajoutés le cas échéant les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.</p> <p>Ex :  Prix public véhicule : 30 000 euros  Rabais 20% : 6 000 euros  dans la limite de 30% : 9 000 euros  Assurance : 700 euros par an  Frais d'entretien : 300 euros par an  Km annuels parcourus par le véhicule : 30 000 Km  Km annuels parcourus à titre privé : 10 000 Km  L'avantage en nature est évalué à :</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p><math>(30\ 000 - 6\ 000) * 20\% + 700 + 300 = 5\ 800</math> euros  <math>5800 * 10000 / 30000 = 1933</math> euros par an auxquels s'ajoutent les frais de carburant à usage privé payé par l'employeur.</p>
<p><b>Mise à disposition permanente par un constructeur, un concessionnaire ou un agent de marques des véhicules : évaluation selon le forfait</b></p>	<p><b>Q29</b> - Lorsque le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques met ses véhicules à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour l'évaluation au forfait, quelle est l'évaluation de l'avantage en nature ?</p>	<p>Pour déterminer la valeur de l'avantage en nature, il convient de prendre en compte le rabais dont aurait bénéficié le salarié si l'entreprise lui avait vendu un de ses véhicules. Le montant de l'avantage en nature est alors calculé en déduisant du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit à un consommateur non salarié de l'entreprise, le montant du rabais consenti à ses salariés lorsqu'elle vend ses véhicules, <u>dans la limite de 30%</u>.</p> <p>Exemples (véhicule de 5 ans ou moins) :</p> <p>Ex1 : l'employeur ne prend pas en charge les frais de carburant.  Prix public véhicule : 30 000 euros  Rabais 20% : 6 000 euros  dans la limite de 30% : 9 000 euros  Evaluation forfaitaire sur la base de 9% :  <math>(30\ 000 - 6\ 000) * 9\% = 2\ 160</math> euros/an.</p> <p>Ex2 : l'employeur prend en charge les frais de carburant : évaluation forfaitaire sur la base de 12% :  <math>(30\ 000 - 6\ 000) * 12\% = 2\ 880</math> euros par an.</p> <p>Ex3 : le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques paie le carburant et opte pour l'évaluation forfaitaire de 9% et la prise en compte des dépenses réellement engagées pour le carburant : l'évaluation résultant de l'usage privé peut être calculée suivant deux solutions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avantage véhicule 9% du prix (prix public TTC diminué du rabais offert aux salariés dans la limite de 30%) et factures du carburant utilisé à usage privé.</li> </ul> <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avantage véhicule 9% du prix (prix public TTC</li> </ul>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>diminué du rabais offert aux salariés dans la limite de 30%) + factures du carburant utilisé à usage privé et usage professionnel multiplié par le nombre de km parcourus à titre privé divisé par le nombre de km parcourus par le véhicule. Les km parcourus à titre privé sont calculés en soustrayant du nombre de km parcourus par le véhicule le nombre de km parcourus à titre professionnel.</p> <p>Par exemple :  Prix public véhicule : 30 000 euros  Rabais 20% : 6 000 euros  dans la limite de 30% : 9 000 euros  nombre de km parcourus par le véhicule : 40 000 km/an. Prix annuel du carburant : 3000 euros.  Nombre de km parcourus professionnellement 30 000 km/an.  soit : <math>40\,000 - 30\,000 = 10\,000</math> km /an à titre privé  Ainsi l'évaluation de l'avantage en nature est, sur la base de 9% :  <math>(30\,000 - 6\,000) * 9\% = 2\,160</math> euros/an.  Pour le carburant :  <math>\text{carburant} = 3000 * 10000 / 40000 = 750</math> euros/an.</p> <p>L'avantage en nature est alors de 2910 euros par an.</p>
<p><b>Vente de véhicules à un salarié par un constructeur, un concessionnaire ou un agent de marques des véhicules</b></p>	<p><b>Q30</b> – Lorsqu'un constructeur, un concessionnaire ou un agent de marques vend un véhicule à un de ses salariés, l'employeur doit-il décompter un avantage en nature ? Sur quelle base ?</p>	<p>1) Les cessions au salarié de produits réalisées par l'entreprise à des conditions préférentielles constituent des avantages en nature qui peuvent être négligés dès lors que les réductions tarifaires n'excèdent pas 30% du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.</p> <p>Ex1: prix public TTC du véhicule=30 000 euros  Réduction tarifaire 6 000 euros représentant 20% du prix public TTC. L'avantage en nature est négligé.</p> <p>Ex2 : réduction tarifaire : 9 000 euros représentant 30% du prix public TTC. L'avantage en nature est négligé.</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>2) Lorsque la cession est gratuite ou lorsque la remise dépasse 30% du prix public TTC, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette de cotisations.</p> <p>Ex1 : prix public TTC du véhicule=30 000 euros. Fourniture gratuite. L'avantage en nature équivalent à 30 000 euros doit être réintégré dans l'assiette de cotisation.</p> <p>Ex2 : Réduction tarifaire de 15 000 euros soit 50% du prix public : l'avantage en nature est donc évalué <math>30\ 000 - 15\ 000 = 15\ 000</math> euros. Cette somme doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations.</p>
<p><b>Mise à disposition permanente à un salarié de plusieurs véhicules par un constructeur, un concessionnaire ou un agent de marques</b></p>	<p><b>Q31</b> - Lorsqu'un salarié utilise en permanence plusieurs véhicules de différentes cylindrées que le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques lui met à disposition permanente, quelle est la valeur d'achat du véhicule que l'employeur doit prendre pour évaluer l'avantage en nature ?</p>	<p>C'est la valeur moyenne des prix des véhicules mis à disposition par le concessionnaire, ou l'agent de marques ou le constructeur.</p> <p>Les prix s'entendent du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit ou le même service à un consommateur non salarié de l'entreprise, diminué du rabais consenti à ses salariés lorsqu'elle vend ses véhicules, dans la limite de 30%.</p>
<p><b>Mise à disposition permanente à un salarié de plusieurs véhicules par un employeur qui dispose d'une flotte de véhicules</b></p>	<p><b>Q32</b> - Lorsqu'un salarié utilise en permanence plusieurs véhicules que l'employeur, disposant d'une flotte de véhicules (lot de véhicules loués pour un prix global), lui met à disposition permanente, quelle est la valeur d'achat du véhicule que l'employeur doit prendre pour évaluer l'avantage en nature ?</p>	<p>C'est la valeur moyenne des prix réglés par l'entreprise des véhicules mis à disposition par l'employeur.</p> <p>Il en est de même pour les contrats de location (valeur moyenne des prix TTC des contrats de locations) et pour les contrats d'assurance (valeur moyenne des prix TTC des contrats d'assurance).</p>



CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Utilisation du véhicule mis à la disposition du salarié dans le cadre du trajet domicile-lieu de travail ou d'un trajet d'un lieu de travail à un autre</b>	<b>Q33</b> – Lorsque le véhicule est mis à disposition du salarié dans le cadre du trajet domicile-lieu de travail ou d'un lieu de travail à un autre, doit-on considérer qu'il y a avantage en nature ?	Non, comme le rappelle la circulaire (p. 20-21), dans le cadre d'une utilisation professionnelle, pour le trajet domicile-lieu de travail, aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée par le salarié lorsqu'il est démontré que : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'une part l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle ;</li> <li>- d'autre part le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles.</li> </ul> Par ailleurs l'employeur doit démontrer 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.
<b>Véhicule utilitaire</b>	<b>Q34</b> – Lorsque l'employeur met un véhicule utilitaire à la disposition permanente du salarié, l'employeur doit-il évaluer un avantage en nature ?	Cet avantage 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 ainsi être considérés comme tels les véhicules appartenant à la catégorie II (véhicules affectés au transport de marchandise) de l'annexe II (A) de l'arrêté du 5 novembre 1984 modifié relatif à l'immatriculation des véhicules, et dont la carrosserie est définie comme « fourgonnette dérivée de V.P. ». En tout état de cause, il peut s'agir de voitures particulières au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, dès lors qu'elles ont fait l'objet d'un aménagement particulier dans un but d'utilisation professionnelle, notamment par une transformation en véhicules à trois portes.
<b>Avantage en nature véhicule</b>	<b>Q66</b> – Comment calcule-t-on l'avantage en nature véhicule ?	Le tableau joint récapitule l'ensemble des règles de calcul de l'avantage véhicule.
<b>Evaluation au forfait du véhicule en location ou en location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente) sans</b>	<b>Q67</b> – Sur quelle base l'employeur doit-il évaluer l'avantage en nature véhicule en location ou en location avec option d'achat (ou autre location	Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et paie les frais de carburant pour son usage privé, l'évaluation de l'avantage résultant

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p><b>paiement du carburant par l'employeur pour l'usage privé du véhicule</b></p>	<p>assortie de promesse unilatérale de vente) ?</p>	<p>de l'usage privé du véhicule 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.</p> <p>Toutefois, l'évaluation de cet avantage ne peut pas avoir pour effet de porter le montant de l'avantage en nature à un niveau supérieur à celui 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 le loueur, rabais compris dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat).</p> <p>Il appartient aux loueurs et crédit-bailleurs de communiquer aux entreprises locataires les éléments nécessaires à l'application des principes ci-dessus mentionnés.</p> <p>En l'absence d'une telle information, le prix retenu sera le prix du véhicule proposé par le constructeur, au jour du début du contrat de location.</p>
<p><b>Evaluation au forfait du véhicule en location ou en location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente) avec paiement du carburant par l'employeur pour l'usage privé du véhicule</b></p>	<p><b>Q68</b> – Sur quelle assiette l'employeur peut-il évaluer le forfait ?</p>	<p>Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage peut être évalué de deux manières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit sur la base de 30% du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant utilisé à des fins personnelles à partir des frais réellement engagés (sur facture) ;</li> <li>- soit suivant un forfait global de 40% du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule, ainsi que le coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles.</li> </ul> <p>Toutefois, l'évaluation de cet avantage ne peut pas avoir pour effet de porter le montant de l'avantage en nature à un niveau supérieur à celui 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 le loueur, rabais compris dans la limite</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat).</p> <p>Il appartient aux loueurs et crédit-bailleurs de communiquer aux entreprises locataires les éléments nécessaires à l'application des principes ci-dessus mentionnés.</p> <p>En l'absence d'une telle information, le prix retenu sera le prix conseillé d'achat du véhicule par le constructeur au jour du début du contrat de location.</p>
<p><b>Valeur du véhicule dans le cadre de la location ou de la location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente)</b></p>	<p><b>Q69</b> - Quelles sont les règles applicables pour la location ou la location avec option d'achat, notamment lors de l'achat à l'issue de la location et en ce qui concerne le dépôt de garantie ?</p>	<p>Lorsque le véhicule est acheté par l'entreprise à l'issue de la location ou de la location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente), la valeur à prendre en compte est la valeur d'achat du véhicule réglé par le loueur ou le crédit-bailleur (le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur ou crédit-bailleur, rabais compris dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat).</p> <p>Le dépôt de garantie n'a donc pas à être intégré dans ce calcul.</p>
<p><b>Mode d'évaluation de l'avantage en nature par salarié</b></p>	<p><b>Q70</b> - Le mode d'évaluation de l'avantage en nature véhicule (au réel ou au forfait) peut-il être différent suivant les salariés ou doit-il être identique pour tous ?</p>	<p>L'évaluation peut être faite différemment en fonction de chaque salarié. Rien n'impose à l'employeur d'utiliser les mêmes modes d'évaluation pour l'ensemble des salariés. 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 considérée.</p>
<p><b>Changement de mode d'évaluation en cours d'année</b></p>	<p><b>Q71</b> - A-t-on la possibilité d'évaluer l'avantage en nature de façon forfaitaire sur 3 ou 4 mois en attendant la mise en place d'une évaluation au réel ?</p>	<p>Il est tout à fait possible de le faire. Toutefois le mode d'évaluation qui doit être déterminé lors de l'établissement de la DADS (c'est-à-dire au 31 janvier de l'année N+1) doit être identique pour l'année entière (soit au forfait soit au réel). Ainsi, une entreprise qui évalue l'avantage en nature, pour une partie de l'année au forfait et ensuite pour une autre partie de l'année au réel, devra, lors de l'établissement de la DADS, choisir l'un des deux modes et recalculer l'avantage par rapport au mode</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		d'évaluation ainsi choisi pour l'année considérée.
<b>Entretien du véhicule</b>	<b>Q72</b> - Dans l'évaluation de l'avantage en nature véhicule au réel que faut-il inclure dans le coût de l'entretien ?	Il s'agit des frais courants (vidange, changement de pneus...). Ne doivent pas être pris en compte par exemple les frais de remise en état du véhicule consécutifs à un sinistre.
<b>Assurance du véhicule</b>	<b>Q73</b> - Dans l'évaluation de l'avantage en nature véhicule au réel, que faut-il inclure dans le coût de l'assurance ?	Il s'agit du coût de l'assurance réellement supporté par l'entreprise (quels que soient les risques pour lesquels elle s'est assurée). Ne doivent pas être prises en compte les éventuelles franchises supportées par l'entreprise en cas de sinistre. Dans le cas où l'entreprise ne pourrait déterminer le coût de l'assurance pour chaque salarié (exemple : en cas de contrat de flotte d'assurance), l'entreprise peut retenir un coût moyen.
<b>Éléments de preuve pour déterminer le kilométrage privé et professionnel du salarié</b>	<b>Q74</b> - Quels moyens de preuves peuvent être retenus pour prouver le kilométrage privé et professionnel du salarié ?	<p>Le système déclaratif ne peut constituer qu'un commencement de preuve ou une présomption simple.</p> <p>L'employeur peut, par ailleurs, démontrer le kilométrage parcouru à titre privé en soustrayant le kilométrage effectué à titre professionnel du kilométrage total effectué par le véhicule.</p> <p>Les carnets de bord, de visite ou de rendez-vous peuvent constituer des éléments de preuve suffisants du kilométrage parcouru à titre professionnel.</p>
<b>Preuve de la prise en charge par le salarié du carburant privé</b>	<b>Q75</b> - Comment peut-on prouver que le salarié prend à sa charge le carburant privé ? Est-ce que le fait d'imposer au salarié d'effectuer le plein avec une carte à essence la veille au soir du repos hebdomadaire et de le refaire à sa charge le lendemain matin du repos hebdomadaire peut constituer un moyen de preuve suffisant ?	<p>Cette preuve peut être apportée par tous moyens. Le fait d'imposer au salarié d'effectuer le plein avec une carte essence, par exemple le vendredi soir et de le refaire le lundi matin à sa charge, peut constituer un moyen de preuve suffisant.</p> <p>En revanche, le blocage de la carte essence, par exemple durant le week-end, ne suffit pas à prouver que le salarié paie son carburant. Le plein de carburant ayant pu être effectué la veille du congé hebdomadaire.</p> <p>Lorsque sur les factures le nombre total de litres de carburant payé par l'entreprise correspond au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel multiplié par la consommation moyenne du véhicule</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>au 100 km, ces éléments constituent une présomption suffisante pour apprécier que le salarié prend en charge son carburant à titre privé.</p> <p>Lorsque le nombre total de litres de carburant payé par l'entreprise est supérieur à la consommation en carburant correspondant au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel, le nombre de litres de carburant dépassant cette consommation professionnelle est alors considérée comme une consommation privée. Le montant de l'avantage en nature qui doit alors être réintégré dans l'assiette de cotisations est calculé en multipliant le nombre de litres de carburant utilisé à titre privé par le coût du litre de carburant facturé.</p> <p>Conformément à la réponse de la question 74, les carnets de bord, de visite ou de rendez-vous peuvent constituer des éléments de preuve suffisants du kilométrage parcouru à titre professionnel.</p>
<p><b>Valeur à prendre en compte lorsqu'il y a reprise d'un ancien véhicule</b></p>	<p><b>Q76</b> – Lorsque l'employeur achète un véhicule avec une remise correspondant à la reprise de son ancien véhicule par le vendeur, quel prix d'achat doit être pris en considération pour évaluer l'avantage en nature véhicule ?</p>	<p>Le montant correspondant à la reprise de l'ancien véhicule doit être déduit du prix d'achat.</p>
<p><b>Utilisation du véhicule mis à disposition permanente dans le cadre du trajet domicile - lieu de travail ou d'un trajet d'un lieu de travail à un autre</b></p>	<p><b>Q77</b> – Lorsque le véhicule est mis à disposition du salarié dans le cadre du trajet domicile-lieu de travail ou d'un lieu de travail à un autre, doit-on considérer qu'il y a avantage en nature (cf Q33) ?</p>	<p>Compte tenu d'une erreur de rédaction de la réponse à la question 33 du Questions-Réponses n°2, cette réponse est reformulée comme suit :</p> <p>« Non – Aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée par le salarié lorsqu'il est démontré que l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle.</p> <p>Par ailleurs, l'employeur doit démontrer que le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun soit parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi ou mal desservi, soit en raison de conditions ou d'horaires particuliers de travail.</p> <p>Ce principe s'applique également lorsque l'employeur opte pour la déduction forfaitaire spécifique. »</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Prêt de véhicule dans le cadre d'un partenariat entre le constructeur automobile et l'entreprise ou dans le cadre d'un sponsoring</b>	<b>Q92</b> – Lorsque l'employeur bénéficie d'un prêt de véhicule, soit dans le cadre d'un partenariat entre le constructeur automobile et l'entreprise, soit dans le cadre d'un sponsoring et qu'il met à la disposition permanente du salarié ce véhicule, l'employeur doit-il évaluer un avantage en nature constitué par son utilisation privée ? Sur quelle base ?	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 constituée 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).

#### D – NOUVELLES TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Prise en compte de l'avantage en nature au titre de ces outils</b>	<b>Q23</b> – Lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, l'employeur met à sa disposition un outil issu des nouvelles technologies, doit-il évaluer un avantage en nature pour l'usage privé ?	<p>La circulaire précise (page 18) les conditions dans lesquelles cet avantage en nature doit être retenu, ainsi que les assouplissements permettant de négliger la prise en compte d'un tel avantage.</p> <p>En conséquence :</p> <p>1) Il y a avantage en nature si la réalité de l'usage privé résulte d'un document écrit (ex : courrier papier ou électronique de la direction autorisant l'utilisation à titre privé), ou de l'existence de factures détaillées permettant de présumer l'utilisation privée.</p> <p>Toutefois, ne doit pas être considéré comme un avantage en nature l'utilisation raisonnable des outils de la NTIC pour la vie quotidienne du salarié dont l'emploi est justifié par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale. Ainsi par exemple ne seront pas décomptés comme avantages en nature les appels de courte durée au domicile.</p> <p>2) L'existence de cet avantage peut en revanche être négligée lorsqu'un document écrit de l'entreprise mentionne que les matériels, logiciels, abonnements et temps de connections consentis par l'employeur sont destinés à l'usage professionnel, ou à défaut, lorsque l'utilisation</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>d'outils de la NTIC 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).</p> <p>Ainsi s'il y a document écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit, il mentionne la réalité de l'usage privé : il y a alors assujettissement sur cet usage privé ;</li> <li>- soit, il indique que ces matériels sont toujours destinés à l'usage professionnel : il ne peut y avoir assujettissement.</li> </ul> <p>S'il n'y a pas de document écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'il y a utilisation raisonnable seulement, il n'y a pas assujettissement ;</li> <li>- s'il y a une utilisation privée au-delà de cette utilisation raisonnable, il y a assujettissement sur la base des factures détaillées ;</li> <li>- s'il peut être démontré que l'utilisation découle d'obligations ou de sujétions professionnelles, il n'y a pas assujettissement.</li> </ul>
<p><b>Mise à disposition permanente par un employeur qui produit ou fournit des outils issus des NTIC : évaluation selon la valeur réelle</b></p>	<p><b>Q24</b> - Lorsque l'employeur produisant ou fournissant des outils NTIC met ces outils à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour les dépenses réellement engagées, quelle est l'évaluation de l'avantage en nature ?</p>	<p>Lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, l'employeur met à la disposition permanente de ce dernier des outils issus des NTIC dont l'usage est en partie privé, et que l'évaluation de l'avantage en nature est effectuée sur la base de la valeur réelle, celle-ci prend en compte la remise dont aurait bénéficié le salarié en cas d'achat lorsque l'entreprise produit ou fournit des outils issus des NTIC. L'employeur doit évaluer cet avantage en apportant les justificatifs de facture justifiant le temps passé par le salarié à une utilisation privée.</p>
<p><b>Mise à disposition permanente par un employeur qui produit ou fournit des outils issus des NTIC : évaluation selon le forfait</b></p>	<p><b>Q25</b> – Lorsque l'employeur produisant ou fournissant des outils NTIC met ces outils à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour l'évaluation au forfait, quelle est l'évaluation de l'avantage en nature ?</p>	<p>Lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, l'employeur met à la disposition permanente de ce dernier des outils issus des NTIC dont l'usage est en partie privé, et que l'évaluation de l'avantage en nature est effectuée sur la base du forfait, la valeur de l'avantage en nature est déterminée en prenant en compte le rabais dont aurait bénéficié le salarié si l'entreprise lui avait vendu un de ces outils. Le montant de l'avantage en nature est alors calculé en déduisant le niveau du rabais consenti à ses salariés lorsqu'elle leur vend ces outils, <u>dans la limite</u></p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>de 30% du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.</p> <p>Plusieurs situations se présentent :</p> <p>1) Lorsque le salarié bénéficie d'une mise à disposition permanente de cet outil, la part privée est évaluée selon le prix public TTC diminué du rabais offert aux salariés dans la limite de 30%.</p> <p>Ex1 : prix public TTC = 100 euros  Rabais salariés 20%  La base du prix de l'outil est de : <math>100 - 20 = 80</math> euros  En conséquence, l'évaluation de l'avantage en nature est de <math>80 * 10\% = 8</math> euros par an  Ex2 : rabais salariés de 40%  La base du prix est de : <math>100 - 30 = 70</math>  L'évaluation de l'avantage en nature est de : <math>70 * 10\% = 7</math> euros par an</p> <p>2) Lorsque le salarié bénéficie d'un tel avantage, dans une entreprise qui consent des rabais pour les produits vendus à ses salariés, et qu'il verse en outre une participation ou une redevance, le montant de cette participation doit également être déduit de la valeur de l'avantage en nature.</p> <p>Ex1 : le salarié verse une redevance de 6 euros et le rabais pratiqué est de 20% sur l'outil dont le prix public TTC est de 100 euros.  Il y a lieu de réintégrer un avantage en nature calculé selon le prix public TTC diminué du rabais dans la limite de 30% et du montant de la redevance, soit :  Montant de l'avantage en nature de 8 euros par an  <math>((100 \text{ TTC} - 20 = 80) * 10\%)</math> auquel il convient de retrancher le montant de la redevance ou participation du salarié soit 6 euros.  L'avantage résiduel à réintégrer dans l'assiette de cotisations s'élève donc à 2 euros par an.</p> <p>Ex2 : le salarié verse une redevance de 6 euros et le rabais pratiqué dans l'entreprise est de 40%.  Il y a lieu de réintégrer un avantage en nature calculé</p>



CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>selon le prix public TTC diminué du rabais dans la limite de 30% (soit 70 x 10%=7 euros) et du montant de la redevance (soit 6 euros). L'avantage résiduel à réintégrer dans l'assiette des cotisations est donc de 1 euro par an.</p> <p>Lorsque en revanche la mise à disposition s'effectue pour un usage <u>non professionnel</u>, le dispositif transitoire d'exonération prévu par la loi de finances pour 2001 est applicable (voir question n°27).</p>
<p><b>Vente d'outils issus des NTIC à un salarié par un employeur qui produit ou fournit ces outils</b></p>	<p><b>Q26</b> – Lorsque l'employeur produit ou fournit des outils issus des nouvelles technologies et qu'il cède ces outils à titre gratuit ou les vend à des tarifs préférentiels à son salarié, l'employeur doit-il décompter un avantage en nature ? Sur quelle base ?</p>	<p>Il convient de distinguer l'application d'un dispositif transitoire et l'application du dispositif permanent :</p> <p>A) L'application d'un dispositif transitoire (article 4 de la loi de finances pour 2001 – n°2000-1352 du 30 décembre 2000 ; article 29 de la loi de finances rectificative pour 2002 – n°2002-1576 du 30 décembre 2002) :</p> <p>Bénéficie d'une exonération de cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS, dans la limite globale de 1525 euros par salarié, l'avantage constitué par l'attribution ou la mise à disposition <u>gratuite</u> aux salariés de matériels informatiques neufs, de logiciels et la fourniture gratuite de prestations de services liées directement à l'utilisation de ces biens. Ces dispositions s'appliquent également lorsque les salariés bénéficient de l'attribution ou de la mise à disposition de ces mêmes biens ou de la fourniture de ces prestations de services pour un <u>prix inférieur à leur coût de revient</u>.</p> <p>L'exonération est applicable pour les opérations attribuées dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2005, sur option exercée dans le cadre du document formalisant l'accord. L'attribution, la mise à disposition ou la fourniture effective aux bénéficiaires des biens ou prestations de services doit s'effectuer dans les douze mois de la conclusion de l'accord.</p> <p><u>Ce dispositif est applicable pour toute entreprise, qu'elle soit ou non producteur ou fournisseur d'outils</u></p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p><u>de NTIC.</u></p> <p>B) L'application du dispositif permanent (évaluation au réel de l'article 4 de l'arrêté du 10 décembre 2002) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qui redeviendra pleinement applicable lorsque le dispositif prévu au A) ne sera plus en vigueur, et qui, pendant la période transitoire, ne s'applique qu'après prise en compte de l'exonération prévue dans la limite de 1525 euros</li> <li>- est pleinement applicable lorsque l'entreprise ne s'inscrit pas dans le cadre du dispositif transitoire (ex : pas d'accord d'entreprise ou de groupe).</li> </ul> <p>1) Les cessions au salarié de produits réalisées par l'entreprise à des conditions préférentielles constituent des avantages en nature qui doivent être négligés dès lors que les réductions tarifaires n'excèdent pas 30% du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.</p> <p>Ex1 : prix public TTC de l'outil=100 euros La réduction tarifaire est de 20 euros représentant 20% du prix public TTC. L'avantage en nature est négligé.</p> <p>Ex2 : la réduction tarifaire est de 30 euros représentant 30% du prix public TTC. L'avantage en nature est négligé.</p> <p>2) Lorsque la cession est gratuite ou lorsque la remise dépasse 30% du prix public TTC, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette de cotisations.</p> <p>Ex1 : prix public TTC de l'outil=100 euros. S'il y a fourniture gratuite, l'avantage en nature équivalent à 100 euros doit être réintégré dans l'assiette des cotisations.</p> <p>Ex2 : s'il y a réduction tarifaire de 50 euros soit 50% du prix public, l'avantage en nature est donc évalué à</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		100-50=50 euros et doit être réintégré dans l'assiette des cotisations.
<p><b>Mise à disposition permanente ou don d'un outil des NTIC dont l'usage est totalement privé, et extérieur à l'activité professionnelle du salarié</b></p>	<p><b>Q27-</b> Lorsque l'employeur met à la disposition permanente ou donne au salarié un outil des NTIC dont l'usage est totalement privé, et qui est extérieur à l'activité professionnelle du salarié, comment doit être évalué l'avantage en nature ?</p>	<p>1) Dans ce cas le forfait annuel de 10% prévu à l'article 4 de l'arrêté ne s'applique pas, puisque l'évaluation forfaitaire concerne l'usage en partie privé d'un outil mis à la disposition permanente du salarié dans le cadre de son activité professionnelle.</p> <p>Dans le cas d'un usage totalement privé et extérieur à l'activité professionnelle du salarié, il convient donc de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations, à partir des dépenses réellement engagées par l'employeur.</p> <p>Si de plus cette mise à disposition permanente s'analyse en fait comme une cession définitive, et si en particulier le salarié ne restitue pas l'outil NTIC lors de son départ de l'entreprise, il convient d'analyser cela comme une fourniture gratuite, et donc de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations.</p> <p>2) Toutefois, s'agissant de cet usage non professionnel, un dispositif transitoire d'exonération est prévu par l'article 4 de la loi de finances pour 2001 – n°2000-1352 du 30 décembre 2000-, complété par l'article 29 de la loi de finances rectificative pour 2002 – n°2002-1576 du 30 décembre 2002- :</p> <p>Bénéficie d'une exonération de cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS, dans la limite globale de 1525 euros par salarié, l'avantage constitué par l'attribution ou la mise à disposition gratuite aux salariés de matériels informatiques neufs, de logiciels et la fourniture gratuite de prestations de services liées directement à l'utilisation de ces biens.</p> <p>L'exonération est applicable pour les opérations attribuées dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>2005, sur option exercée dans le cadre du document formalisant l'accord. La mise à disposition aux bénéficiaires des biens ou prestations de services doit s'effectuer dans les douze mois de la conclusion de l'accord.</p> <p>La partie de l'avantage supérieure à la limite de 1525 euros doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations, selon les modalités prévues au 1) ci-dessus.</p>

#### E - AUTRES AVANTAGES EN NATURE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p><b>Fourniture gratuite ou à tarif préférentiel dont bénéficient les salariés sur les produits réalisés ou vendus par l'entreprise</b></p>	<p><b>Q93</b> – La circulaire ministérielle DSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003 (page 20) indique que les fournitures de produits réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles dont bénéficient les salariés ne constituent pas des avantages en nature dès lors que leurs réductions tarifaires n'excèdent pas 30% du prix public TTC pratiqué par l'employeur pour le même produit à un consommateur non salarié de l'entreprise. Quel est le prix public TTC pratiqué par l'employeur ?</p>	<p>Lorsqu'une entreprise vend uniquement à des détaillants, c'est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année pour la vente du même produit à ses clients détaillants.</p> <p>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.</p>

#### F - RÈGLES PARTICULIÈRES DE L'ÉVALUATION

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p><b>Mise à disposition d'un véhicule, d'un outil des NTIC, ou de tout autre bien pouvant être considéré comme un avantage en nature. Evaluation de l'avantage en nature en cas de participation financière du salarié : non-intégration des cotisations et contributions sociales, impôts et taxes, dans le calcul</b></p>	<p><b>Q60</b> – Le salarié peut être amené à verser une redevance pour la mise à disposition d'un tel bien. Pour le calcul de l'avantage en nature, dans la comparaison à établir entre le montant de la participation financière du salarié et le montant de l'avantage en nature, doit-on intégrer les cotisations et contributions sociales et les impôts et taxes qui s'appliquent à l'avantage en nature ?</p>	<p>Non, il ne faut pas les intégrer dans la comparaison. Il convient de calculer l'avantage tel qu'il figurerait dans le haut de la fiche de paie (rémunération brute imposable).</p>
<p><b>Règle de l'évaluation minimale et option pour le réel</b></p>	<p><b>Q61</b> - L'article 5 de l'arrêté du 10 décembre 2002 précise que les évaluations forfaitaires constituent des évaluations minimales. Cette règle de l'évaluation minimale est-elle applicable lorsque l'employeur opte pour le réel (sur la base des dépenses réellement engagées) ?</p>	<p>La règle de l'évaluation minimale ne vise que le cas où l'employeur entend se placer dans le champ de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature (pour l'avantage en nature nourriture son évaluation est toujours au forfait). Dès lors, si les autres évaluations fixées forfaitairement, par convention ou contrat, sont inférieures à ce forfait, le forfait fixé par l'arrêté</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		constitue un minimum. En revanche lorsque l'avantage en nature (nourriture pour certains mandataires sociaux, logement, véhicule ou nouvelles technologies) est estimé sur une base réelle, le montant de la valeur réelle peut être inférieur à l'évaluation forfaitaire sous réserve de la production de justificatifs.
<b>Le prix de revient du repas est inférieur à la valeur minimale du forfait</b>	<b>Q62</b> – Lorsque le prix de revient d'un repas est inférieur à la valeur minimale du forfait, l'employeur peut-il évaluer l'avantage nourriture par rapport à ce prix de revient ?	Non, le forfait fixé par l'arrêté constitue un minimum.

## II - FRAIS PROFESSIONNELS

### A - INDEMNITÉS DE PETIT DÉPLACEMENT

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Définition du petit déplacement</b>	<b>Q35</b> – Quelle est la définition du petit déplacement ?	Le salarié est en déplacement professionnel, lorsqu'il est empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est contraint de prendre ses repas hors des locaux de l'entreprise. Dans ce cas des forfaits sont prévus (article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002) qui permettent de déduire de l'assiette des cotisations les indemnités versées par l'employeur couvrant les dépenses supplémentaires de nourriture exposées par le salarié.
<b>Indemnité de petits déplacements</b>	<b>Q36</b> – Quelles sont les indemnités forfaitaires de petit déplacement ?	1) Lorsque le salarié en déplacement professionnel est empêché de regagner sa résidence ou lieu habituel de travail, l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 15 euros par repas.  2) Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier et que les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel 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'indemnité destinée à compenser les dépenses

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 7,5 euros.
<b>Indemnité de casse-croûte</b>	<b>Q37</b> – Lorsque le salarié perçoit une indemnité de casse-croûte, l'employeur peut-il assimiler systématiquement cette indemnité à une indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise ?	Toutes les indemnités qualifiées d'indemnités de casse-croûte sont assimilables à une indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise si les circonstances de fait se trouvent établies. Si les circonstances de fait (travail hors des locaux de l'entreprise, salariés occupés sur des chantiers, des entrepôts des ateliers extérieurs...) ne sont pas établies l'employeur ne peut pas bénéficier de l'exonération de cette indemnité et doit la réintégrer dans l'assiette de cotisations.
<b>Indemnité de casse croûte pour les chauffeurs routiers</b>	<b>Q38</b> – La circulaire du 7 janvier 2003 a abrogé la lettre ministérielle du 11 février 1985 qui admettait le cumul des indemnités de casse-croûte et indemnités de repas pour un chauffeur routier qui débute son travail avant cinq heures du matin ou qui conduit au moins quatre heures entre 22 heures et 7 heures du matin. Cette dérogation est-elle maintenue ?	Oui. La circulaire (Paragraphe III-3-3-1-page 24) précise que 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. Lorsque le chauffeur routier est contraint de prendre un casse croûte et un repas au restaurant au cours de son déplacement à des heures précises décalées dans le temps et que l'employeur verse au salarié les deux indemnités en application de la convention collective, ces indemnités sont considérées être utilisées conformément à leur objet et peuvent être déduites de l'assiette de cotisations.
<b>Indemnités de petits déplacements pour les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle.</b>	<b>Q39</b> – Les entreprises de travail temporaire, des travaux publics, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle peuvent-elles continuer à appliquer les règles dérogatoires qui existaient précédemment concernant l'indemnisation du petit déplacement de certains de leurs salariés ?	Pour des raisons de simplicité de gestion, les entreprises précitées ont demandé de bénéficier d'un barème particulier d'exonération d'indemnités de petit déplacement comme il en existait un dans le cadre de la réglementation applicable jusqu'au 31 décembre 2002. Le barème décrit dans le tableau joint (tableau n°1) est rattaché au paragraphe 3-4 cas particuliers du III de la circulaire du 7 janvier 2003 précitée. Il retient le même principe que le dispositif antérieur, c'est à dire des valeurs qui 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.

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>La distance parcourue est appréciée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les entreprises de travail temporaire, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur,</li> <li>- 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),</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Les valeurs journalières de trajet sont complétées par la valeur de 7,5 euros 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 15 euros, lorsqu'il est démontré que le salarié est dans l'obligation de prendre un repas au restaurant.</p> <p>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 de repas.</p> <p>Le tableau joint en annexe n°1 récapitule les limites d'exonération de ces indemnités, quel que soit le moyen de transport utilisé par le salarié.</p> <p>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.</p> <p>Ce dispositif est applicable pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003.</p>
<p><b>Notion de travail de nuit</b></p>	<p><b>Q78</b> - Le 2° de l'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002 mentionne le travail de nuit. Quelle plage horaire est couverte par cette notion ?</p>	<p>Le travail de nuit est défini par l'article L. 213-1-1 du code du travail, qui précise que « tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.</p> <p>Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. »
<b>Indemnités de restauration des petits déplacements</b>	<b>Q94</b> – Lorsqu'un salarié (consultant, intérimaire...) est envoyé en mission dans une entreprise cliente, les frais de restauration qui lui sont versés sont-ils exonérés de charges sociales quelle que soit la durée de la mission ?	Il n'y a aucune limite de durée. En effet, l'article 3 de l'arrêté du 20 décembre 2002 précise que lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail, les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas sont réputées être utilisées conformément à leur objet <u>dans la limite du forfait</u> . L'exonération reste acquise pendant toute la durée de la mission, quel que soit le type d'établissement de restauration et le montant réel de la dépense. Il en est de même lorsque l'employeur opte pour les frais réels, en revanche il est tenu de produire les justificatifs.

## B - INDEMNITÉS DE GRAND DEPLACEMENT

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Grand déplacement – les dépenses destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et du petit déjeuner</b>	<b>Q21</b> - Lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, l'employeur est autorisé à déduire les dépenses supplémentaires de logement et du petit déjeuner dans la limite de 54 euros (2003) par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne. Le montant de cette indemnité peut-il être octroyé pour d'autres grandes villes (Bordeaux, Marseille...) ou d'autres départements ?	Non, aucune tolérance n'est acceptée. En effet, la distinction entre les départements de la petite couronne et les autres départements est le résultat de la consultation approfondie ayant précédé cette réforme, sans qu'aucun argument déterminant ne permette de justifier tel ou tel découpage.



CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Définition du grand déplacement</b>	<b>Q40</b> – Quelle est la définition du grand déplacement ?	<p>Le salarié est en grand déplacement lorsqu'il accomplit une mission professionnelle et qu'il est empêché de regagner sa résidence à condition que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement soit au moins égale à 50 km (trajet aller)</li> <li>- et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller).</li> </ul> <p>Ces deux conditions constituent une présomption simple.</p> <p>Si le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation du grand déplacement</p>
<b>Indemnités de grand déplacement</b>	<b>Q41</b> –Dans quelles limites les indemnités versées dans le cadre du grand déplacement sont-elles exonérées ?	Le tableau joint en annexe n°2 récapitule l'ensemble des règles d'exonération des indemnités forfaitaires de grand déplacement.
<b>Durée maximum du grand déplacement</b>	<b>Q42</b> – Peut-on admettre qu'un salarié est en grand déplacement au-delà de six ans ?	<p>Le bénéfice des déductions au titre des indemnités forfaitaires de grand déplacement n'est possible que dans la limite de six ans.</p> <p>Au-delà, l'employeur peut déduire les remboursements de frais de grand déplacement sous la forme des dépenses réellement engagées et dans ce cas l'employeur doit produire les justificatifs y afférents. Un tel prolongement suppose qu'il soit démontré que le salarié demeure effectivement en grand déplacement.</p>
<b>Panachage des modalités de prise en charge des frais professionnels du salarié au titre du grand déplacement en métropole</b>	<b>Q80</b> - Peut-on panacher le remboursement des frais professionnels du salarié, en grand déplacement en métropole, à la fois sur la base du réel et du forfait ?	Oui, il est tout à fait possible de rembourser au réel pour le logement/petit déjeuner et sur la base du forfait pour les frais de repas ou inversement. A la différence de la précédente, la nouvelle réglementation permet en effet une utilisation fractionnée et non plus globale des forfaits.

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Indemnité de garde de chambre</b>	<b>Q81</b> - Lorsqu'un salarié est en mission de longue durée sur un chantier et envoyé pour une courte durée sur un autre chantier, le versement par l'employeur d'une indemnité de grand déplacement et d'une indemnité de « garde de chambre » au lieu de son principal chantier peut-il être exonéré ?	Seule l'indemnité de grand déplacement pourra être exonérée sur la base des forfaits prévus à l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002. L'indemnité de garde de chambre pourra être déduite sur la base des frais réellement engagés, sur production de justificatifs.
<b>Abattement des indemnités de grand déplacement après les délais de durée d'affectation de trois mois et de vingt-quatre mois prévus à l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, lorsque les salariés sont affectés sur plusieurs chantiers</b>	<b>Q82</b> – Comment doit-on appliquer les abattements de 15% et 30% sur les indemnités de grand déplacement lorsque les salariés sont affectés sur plusieurs chantiers ?	Le décompte de la durée du déplacement, qu'il soit effectué sur une période continue ou discontinue, doit se faire par chantier et à la date d'affectation sur chaque chantier.
<b>Contrat annuel de maintenance et abattement des indemnités de grand déplacement</b>	<b>Q83</b> – Doit-on appliquer les abattements de 15% et de 30% sur les indemnités de grand déplacement lorsque le salarié se rend dans une entreprise cliente dans le cadre d'un contrat de maintenance d'une durée de quatre ans avec des visites régulières tous les quinze jours ?	Non. Ces grands déplacements résultent de missions distinctes de courtes durées et ne correspondent pas à une affectation continue ou discontinue sur un même lieu de travail..

#### C - INDEMNITES DE MOBILITE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Définition de la mobilité</b>	<b>Q43</b> – Quelle est la définition de la mobilité ?	Le salarié est en mobilité lorsqu'il change de lieu de résidence pour être affecté dans un nouveau poste de travail. La distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi doit être au moins égale à 50 km et entraîner un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30 (trajet aller). Le cumul de ces deux conditions constitue une présomption simple, compte tenu en particulier de l'empêchement pour le salarié de regagner son domicile en fin de journée. Mais en tout état de cause, le trajet aller doit, quel que soit le mode de transport, être au moins égal à 1H30.
<b>Indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire dans l'attente d'un logement définitif</b>	<b>Q44</b> – La possibilité de déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire est-elle subordonnée, de la part du salarié, à la preuve d'une double résidence ?	Non, ces déductions sont seulement conditionnées à la recherche d'un nouveau logement. En revanche, les professionnels du spectacle sous contrat à durée déterminée n'ont pas à produire d'attestation de recherche d'un nouveau logement.

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire dans l'attente d'un logement définitif et limite de 9 mois pour le bénéfice des déductions</b>	<b>Q45</b> – La limite de 9 mois pour la déduction des indemnités versées au titre des frais d'hébergement provisoire s'applique-t-elle quel que soit le mode d'indemnisation (forfait ou dépenses réelles) ?	Cette limite de 9 mois ne s'applique qu'au forfait. Lorsque l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées, ce qui suppose la production des justificatifs y afférents, la limite de 9 mois n'est donc pas opposable à ce mode d'indemnisation. Un tel prolongement ne sera évidemment possible que si les circonstances de fait démontrent qu'il y a lieu de considérer qu'un hébergement provisoire demeure justifié.
<b>Dépenses d'installation</b>	<b>Q46</b> – Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'installation peuvent-elles être exonérées dans le cadre d'une embauche, lorsque le salarié ne travaillait pas précédemment dans l'entreprise ?	Oui. Les dépenses d'installation résultant d'une embauche sous contrat à durée déterminée ou indéterminée sont qualifiées de frais professionnels à condition, toutefois, que cette mobilité ne résulte pas de pure convenance personnelle.
<b>Mutations</b>	<b>Q47</b> – La mobilité vise-t-elle uniquement les mutations au sein d'un même groupe ou d'une même entreprise, ou faut-il l'entendre de façon plus large à tout changement d'entreprise ?	La mobilité s'entend au sens large : elle vise les mutations au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe ainsi que tous les changements d'entreprise. En ce qui concerne le cas particulier des personnes embauchées sous contrat à durée déterminée ou sous contrat à durée indéterminée, hors les cas de mutation visés ci-dessus, l'indemnisation en franchise de cotisations sociales des frais de mobilité n'est admise que dans l'hypothèse où le changement de résidence ne résulte pas de pures convenances personnelles. Cette contrainte peut résulter de circonstances liées : - soit à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à une promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emploi...), - soit à des contraintes familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, du concubin ou de la personne liée au salarié par un PACS, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants...).
<b>Mobilité et grand déplacement</b>	<b>Q48</b> – Peut-on admettre qu'un salarié en mobilité professionnelle indemnisé au titre de son hébergement provisoire soit également en situation de grand déplacement et indemnisé simultanément à ce titre ?	Lorsque se cumulent des situations de fait de mobilité et simultanément de grand déplacement et que le salarié bénéficie du cumul des indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement et des frais supplémentaires de nourriture, une double déduction est possible. Elle doit alors porter sur

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		l'indemnité d'hébergement provisoire et l'indemnité de grand déplacement, à l'exception de la part représentative de la nourriture pour cette dernière.
<b>Indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire dans l'attente d'un logement définitif</b>	<b>Q79</b> – Dans le cadre de la déduction des indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire, quel mode d'hébergement recouvre cette notion d'hébergement provisoire ?	Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif peuvent être déduites dans la limite de 60 euros par jour pour une durée de 9 mois. Ce montant intègre donc à la fois des frais de nourriture et de logement. Dès lors que le logement provisoire dans lequel est hébergé le salarié implique le remboursement de frais par l'employeur, il peut être considéré comme étant intégré dans ce dispositif : il peut s'agir du prix d'une chambre d'hôtel, mais également d'une pension, ou encore du remboursement au salarié des frais d'emplacement d'une caravane ou d'un mobile-home, et de toute location par nuitée ou mensuelle.
<b>Frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location d'un nouveau logement</b>	<b>Q95</b> – La circulaire du 7 janvier 2003 p.32 précise qu'en cas de mobilité du salarié, l'employeur est autorisé à déduire de l'assiette de cotisations les frais de notaire et d'agence immobilière <b>en cas de location uniquement</b> . Quels sont les frais de notaire et d'agence à déduire ?	Lorsque le salarié, en mobilité professionnelle, est contraint de louer un nouveau logement et que l'employeur n'opte pas pour le forfait, l'employeur est autorisé à déduire de l'assiette de cotisations, sur présentation des factures, les remboursements des frais engagés par le salarié au regard : - des frais d'honoraires de notaire dus au titre de leurs diligences, - des frais d'agence immobilière dus au titre de leurs diligences - et, le cas échéant, des frais d'huissier lorsqu'un état des lieux est établi par ce dernier.
<b>Frais d'installation</b>	<b>Q101</b> – La circulaire du 7 janvier 2003 p.32 précise qu'en cas de mobilité du salarié, l'employeur est autorisé à déduire de l'assiette de cotisations les frais de remise en état du logement. Quels sont les frais de remise en état du logement qui peuvent être retenus par l'employeur ? Lorsque le salarié achète un appartement ou une maison, l'employeur peut-il déduire les frais de remise en état du bien ?	Lorsque le salarié, en mobilité professionnelle, est contraint de louer un nouveau logement et que l'employeur n'opte pas pour le forfait, l'employeur est autorisé à déduire de l'assiette de cotisations, sur présentation des factures, les remboursements des frais constatés dans l'état des lieux et engagés par le salarié. Ces frais doivent avoir le caractère de réparations locatives tel que prévu au II – ouvertures intérieures et extérieures, III – Parties intérieures, IV – installations de plomberie et V – équipements d'installations d'électricité, de l'annexe du décret du 26 août 1987 pris en application de l'article 7 de la loi

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
		<p>n°86-1290 du 23 décembre 1986 tendant à favoriser l'investissement locatif, l'accession à la propriété de logements sociaux et le développement de l'offre foncière et relatif aux réparations locatives.</p> <p>S'agissant de l'achat d'un appartement ou d'une maison, les frais occasionnés pour la remise en état de cet achat ne peuvent être considérés comme des frais professionnels.</p>

#### D - DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p><b>Cumul de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et de la prise en charge des frais de transport</b></p>	<p><b>Q49</b> – La circulaire (cf 4-3, p.39) admet le cumul de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et de 50% de la prise en charge totale ou partielle de l'abonnement mensuel par les employeurs de province. Quelle est la part réelle du coût de l'abonnement ?</p>	<p>Il s'agit de cumuler 50% du coût de l'abonnement pris en charge par l'employeur avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.</p> <p>Ex :</p> <p>Le titre des transport est évalué à 100 euros. La profession du salarié bénéficie d'une déduction forfaitaire spécifique de 30%.</p> <p>Ex1 : L'employeur rembourse au salarié 70 euros du titre de transport. L'employeur est donc autorisé à déduire de l'assiette des cotisations 50% des 70 euros. Ainsi l'employeur réintègre dans l'assiette des cotisations 35 euros avant de procéder à la déduction forfaitaire spécifique.</p> <p>Ex2 : l'employeur rembourse au salarié 50 euros du titre de transport. L'employeur est donc autorisé à déduire de l'assiette des cotisations 50% des 50 euros. Ainsi l'employeur réintègre dans l'assiette des cotisations 25 euros avant de procéder à la déduction forfaitaire spécifique.</p> <p>Ex3 : l'employeur rembourse au salarié 20 euros du titre de transport. L'employeur est donc autorisé à déduire de l'assiette des cotisations 50% des 20 euros. Ainsi l'employeur réintègre dans l'assiette des cotisations 10 euros</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p><b>Cumul de la déduction forfaitaire spécifique et des frais de grand déplacement pour les salariés du bâtiment et des travaux publics : intégration des voyages de début et de fin de chantier et des voyages de détente dans les frais autorisés dans le cadre du cumul</b></p>	<p><b>Q50</b> – L’employeur du bâtiment et/ou des travaux publics, qui est autorisé à cumuler la déduction forfaitaire spécifique et les frais de grand déplacement, peut-il également déduire de l’assiette de cotisations des salariés de ces secteurs les frais de transport exposés à l’occasion des voyages de début et de fin de chantier ainsi que les « voyages de détente » (aller et retour du chantier au domicile) prévus par les conventions collectives relatives aux ouvriers du bâtiment et des travaux publics ?</p>	<p>avant de procéder à la déduction forfaitaire spécifique.</p> <p>Les frais de transport exposés à l’occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics constituent des frais professionnels se rapportant directement à la situation de grand déplacement dans laquelle se trouvent les ouvriers.</p> <p>La prise en charge de ces frais par l’employeur peut donc, à titre dérogatoire, être exonérée de cotisations en cumul de la déduction forfaitaire spécifique au même titre que l’indemnité de grand déplacement (nourriture et logement).</p>
<p><b>Cumul de la déduction forfaitaire spécifique et la prise en charge par l’employeur des frais de repas payés directement au restaurateur</b></p>	<p><b>Q51</b> – Lorsque l’employeur paie directement au restaurateur le prix du repas du salarié et qu’il opte pour la déduction forfaitaire spécifique, doit-il réintégrer dans l’assiette de cotisations cette prise en charge ?</p>	<p>Non, cette prise en charge doit être négligée.</p>
<p><b>Le champ de la déduction forfaitaire spécifique dans la limite de 7600 euros</b></p>	<p><b>Q52</b> – L’employeur doit-il vérifier que le montant des frais exposés par son salarié est supérieur ou égal à 7600 euros pour pouvoir appliquer la déduction forfaitaire spécifique ?</p>	<p>Non. La seule appartenance à l’une des professions visées à l’article 5 de l’annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, ou qui relèvent de ce dispositif par des interprétations ayant fait l’objet d’une décision spéciale de la direction de la législation fiscale ou de la direction de la sécurité sociale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001, suffit à permettre le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique.</p> <p>Il convient de souligner que 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.</p>
<p><b>Employeurs multiples et limite de 7600 euros à la pratique de la déduction forfaitaire spécifique</b></p>	<p><b>Q53</b> – Lorsque le salarié, qui appartient à une profession relevant de la liste des professions prévues à l’article 5 de l’annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, exerce son activité auprès de plusieurs employeurs, la limite des frais professionnels de 7 600 euros est-elle appréciée en totalisant tous les frais professionnels de tous les</p>	<p>Lorsque les employeurs optent pour la déduction forfaitaire spécifique, après accord du salarié, la limite de 7600 euros peut être, pour des raisons de simplicité - et alors même que le principe est celui d’une application par salarié - appréciée par chaque employeur.</p> <p>Cette tolérance peut être remise en cause en cas</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
	employeurs ? Ou bien cette limite est-elle appréciée auprès de chaque employeur ?	d'abus manifeste.
<b>Salarié exerçant plusieurs professions dont certaines ouvrent droit à la déduction forfaitaire spécifique</b>	<b>Q54</b> – Lorsque le salarié exerce plusieurs professions dont certaines ouvrent droit à la déduction forfaitaire spécifique, comment l'employeur doit-il considérer les revenus tirés de ces activités pour l'application de la déduction forfaitaire spécifique ?	Lorsqu'un salarié exerce plusieurs professions dont certaines ouvrent droit à la déduction forfaitaire spécifique, l'employeur qui opte pour la déduction forfaitaire spécifique, après accord du salarié, doit considérer séparément les revenus tirés de chacune des activités et leur appliquer le régime qui leur est propre.
<b>Droit d'option pour la déduction forfaitaire spécifique au regard d'une convention collective, d'un accord collectif, ou d'un accord du comité d'entreprise</b>	<b>Q55</b> – Lorsqu'une convention collective, un accord collectif ou un accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel a été favorable ou défavorable à ce droit d'option, le salarié peut-il le contester ?	Non, le salarié ne peut pas contester l'accord collectif.
<b>Droit d'option à pratiquer la déduction forfaitaire spécifique au regard d'une convention collective, d'un accord collectif, ou d'un accord du comité d'entreprise</b>	<b>Q56</b> – Lorsque l'option pour la pratique de la déduction forfaitaire spécifique a été actée dans le cadre d'un accord collectif, les parties peuvent-elles remettre en cause la décision ? Dans quelles conditions ?	Lorsque les parties des accords collectifs décident de réformer la décision qu'elles ont prise, elles ne peuvent le solliciter que pour l'année à venir et non pour l'année en cours. Ces décisions doivent intervenir avant le 31 décembre de l'année en cours.
<b>Droit d'option à la pratique de la déduction forfaitaire spécifique après décision individuelle</b>	<b>Q57</b> - Lorsque le salarié a, par décision individuelle, donné son accord ou désaccord sur le droit d'option de la déduction forfaitaire spécifique, peut-il réviser sa décision ?	Il ne peut réviser sa décision que pour l'année à venir et non pour l'année en cours. Il doit adresser un courrier à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.
<b>Modèle de décision individuelle du droit d'option à la pratique de la déduction forfaitaire spécifique</b>	<b>Q58</b> – Lorsque l'employeur consulte son salarié afin d'obtenir son accord ou son refus sur le droit d'option de la déduction forfaitaire spécifique, doit-il le faire par écrit ?	Oui. Lorsque chaque salarié est informé individuellement, l'information au salarié doit s'effectuer par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit mentionner les conséquences sur la validation des droits pour le salarié. Ce courrier doit être accompagné d'un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. A titre d'exemple, un modèle d'imprimé est joint en annexe n°3.
<b>Cumul de la déduction forfaitaire spécifique et de la prise en charge par l'employeur de frais engagés par le salarié, lors de son déplacement professionnel, et payés directement à un tiers (restaurateur, hôtel, taxi....)</b>	<b>Q84</b> – La réponse à la Q51 indique que lorsque l'employeur paie directement au restaurateur le prix du repas du salarié et qu'il opte pour la déduction forfaitaire spécifique, sauf refus exprès du salarié, la prise en charge du repas doit être négligée. En est-il de même, lorsque l'employeur paie directement les frais engagés par le salarié dans le cadre de son déplacement professionnel (frais d'hébergement, taxi, véhicule mis à disposition ...) à un tiers (hôtelier, entreprise de taxi ou de location de véhicules....) ?	Oui, ces prises en charge doivent être négligées.

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Exception à la règle de non cumul</b>	<b>Q85</b> – La circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 prévoit (p . 38) que peuvent ne pas être réintégrées dans l'assiette des cotisations les indemnités de grand déplacement allouées aux ouvriers du bâtiment dans les conditions fixées à l'article 5 de l'arrêté. Cette exception à la règle de non-cumul est-elle applicable également lorsque le salarié est remboursé sur la base des dépenses réellement engagées ?	Cette exception à la règle de non-cumul est applicable, que l'employeur ait opté pour le forfait ou pour le remboursement sur la base de frais réellement engagés, comme le prévoit la doctrine fiscale.
<b>Véhicule utilitaire</b>	<b>Q86</b> – La question 34 indique que lorsque l'employeur met un véhicule utilitaire à la disposition permanente d'un salarié, l'avantage en nature peut être négligé. Ce principe s'applique-t-il lorsque l'employeur opte pour la déduction forfaitaire spécifique ?	Oui, cet avantage peut être négligé, dès lors qu'un document écrit précise que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel.
<b>Cumul de la déduction spécifique et de la prise en charge par l'employeur des frais professionnels occasionnés par la mise à disposition de téléphone portable au titre de l'activité professionnelle</b>	<b>Q96</b> – Lorsque l'employeur met à disposition du salarié un téléphone portable à titre professionnel et qu'il opte pour la déduction forfaitaire spécifique, doit-il réintégrer dans l'assiette de cotisations cette prise en charge ?	Non, cette prise en charge doit être négligée.
<b>Cumul de la déduction spécifique et de la prise en charge par l'employeur des frais de transport professionnel avec un véhicule de transport en commun</b>	<b>Q97</b> – Lorsque l'employeur met à disposition du salarié un véhicule de transport en commun pour le conduire sur le lieu de travail et qu'il opte pour la déduction forfaitaire spécifique, doit-il réintégrer dans l'assiette de cotisations cette prise en charge ?	Non, cette prise en charge doit être négligée.
<b>Consultation préalable du salarié concernant le droit d'option de la déduction forfaitaire spécifique et absence de réponse de l'intéressé</b>	<b>Q98</b> – Lorsque l'employeur a consulté son salarié sur le droit d'option pour la déduction forfaitaire spécifique et que l'intéressé n'a pas répondu, doit-il considérer ce silence comme un accord ?	Lorsque le salarié ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord définitif.



**E - FRAIS D'ENTREPRISE**

<b>CAS</b>	<b>QUESTIONS</b>	<b>RÉPONSES</b>
<b>Les repas d'affaires</b>	<b>Q22</b> – Quelle est la définition des repas d'affaires ?	Les repas d'affaires doivent avoir un caractère exceptionnel (c'est-à-dire un caractère irrégulier) 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.
<b>Les repas d'affaires</b>	<b>Q102</b> – La circulaire du 7 janvier 2003 précise, page 40, que les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiées, sauf abus manifeste, doivent être considérées comme des frais d'entreprise. Sur quel critère est défini l'abus manifeste ?	Par mesure de simplification et afin d'éviter les réintégrations minimales, il est considéré qu'il n'y a pas d'abus manifeste lorsque le salarié bénéficie d'un repas d'affaire par semaine ou cinq repas par mois. Lorsque ce quota est dépassé, les repas sont alors considérés comme des avantages en nature nourriture.
<b>Vêtements de travail</b>	<b>Q59</b> – La mise à disposition du salarié de vêtements de travail étant considérés comme des frais d'entreprise, quels peuvent être les vêtements qui rentrent dans cette catégorie.	Les vêtements de travail considérés comme des frais d'entreprise sont : <ul style="list-style-type: none"><li>- les vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle au sens de l'article R.233-1 du code du travail ;</li><li>- et 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. Ex : tailleurs d'hôtesse de l'air ou d'hôtesse d'accueil, costume de personnel navigant, vêtements de cuisinier ou de pâtissier, tablier de femme de chambre, tee-shirt avec logo de l'entreprise, « bleu » de travail etc.</li></ul>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<b>Vêtements de travail loués à une entreprise de location service</b>	<b>Q87</b> – La circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 prévoit (p. 41) que la mise à disposition du salarié de vêtements de travail est considérée comme frais d'entreprise dans la mesure où ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur. Dans le cas où les vêtements de travail sont loués à une entreprise de location-service, l'employeur peut-il bénéficier de l'exonération de charges sociales, que la déduction forfaitaire spécifique soit appliquée ou non ? En est-il de même pour les frais d'entretien de ces vêtements ?	Oui, dès lors que ce vêtement de travail remplit les conditions telles que définies dans la circulaire et qu'il ne demeure pas la propriété du salarié.
<b>Prime de salissure pour l'entretien de vêtements professionnels pour les salariés n'accomplissant pas de travaux particulièrement salissants</b>	<b>Q99</b> – Peut-on admettre l'exonération d'une indemnité forfaitaire correspondant à l'entretien de vêtements professionnels par des salariés n'accomplissant pas des travaux particulièrement salissants (prime de blouse dans les pharmacies, société d'ambulance) ?	Cette indemnité est considérée comme un frais d'entreprise dès lors que le vêtement demeure bien la propriété de l'employeur, que le port de ce vêtement est obligatoire et que les dépenses d'entretien sont justifiées en vertu de dispositions conventionnelles ou d'une réglementation interne à l'entreprise.
<b>Prime de salissure pour l'entretien de vêtements professionnels pour les salariés accomplissant des travaux particulièrement salissants</b>	<b>Q100</b> – Peut-on admettre l'exonération d'une indemnité forfaitaire correspondant à l'entretien de vêtements professionnels par des salariés accomplissant des travaux particulièrement salissants (prime de travaux insalubres) ?	Même réponse que la précédente.

## ANNEXE N°1

**Tableau (question n°39) : 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 (0,415/2) 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 km à 10 km	2,1	7,5	15
10 et 20 km	4,2		
20 et 30 km	6,2		
30 et 40 km	8,3		
40 et 50 km	10,4		
50 et 60 km	12,5		
60 et 70 km	14,5		
70 et 80 km	16,6		
80 et 90 km	18,7		
90 et 100 km	20,8		
100 et 110 km	22,8		
110 et 120 km	24,9		
120 et 130 km	27,0		
130 et 140 km	29,1		
140 et 150 km	31,1		
150 et 160 km	33,2		
160 et 170 km	35,3		
170 et 180 km	37,4		
180 et 190 km	39,4		
190 et 200 km	41,5		

**ANNEXE N°2**

**Tableau (question n°41) : Indemnités forfaitaires de grand déplacement**

<b>Lieu où s'accomplit la mission</b>	<b>Montant en euros</b> En 2003	Déplacement plus de 3 mois -15%	Déplacement plus de 24 mois et moins de 6 ans -30%
<b>Grand déplacement</b>			
Nourriture	15 par repas	12,8 par repas	10,5 par repas
Logement et petit déjeuner :			
Paris et dans les départements de Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne	54	45,9	37,8
Autres départements de France métropolitaine	40	34	28
Repas et logement			
Martinique, Guadeloupe, Guyane	66,78	56,76	46,75
Réunion, Mayotte	75,92	64,53	53,14
Saint-Pierre-et-Miquelon	69,98	59,48	48,99
Nouvelle Calédonie	106,6	90,61	74,62
Wallis et Futuna	101,41	86,2	70,99
Polynésie française	108,46	92,19	75,92
Etranger	Groupe I du barème publié	Barème -15%	Barème -30%

### ANNEXE N°3

Modèle d'imprimé (question n°58) à adresser au salarié lorsque la profession de ce dernier est prévue dans la liste des professions jointe à l'article de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000 ou relève de ce dispositif par des interprétations ayant fait l'objet d'une décision spéciale de la direction de la législation fiscale ou de la direction de la sécurité sociale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**Merci de bien vouloir nous retourner ce coupon daté et signé**

**Nom du salarié**  
**Prénom**

**Entreprise**

- Je suis d'accord pour que l'assiette de mes cotisations sociales continue, comme auparavant, à être - ou (pour les nouveaux embauchés) : soit – calculée en utilisant la méthode de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnel de % prévue pour ma profession.
- Je refuse expressément, à partir de cette année, que l'assiette de mes cotisations sociales soit calculée selon la méthode de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de % prévue pour ma profession.

**Date :**

**signature :**

Tableau (question n°66) : Evaluation de l'avantage véhicule : forfait ou réel

	Véhicule acheté		Véhicule en location ou en location avec option d'achat
	5 ans et moins	Plus de 5 ans	
<b>Forfait annuel</b> L'employeur ne prend pas en charge le carburant	9% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	6% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	30% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance). L'évaluation ainsi obtenue sera en tout état de cause plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté (voir ci contre), le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.
<b>Forfait annuel</b> L'employeur prend en charge le carburant	9% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	6% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	30% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles. ou 40% du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles). * * * L'évaluation ainsi obtenue sera en tout état de cause plafonnée à celle qui résulte de la règle applicable en cas de véhicule acheté (voir ci contre), le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30% du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.
<b>Dépenses réelles (évaluation annuelle)</b> L'employeur ne prend pas en charge le carburant	- 20% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise), - l'assurance, - les frais d'entretien.	- 10% du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) - l'assurance - les frais d'entretien.	- coût global annuel de la location - l'entretien - l'assurance
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature</b> = <u>Résultat obtenu en additionnant les trois valeurs listées ci-dessus, multiplié par le nombre de km parcourus à titre privé</u> Total de km parcourus par le véhicule pour la même période		
L'employeur prend en charge le carburant	- ajouter, le cas échéant, les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	- ajouter, le cas échéant les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	- ajouter, le cas échéant, les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel.