

Avantages en nature

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

Lettre circulaire 2003-07 du 7 janvier 2003

Observation préalable :

Afin d'accompagner la mise en oeuvre de la réforme des avantages en nature et des frais professionnels, la circulaire ministérielle du 19 août 2005 procède à une synthèse de l'ensemble des questions - réponses diffusées en 2003 et en 2004. Les questions - réponses, désormais classées par thème, ont été complétées par deux nouvelles questions ayant trait aux frais d'installation occasionnés par une mobilité professionnelle et aux repas d'affaires. Pour plus d'informations, consultez la circulaire Acoss n°2005 - 129 du 6 septembre 2005 reprenant la circulaire ministérielle n°2005/389 du 19 août 2005.

Définition et mode d'évaluation des avantages en nature

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. L'arrêté du 10 décembre 2002 fixe un principe général de prise en compte des avantages en nature dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale d'après leur valeur réelle. Toutefois, des évaluations forfaitaires sont prévues en cas de fourniture de : - nourriture, - de logement, - véhicule, - outils de communication (téléphone mobile, micro-ordinateur, accès internet etc). Cette évaluation forfaitaire vise tous les travailleurs salariés et assimilés et ne tient plus compte, à l'exception du logement, du montant de la rémunération (Il n'y a plus depuis 2003 de référence à la notion de plafond de sécurité sociale). En sont exclus : - les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL et de Société d'exercice libéral à responsabilité limitée, - les présidents-directeurs et directeurs généraux de SA et de sociétés d'exercice libéral à forme anonyme, - les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées. Pour ces catégories de personnel, l'avantage en nature est évalué selon la valeur réelle à l'exception des avantages en nature véhicule et outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) pour lesquels le forfait peut être appliqué.

Avantage en nature nourriture

L'arrêté du 10 décembre 2002 prévoit un système de forfait pour l'évaluation de l'avantage en nature nourriture. Les montants indiqués ci-après sont des montants minima : une convention collective - ou un accord de salaires - dans votre branche d'activité peut prévoir des chiffres supérieurs. Vous pouvez également convenir de chiffres supérieurs d'un commun accord avec vos salariés. Dans ce cas, ce sont ces chiffres qu'il convient d'utiliser pour la constitution de la base de calcul. La prise en charge par l'employeur du repas de ses salariés, en dehors de situation de déplacement professionnel est constitutive d'un avantage en nature nourriture.

Si l'employeur fournit gratuitement les repas ou paie directement le repas au restaurateur

L'évaluation de l'avantage en nature est forfaitaire et est fixée, depuis le 1er janvier 2012, à 4,45 euros par repas soit 8,90 euros par jour (pour deux repas).

Si l'employeur fournit le repas à prix modique

Le salarié prend ses repas chez l'employeur

Si sa participation financière est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,45 euros : il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations. Exemple : si la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 2,95 euros par repas (4,45 euros - 1,50 euros).

Le salarié prend ses repas à la cantine ou au restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise

On entend par cantine ou restaurant d'entreprises les établissements bénéficiant du taux réduit de la taxe sur la valeur ajoutée aux recettes provenant de la fourniture de repas au sens de l'article 85 du code général des impôts. Lorsque la participation financière du salarié est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,45 euros, il convient de distinguer deux situations : - la participation est inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire, il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations ; - la participation est supérieure ou égale à 50 % de l'évaluation forfaitaire, l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations. Exemple : la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 2,95 euros par repas (4,45 euros - 1,50 euros). Exemple : la participation salariale s'élève à 3 euros par repas, l'avantage en nature nourriture peut être négligé et ne pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Cas particulier des personnes ayant une charge éducative, sociale ou psychologique

N'est pas considérée comme un avantage en nature, et n'est donc pas réintégrée dans l'assiette de cotisations, la fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement. Sont ici visées : - les personnes qui, par leur fonction, sont amenées par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique. - Dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant dans un projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle tel un contrat de travail. Les personnels de cantine et de service ne sont pas concernés par cette disposition qui résulte d'une tolérance ministérielle.

Avantage en nature logement

Lorsqu'un employeur, propriétaire ou locataire d'une habitation, la met à disposition d'un salarié gratuitement, il doit évaluer un avantage en nature logement et le soumettre au paiement des cotisations de sécurité sociale. En revanche, lorsqu'il prend en charge directement le loyer du salarié (bail locatif au nom du salarié), cette prise en charge doit être analysée comme un avantage en espèces et non pas comme un avantage en nature. Dans ce cas, l'ensemble des sommes pris en charge pour le compte du salarié, qu'il s'agisse d'un remboursement ou d'un paiement direct du loyer, devra être soumis au paiement des cotisations de sécurité sociale. Les modalités d'évaluation de l'avantage en nature logement peuvent varier selon l'option exercée par l'employeur. L'employeur a le choix entre une évaluation forfaitaire ou un calcul à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation dans les conditions prévues par les articles 1496 et 1516 du Code Général des Impôts. Cette option relève exclusivement de l'employeur qui pourra la réviser en fin d'exercice pour l'année entière écoulée, salarié par salarié.

Evaluation selon le forfait

Elle se présente sous forme d'un barème de huit tranches établi en fonction des revenus du salarié. Barèmes pour 2012

Montants exprimés en euros

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1515,50	De 1515,50 à 1818,59	De 1818,60 à 2121,69	De 2121,70 à 2727,89	De 2727,90 à 3334,09	De 3334,10 à 3940,29	De 3940,30 à 4546,49	A partir de 4546,50
Avantage en nature pour une pièce	64,60	75,50	86,20	96,90	118,60	140,00	161,60	183,20

Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	34,50	48,50	64,60	80,70	102,30	123,90	150,70	172,40
--	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

Maj décembre 2011

Les avantages accessoires - eau, gaz, électricité, chauffage et garage - sont compris dans le forfait. L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle. Dans l'hypothèse où un salarié perçoit des rémunérations inégales en cours d'année, l'évaluation ne peut pas se faire annuellement par calcul d'une rémunération mensuelle moyenne, mais doit se faire mensuellement sur la paie du mois en cours. Lorsqu'un salarié a accepté de bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, il faut se référer au salaire après application de cette déduction. Lorsqu'un salarié ne perçoit aucune rémunération en espèces de son employeur au cours d'un mois civil complet mais est indemnisé par une caisse de congés payés, les indemnités de congés payés ont la nature d'un salaire. 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 sans intégrer les indemnités, primes, gratifications avantages en nature.

Evaluation d'après la valeur locative brute

L'employeur peut opter pour une évaluation de l'avantage en nature logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Dans l'hypothèse où les services fiscaux ne peuvent pas fournir les renseignements relatifs à cette valeur locative, l'avantage en nature va être calculé en fonction de la valeur locative réelle du logement. Cette valeur locative réelle correspond au taux des loyers pratiqués dans la commune pour des logements de surface équivalente. Si aucune de ces deux valeurs ne peut être fournie, le forfait devra s'appliquer. Les avantages accessoires (eau, électricité, gaz, chauffage et garage) pris en charge par l'employeur sont ajoutés pour leur montant réel à l'évaluation du logement. Les autres charges réglées par l'employeur et dont le paiement incombe normalement à l'occupant comme la taxe d'habitation ou l'assurance, constituent un avantage en espèces soumis à cotisations.

Versement d'une redevance ou d'un loyer par le salarié

Lorsque la participation du salarié est supérieure ou équivalente à la base de la valeur locative brute ou au montant du forfait, selon l'option choisie par l'employeur, la fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature et ne donne pas lieu à cotisation. En revanche lorsque la participation du salarié est modique et inférieure à la valeur locative ou au montant du forfait, l'avantage en nature correspond à la différence entre la valeur locative ou le forfait et la redevance acquittée par le salarié. Toutefois, lorsque l'évaluation de l'avantage est inférieure à l'évaluation de la première tranche du barème forfaitaire pour une pièce, soit 64,60 euros pour 2012, l'avantage logement peut être négligé.

Cas particuliers

-> Concernant les mandataires sociaux, l'évaluation de l'avantage en nature logement doit en principe se faire à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Toutefois l'évaluation forfaitaire est admise si 3 conditions sont remplies : - être titulaire d'un contrat de travail - percevoir à ce titre une rémunération distincte du mandat social - relever du régime de l'assurance chômage géré par l'UNEDIC Le logement est alors évalué en fonction de la rémunération brute versée au titre de ce contrat de travail. -> Logement occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise Si l'attribution du logement est prévue dans le contrat de travail d'un seul conjoint, l'avantage en nature est réintégré dans l'assiette des cotisations de ce dernier. Si l'attribution du logement est prévue dans le contrat de travail de chaque conjoint, l'avantage est dans un premier temps évalué en fonction de leur rémunération respective puis la moitié de la valeur de l'avantage en nature applicable à chacun d'eux s'ajoute à leur rémunération. Il en sera de même si l'attribution n'est prévue dans aucun des deux contrats. -> Personnes logées par nécessité absolue de service Il concerne les salariés qui ne peuvent accomplir leur travail sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction. Ce sera par exemple le cas des gardiens d'immeuble ou du personnel de sécurité. Pour ces salariés, l'avantage en nature logement est évalué déduction faite d'un abattement pour sujétion de 30 % sur la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation. En revanche, les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage et garage) ne bénéficient pas de cet abattement et sont pris en compte pour leur valeur réelle. Avant le 1er janvier 2007, cet abattement de 30% pour sujétion ne

pouvait se pratiquer que sur l'évaluation d'après la valeur locative brute. Depuis le 1er janvier 2007, cet abattement de 30% peut également s'appliquer sur la valeur forfaitaire de l'avantage en nature logement. -> Evaluation de l'avantage logement pour un gardien d'immeuble qui, conformément à la convention nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles, perçoit une rémunération brute comprenant une participation financière de sa part pour cet avantage. - Lorsque l'employeur opte pour l'évaluation au forfait et qu'il applique la convention collective, la rémunération mensuelle servant à déterminer la tranche du barème forfaitaire applicable correspond au salaire brut mensuel diminué de la participation du salarié prévue par la convention. Si le montant du loyer ou de la redevance versé par le 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. - Lorsque l'employeur opte pour le forfait et fournit gratuitement, sans se référer à l'évaluation prévue par la convention collective, l'avantage logement est calculé par rapport au salaire brut mensuel du salarié. - 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 de la participation financière du salarié au montant de la valeur locative (ou de la valeur réelle). Si le montant de la participation est égal ou supérieur à la valeur locative, il n'y a pas d'avantage à réintégrer. A l'inverse, si le montant de la participation est inférieur, l'avantage est évalué par la différence entre ces deux montants. Pour évaluer les avantages accessoires, il convient de comparer le montant de la participation du salarié évaluée forfaitairement en application de la convention collective et le montant de la valeur réelle des avantages accessoires sur présentation de facture. Si le montant de la participation est égal ou supérieur au montant réel des avantages accessoires il n'y a pas d'avantage en nature à réintégrer. - Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou valeur réelle) et qu'il fournit gratuitement le logement sans se référer à l'évaluation conventionnelle, il convient de réintégrer dans l'assiette des cotisations la valeur locative (ou réelle) du logement et la valeur réelle des avantages accessoires.

Avantage en nature véhicule

L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire. Lorsque le salarié restitue le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés, le salarié ne dispose pas en permanence du véhicule. L'avantage en nature, résultant de l'utilisation éventuelle à titre privé la semaine, pourra être négligé lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine (trajets domicile- travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule. L'avantage en nature véhicule devra être évalué, au choix de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait.

Evaluation de l'avantage

Dépenses réellement engagées

Dans le cas d'un véhicule acheté, l'évaluation est effectuée sur la base des dépenses engagées pour le compte du salarié. Ces dépenses comprennent : - L'amortissement de l'achat du véhicule, toutes taxes comprises, sur 5 ans à hauteur de 20% par an. - l'assurance et les frais d'entretien (révisions, changement de pneumatiques, vidanges, etc.) toutes taxes comprises - le cas échéant, les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur. Si le véhicule a plus de 5 ans, le pourcentage de l'amortissement à retenir est de 10 %. L'évaluation est calculée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition en cours d'année) pour l'usage personnel par le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente. Dans le cas d'un véhicule loué ou en location avec option d'achat, l'évaluation se fait à partir du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance toutes taxes comprises, et, le cas échéant, des frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur. L'évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition en cours d'année) pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente. Lorsque l'employeur ne peut prouver le kilométrage parcouru à titre privé, l'Urssaf peut régulariser en prenant les forfaits prévus par l'arrêté.

Evaluation au forfait

Pour un véhicule acheté :

Lorsque le salarié l'utilise en permanence et paie ses frais de carburant, l'évaluation de l'avantage se fait sur la base de 9 % du coût d'achat du véhicule TTC. Si le véhicule a plus de 5 ans, la base d'évaluation est de 6 % du

coût d'achat TTC. Lorsque le salarié utilise le véhicule en permanence mais que l'employeur paie le carburant l'évaluation va se faire : - Soit sur la base des 9 % du prix d'achat du véhicule de moins de 5 ans (ou 6 % si plus de 5 ans) auxquels s'ajoutent les dépenses de carburant, - Soit à partir d'un forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule ou de 9 % si le véhicule a plus de 5 ans.

Pour un véhicule loué ou en location avec option d'achat :

Lorsque le salarié paie ses frais de carburant, l'évaluation résultant de l'usage privé est effectuée sur la base de 30 % du coût annuel comprenant : - la location, - l'entretien, - l'assurance. Lorsque l'employeur paie le carburant, l'évaluation se fait : - soit à partir du pourcentage précédent auquel s'ajoutent les dépenses de carburant réellement engagées pour l'usage privé, - soit sur la base d'un forfait de 40 % du coût total annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance et le carburant.

	Véhicule acheté		Véhicule en location ou en location avec option d'achat
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans	
FORFAIT ANNUEL L'employeur ne prend pas en charge le carburant	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat	30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance)
FORFAIT ANNUEL L'employeur prend en charge le carburant	12 % du coût d'achat	9 % du coût d'achat	40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance)
DEPENSES REELLES	- 20 % du coût d'achat - l'assurance - les frais d'entretien - le cas échéant, le carburant	- 10 % du coût d'achat - l'assurance - les frais d'entretien - le cas échéant, le carburant	- coût global annuel de la location - l'assurance - les frais d'entretien - le cas échéant, le carburant
	Pour évaluer l'avantage en nature selon les dépenses réelles : $\frac{\text{résultat obtenu ci-dessus} \times \text{nombre de km parcourus annuellement} *}{\text{total des km parcourus par le véhicule annuellement}}$ * ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année		

Maj décembre 2010

Cas particuliers

Le salarié verse une redevance

Les règles d'évaluation de l'avantage en nature sont identiques que l'employeur opte pour l'évaluation au forfait ou pour la valeur réelle : - lorsque la redevance versée par le salarié est inférieure à l'évaluation de l'avantage (au forfait ou au réel), l'avantage en nature sera égal à la différence entre ces deux valeurs, - En revanche, lorsque cette redevance est supérieure ou égale au montant de l'évaluation, il n'y a pas avantage en nature.

Véhicule mis à disposition pour une utilisation uniquement professionnelle

Dans le cas 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 : - l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle ; - le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles. 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.

Véhicule utilitaire

L'avantage constitué par la mise à disposition permanente d'un véhicule utilitaire peut être négligé dès lors que l'employeur indique dans un écrit (règlement intérieur, circulaire, courrier écrit ou électronique, etc.) que le véhicule est utilisé à des fins professionnelles uniquement. La notion de véhicule utilitaire peut être vérifiée par référence à la « carte grise ». Il pourra également s'agir de voitures particulières aménagées dans un but professionnel.

Vente d'un véhicule à tarif préférentiel par le constructeur, un concessionnaire ou un agent de la marque à leurs salariés

Dans ce cas il faut distinguer plusieurs situations : - Lorsque la réduction tarifaire n'excède pas 30 % du prix public toutes taxes comprises, l'avantage en nature peut être négligé. Lorsque la réduction est supérieure à 30 % du prix public TTC, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations de sécurité social.

Avantage en nature des NTIC

Pour plus d'informations sur l'évaluation de l'avantage en nature en cas d'attribution de NTIC à usage professionnel ou à usage privé, nous vous invitons à consulter notre dossier réglementaire intitulé « outils issus des nouvelles technologies » :

[.././dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/outils_issus_des_nouvelles_technologies_01.html](http://.../dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/outils_issus_des_nouvelles_technologies_01.html)