

PARIS, le 16/04/2003

**DIRECTION DE LA REGLEMENTATION
DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES**

LETTRE CIRCULAIRE N° 2003-077

**OBJET : Mise en oeuvre de la nouvelle réglementation relative à l'évaluation des avantages en nature et à la déduction des frais professionnels.
Diffusion du document questions/réponses n° 1.**

Le comité de suivi, institué auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, apporte des réponses à des questions posées notamment par les organismes du recouvrement concernant la mise en oeuvre de la nouvelle réglementation relative à l'évaluation des avantages en nature et à la déduction des frais professionnels.

Un comité de suivi a été institué auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité afin d'examiner les difficultés d'ordre juridique liées à la mise en oeuvre de la nouvelle réglementation relative à l'évaluation des avantages en nature et à la déduction des frais professionnels.

Ce comité rassemble des représentants de la Direction de la Sécurité sociale, de la Direction des Relations du Travail, de l'ACOSS, des salariés et des organisations patronales.

Les résultats de ses travaux sont destinés aux cotisants et à l'ensemble des services appelés à mettre en oeuvre la nouvelle réglementation issue des arrêtés du 10 décembre et du 20 décembre 2002. Ils visent à expliciter les modalités d'application de ces textes et devront faire l'objet d'une stricte application par les URSSAF.

Au cours de ses premières réunions, le comité de suivi de la réforme de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels a apporté des réponses à une série de questions posées pour la plupart par les organismes de la branche du recouvrement.

Un premier document présenté sous forme de Questions/Réponses diffusé par lettre ministérielle du 31 mars 2003 est joint en annexe.

Paris, le 31 MAR. 2003

DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Sous-direction du financement
de la Sécurité sociale
BUREAU 5 B – DC N° 2918/03
Personne chargée du dossier :
Danièle COMBE
☎ : 01 40 56 71 82
☎ : 01 40 56 73 61
combe.danicle@sante.gouv.fr



Le ministre des affaires sociales, du travail et de
la solidarité
Le ministre de la santé, de la famille et des
personnes handicapées

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des
organismes de sécurité sociale

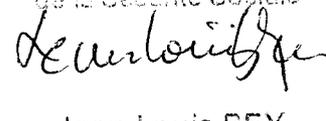
DIRRES

OBJET : Mise en œuvre de la réforme de la réglementation des avantages en nature et des frais
professionnels.

PJ : Questions-réponses n°1

Je vous prie de bien vouloir trouver ci joint, pour diffusion aux URSSAF dans les meilleurs
délais, le questions-réponses n°1 tel qu'issu des travaux du Comité de suivi de la réforme et de la
réglementation des avantages en nature et des frais professionnels.

Pour la vérification et la qualification
du Directeur de la Sécurité Sociale
Le Sous-Directeur du Financement
de la Sécurité Sociale



Jean-Louis REY

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées

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 sociales.

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 l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociales 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 sociales 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

AVANTAGES EN NATURE

NOURRITURE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p>Les repas pris par nécessité de service ne sont pas considérés comme des avantages en nature nourriture</p>	<p>Q1 - 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. Le personnel de cantine et de service n'est donc pas visé par cette tolérance.</p>

LOGEMENT

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p>La garantie du SMIC prévue par les dispositions de l'article D.141-9 du code du travail.</p>	<p>Q2 - La garantie du SMIC prévue par l'article D.141-9 du code du travail est-elle toujours applicable pour évaluer l'avantage logement ?</p>	<p>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.</p>
<p>Rattachement d'un rappel de salaire suite à une décision prud'homale (première instance, appel et cassation)</p>	<p>Q3 - 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 ?</p>	<p>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^{er} 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.</p>
<p>Suspension du contrat sans maintien de salaire</p>	<p>Q4 - 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 ?</p>	<p>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.</p>
<p>Evaluation mensuelle de l'avantage logement</p>	<p>Q5 - 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 ?</p>	<p>Non. L'évaluation est faite mensuellement sur la paie du mois en cours tenant compte de toutes les rémunérations (salaire, acomptes, primes, etc...)</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p>Fourniture gratuite d'un logement à un dirigeant au titre du contrat de travail</p>	<p>Q6 - 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 ?</p>	<p>Non, c'est la rémunération brute versée au titre du contrat de travail qui doit être prise en compte pour déterminer le forfait.</p>
<p>Loyer payé par l'employeur</p>	<p>Q7 - 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 ?</p>	<p>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).</p>
<p>Fourniture gratuite d'un logement et usage en partie professionnel</p>	<p>Q8 - 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 ?</p>	<p>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.</p> <p>Deux cas se présentent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque l'employeur a opté pour une évaluation selon la valeur locative ou la valeur réelle, cet avantage doit être évalué selon le rapport : <u>superficie à usage privé</u> / <u>superficie totale</u> <p>Il en est de même pour les avantages accessoires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque l'employeur opte pour le forfait, cet avantage doit être évalué selon le nombre de pièces réservé pour un usage privé.

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p>Pièces principales d'un logement</p>	<p>Q9 - Quelle est la définition d'une pièce principale ?</p>	<p>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.</p>
<p>Assuré dont l'employeur n'a pas d'établissement dans la métropole visé aux dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article R.243-4 du code de la sécurité sociale</p>	<p>Q10 - Les salariés visés aux dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article R.243-4 du code de la sécurité sociale sont-ils exclus des évaluations forfaitaires logement et nourriture ?</p>	<p>Non, l'exclusion des forfaits ne vise que les personnes visées aux 1^{er}, 12^o et 23^o de l'article L.311-3 du code de la sécurité sociale.</p>
<p>Le salarié verse une redevance ou un loyer</p>	<p>Q11 - Lorsque le salarié verse une redevance ou un loyer, comment l'employeur doit-il calculer l'avantage logement ?</p>	<p>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.</p>

VEHICULE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p>Mise à disposition d'un véhicule sauf pour les congés payés</p>	<p>Q12 - 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 ?</p>	<p>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.</p>
<p>Mise à disposition permanente mais restitution du véhicule pendant le repos hebdomadaire et durant les congés</p>	<p>Q13 - 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 ?</p>	<p>Le salarié ne dispose pas en permanence du véhicule lorsqu'il restitue celui-ci en dehors des périodes de travail (repos hebdomadaire et période de congés). Dans cette hypothèse, l'avantage en nature peut être négligé lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine (trajet domicile-lieu de travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule dans le cadre de l'activité professionnelle. Il en est de même pour la carte à essence appartenant à la société. La restitution du véhicule lors de chaque repos hebdomadaire doit être mentionnée dans un document écrit.</p>
<p>Mise à disposition permanente mais véhicule prêté à plusieurs salariés</p>	<p>Q14 – Lorsque le véhicule est mis à disposition par l'employeur auprès de plusieurs salariés, l'employeur doit-il décompter un avantage en nature ?</p>	<p>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 de carburant appartenant à la société. Lorsque le véhicule est prêté successivement à différents salariés durant les périodes de congés, un avantage en nature doit être évalué en raison de l'utilisation privée. Il en est de même pour la carte de carburant appartenant à la société.</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p>Mise à disposition permanente avec interdiction de l'utiliser pendant le repos hebdomadaire et durant les périodes de congés payés</p>	<p>Q15 - 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 ?</p>	<p>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...</p>
<p>Cartes de carburant de l'entreprise : Véhicule Mis à disposition permanente avec interdiction de l'utiliser pendant le repos hebdomadaire</p>	<p>Q16 - 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 ?</p>	<p>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.</p>
<p>Evaluation sur le coût d'achat du véhicule</p>	<p>Q17 - Quelle valeur doit prendre l'employeur lorsqu'il évalue l'avantage véhicule à l'achat, neuf ou d'occasion ?</p>	<p>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.</p>
<p>Amortissement du véhicule</p>	<p>Q18 - 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 ?</p>	<p>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.</p>
<p>Evaluation d'après la valeur réelle</p>	<p>Q19 - 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 ?</p>	<p>Oui, elle doit prendre les forfaits prévus par l'arrêté.</p>

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
Le salarié verse une redevance pour la mise à disposition du véhicule	Q20 - 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 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.

FRAIS PROFESSIONNELS

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
Grand déplacement – les dépenses destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et du petit déjeuner	Q21 - 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.

FRAIS D'ENTREPRISE

CAS	QUESTIONS	RÉPONSES
<p>Les repas d'affaires</p>	<p>Q22 – Quelle est la définition des repas d'affaires ?</p>	<p>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.</p>