

Dernière mise à jour le 05 juillet 2021

Les avantages en nature en 2021 selon le BOSS : fiches synthétiques

Le BOSS, au sein de sa version initiale, mise en ligne le 8 mars 2021 précise de nombreuses dispositions concernant le régime des avantages en nature en 2021, une mise à jour est réalisée le 25 juin 2021 puis le 30 juin 2021.

Sommaire

- Mise à jour du 25 juin 2021
- Références
- Mise à jour du 30 juin 2021
- Références

Références BOSS : points n°10 à 1110

Thèmes	Contenu
Principe général	L'avantage en nature consiste : • Dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service ; • Permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Élément de rémunération soumis aux cotisations : • Aux termes de l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations de sécurité sociale, la CSG et la CRDS sont dues sur « toutes les sommes ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés » ; • Ainsi, les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, doit être intégré à l'assiette des cotisations et contributions sociales. Une valeur brute : • La valeur des avantages en nature doit figurer sur le bulletin de paie du salarié, pour leur valeur brute ; • Les règles de calcul et de prélèvement des cotisations sont appliquées selon les mêmes modalités que pour les autres éléments de rémunération.
Article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale et Cour de cassation, chambre sociale, 27 mars 1990, n° 87-43.813	
Modalités d'évaluation	La valeur de l'avantage en nature à réintégrer à l'assiette des cotisations et contributions sociales est déterminée : • Soit en fonction de sa valeur réelle ; • Soit, dans les cas pour lesquels cette forme d'évaluation est prévue, par application de forfaits, sur <u>option de l'employeur ou à titre obligatoire</u>.

Chiffrage méthode forfaitaire ou réelle	Méthode forfaitaire : L'arrêté du 10 décembre 2002 prévoit un système de forfaits qui est applicable pour les principaux avantages en nature : • Nourriture ; • Logement ; • Véhicule ; • Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Méthode au réel : • Dans les autres cas, les avantages en nature sont nécessairement déterminés par rapport à la valeur réelle ; • L'évaluation de l'avantage en nature d'après la valeur réelle est déterminée sur la base de l'économie réalisée par les salariés en bénéficiant.
Situations particulières	Mandataires sociaux : AN logement • S'agissant des mandataires sociaux limitativement énumérés par l'arrêté ; • L'avantage accordé sous forme de logement attribué au titre de leur mandat est évalué d'après sa valeur réelle. Articles 1 à 4 et 6 de l'arrêté du 10 décembre 2002. Valeur réelle < valeur forfaitaire • Lorsque l'avantage en nature (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. Texte de référence : Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale La participation du salarié • Ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage consenti ; • Et vient seulement minorer la valeur de l'avantage à concurrence de cette participation. Salarié rémunéré exclusivement en avantages en nature • Lorsque le salarié est exclusivement rémunéré sous la forme d'avantages en nature ; • Seules les cotisations patronales sont dues sur la valeur des avantages en nature.
Avantage en nature nourriture	
Principe général	• Un avantage en nature est constitué lorsque l'employeur fournit gratuitement la nourriture à un salarié. • L'avantage est évalué de façon forfaitaire ; • Les valeurs au 1^{er} janvier 2021 : 4,95 € pour un seul repas et à 9,90 € par journée.
Titre restaurant	La participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale : • Dans la limite du montant prévu à l'article 81-19° du code général des impôts soit 5,55 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) ; • Lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre restaurant. Soumission en cas de non-respect • En cas de non-respect des règles relatives à l'exonération (dépassement soit de la valeur limite, soit du pourcentage de participation, ou des deux) ; • La fraction des cotisations et contributions indûment exonérées ou réduites est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations.

Sont ici concernés les :

- Salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou inter-entreprises ;
- Qui est géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise.

Principe général

- La **fourniture de repas** à la cantine de l'établissement moyennant une participation des salariés ou du mandataire social **constitue un avantage en nature** ;
- Cet avantage consenti par l'employeur qui en supporte en partie la charge doit être réintégré dans l'assiette de cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage nourriture prévu par l'article 1er de l'arrêté du 10 décembre 2002 et le montant de la participation personnelle du travailleur salarié ou assimilé.

Tolérance

Toutefois, il est admis que :

- Lorsque la participation du salarié ou du mandataire social **est au moins égale à la moitié du forfait** prévu par l'article 1^{er} de l'arrêté du 10 décembre 2002 ;
- L'avantage nourriture **peut être négligé**.

Salariés nourris en cantine

Fourniture repas
nécessité service

- La fourniture de repas résultant d'**obligations professionnelles** ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement ;
 - **N'est pas considérée comme un avantage en nature** ;
 - Et n'est en conséquence **pas réintégrée** dans l'assiette de cotisations.
- Ces dispositions concernent les personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique, à l'exclusion du personnel de cantine et de service.

HCR

Pour les salariés et les titulaires d'un mandat social relevant des conventions collectives nationales des hôtels-café-restaurants, de restauration des collectivités, de la restauration rapide, des chaînes de cafétérias et assimilés et des casinos, lorsque l'employeur a l'obligation de fournir gratuitement la nourriture, la valeur de l'avantage en nature est fixée à :

- 2 fois le minimum garanti soit 7,30 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) par journée ;
- 1 fois le minimum garanti soit 3,65 € (valeur au 1^{er} janvier 2021) pour un repas.

Avantage en nature logement

Définition

- Lorsqu'elle est gratuite ou qu'elle donne lieu à une faible participation du salarié, **non assimilable à un loyer** ;
- La **mise à disposition d'un logement** constitue un **avantage en nature** à inclure dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Usage mixte

- En cas d'usage à la fois professionnel et privé du logement ;
- L'avantage en nature se limite à la **partie utilisée à titre privé**.

Chiffrage

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est évalué :

1. **Forfaitairement** ;
2. Ou sa valeur peut être calculée, sur option de l'employeur, **d'après la valeur locative** servant à l'établissement de la taxe d'habitation dans les conditions prévues aux articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires (eau, électricité, gaz, chauffage et garage).

L'option est laissée au choix de l'employeur.
Celui-ci a la faculté de changer en fin d'exercice l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation) pour l'année entière écoulée, salarié par salarié.

Évaluation forfaitaire

- La valorisation du forfait d'avantage logement est réalisée par application d'un barème comprenant 8 tranches ;
- Les **avantages accessoires**, déterminés selon une liste limitative (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), sont **intégrés** au montant du forfait.

Évaluation forfaitaire :
par semaine ou au mois

- L'avantage logement est évalué par semaine ou par mois ;
- Selon l'article 2 de l'arrêté du 10 décembre 2002, l'évaluation par semaine ou par mois s'entend des **semaines ou mois complets**, quel que soit le nombre de jours ouvrables qu'ils contiennent ;
- Toute **semaine incomplète** doit être comptabilisée comme une **semaine entière** ;
- En cas de **mois incomplet**, c'est le **nombre de semaines** qui est pris en compte, dans la limite de 4.

Évaluation forfaitaire :
cas particuliers

Usage partiellement professionnel du logement

- Lorsque le logement est fourni gratuitement par l'employeur et que son usage est en **partie professionnelle** ;
- La partie du logement à usage professionnel doit être **exclue de l'évaluation**, à condition toutefois que le contrat de mise à disposition indique le nombre de pièces réservées pour l'usage privé et le nombre de pièces réservées pour l'usage professionnel.

Cette règle est applicable quel que soit le mode d'évaluation.

Rémunération exclusivement sous forme d'avantage en nature logement

- Lorsque le salarié **ne perçoit pas de rémunération en espèces** au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pendant le mois considéré ;
- Tout en bénéficiant d'un avantage en nature sous forme de logement ;
- Il est alors rémunéré exclusivement au moyen d'avantages en nature.

En conséquence :

- L'avantage de logement doit être évalué sur la base de la **1^{ère} tranche du barème** ;
- Et **seules les cotisations patronales sont dues** sur la valeur des avantages en nature.

Rémunération exclusivement sous forme d'avantage en nature logement plus congés payés

- Lorsque le salarié ne perçoit aucune rémunération en espèces de son employeur durant un mois civil complet ;
- Mais qu'il est indemnisé au titre des congés payés ;
- Il doit être considéré comme ayant perçu un **avantage en espèces** de son employeur **qui ne peut pas donner lieu à exonération** puisque les **indemnités de congés payés ont la nature d'un salaire** et ont pour but d'assurer à l'intéressé des ressources équivalentes à la rémunération qu'il aurait perçue.

• L'avantage de logement doit alors être calculé sur la base 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...

Texte de référence : Cour de cassation, Chambre sociale n°91-45157 du 19 mai 1993

Salariés relevant de plusieurs employeurs (PEM)

- Pour les salariés relevant de plusieurs employeurs ;
- Il convient de ne tenir compte que de la **rémunération due par l'employeur qui accorde l'avantage de logement** ;
- Il n'est pas nécessaire de faire masse de l'ensemble des rémunérations dont bénéficie le salarié.

Logements fournis aux mandataires sociaux

- Lorsque l'employeur fournit un logement à un **mandataire social**, salarié par ailleurs de l'entreprise, au titre de son **contrat de travail** ;
- **Seule la rémunération brute** versée au titre de ce **contrat de travail** doit être prise en compte pour déterminer le forfait.

Textes de référence : Article R. 111-10 du code de la construction et de l'habitation et arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale

Évaluation au réel : cas
particuliers

Usage partiellement professionnel du logement

- Lorsque le logement est fourni gratuitement par l'employeur et que son usage est en **partie professionnelle** ;
- 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 réservées pour l'usage privé et le nombre de pièces réservées pour l'usage professionnel ;
- Lorsque l'employeur opte pour une évaluation selon la valeur locative ou la valeur réelle, cet avantage doit être évalué à hauteur de la **proportion de la superficie du logement** utilisée à titre privé.

• Le **même rapport** est appliqué pour l'évaluation des **avantages accessoires**.

Versement d'une redevance par le salarié

- Lorsque le salarié logé verse une redevance au titre de l'occupation de son logement ;
- Ce montant **est déduit** de l'évaluation de l'avantage en nature.

Logement occupé par 2 conjoints de la même entreprise	2 situations envisageables Avantage en nature prévu sur un seul contrat de travail • Lorsque le logement est occupé par 2 conjoints (ou des personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage) travaillant dans la même entreprise ; • Et que le contrat de travail d'un seul conjoint prévoit l'attribution du logement, l'avantage en nature est réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales de ce dernier. Avantage en nature prévu ou pas sur les contrats de travail • Lorsque le logement est occupé par 2 conjoints (ou ayant conclu un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage) travaillant dans la même entreprise ; • L'avantage en nature est évalué sur le salaire de chacun des conjoints : la moitié de la valeur de l'avantage en nature applicable à chacun d'eux s'ajoute à leur rémunération respective (le fait que les contrats de travail prévoient ou non l'attribution d'un logement n'est pas pris en compte).
Partage de l'usage du logement entre plusieurs salariés	• Lorsque le logement est occupé par 2 ou plusieurs salariés ; • L'avantage en nature logement doit être évalué selon des modalités distinctes selon que l'employeur opte pour une évaluation forfaitaire ou sur la base de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Évaluation forfaitaire • Dans cette situation, l'évaluation de l'avantage en nature logement tient compte de 3 paramètres : • La rémunération du salarié ; • Le nombre de pièces principales (c'est-à-dire les pièces de séjour et de sommeil) mises à sa disposition ; • L'occupation seul ou avec un autre salarié de la pièce destinée au sommeil. Évaluation selon la valeur locative Suite à nos interrogations, l'URSSAF Caisse Nationale (ex ACOSS) nous confirme que : • L'évaluation est égale au rapport entre la somme de la valeur locative du logement à laquelle s'ajoute la valeur réelle des charges afférentes au logement d'une part et le nombre de salariés occupant le logement (montant réel du loyer par salarié) d'autre part. • Ce montant représente la valeur réelle que devrait verser chaque salarié en échange du logement fourni. En cas d'impossibilité d'établir la valeur locative ou le montant du loyer acquitté par l'employeur, le niveau des loyers pratiqué dans la commune pour un logement de surface comparable doit être pris en compte.
Partage de l'usage du logement entre plusieurs salariés et versement redevance	Lorsque l'employeur opte pour le forfait ; • Et que la participation du salarié est inférieure à ce forfait ; • L'avantage est évalué par différence entre ces deux montants. Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative : • Et que la participation du salarié est inférieure au montant réel du loyer par salarié ; • 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. Quelle que soit l'évaluation retenue (forfaitaire ou valeur locative) : • Lorsque l'évaluation mensuelle de l'avantage en nature est inférieure à la première tranche du barème forfaitaire pour une pièce ; • L'avantage de logement peut être négligé.
Personne logée par nécessité absolue de service	• Pour les salariés et fonctionnaires ne pouvant accomplir leur service sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction (personnel de sécurité, de gardiennage, ...) ; • La valeur de l'avantage en nature logement dont ils bénéficient fait l'objet d'un abattement pour sujétion de 30 % sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement ou sur la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Dans ce dernier cas, l'abattement pour sujétion ne doit pas être pratiqué sur la valeur des avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage). • Pour ouvrir droit à cet abattement, ces sujétions, qui peuvent notamment consister en des astreintes, doivent être mentionnées dans le contrat de travail.

Gardiens d'immeuble	L'évaluation de l'avantage en nature logement pour un gardien d'immeuble diffère : • Selon que l'employeur a opté pour l'évaluation de l'avantage en nature sur la base du forfait ou sur la base de la valeur réelle du loyer ou selon la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ; • Et selon l'application par l'employeur de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble qui prévoit que de la rémunération des gardiens est déduite, lorsqu'ils sont logés, une participation financière du salarié pour cet avantage. • Lorsque le gardien d'immeuble est logé par nécessité absolue de service, l'abattement de 30 % pour sujétion est applicable, dans les mêmes conditions que pour les « personnes logées par nécessité absolue de service ».
Versement redevance par le salarié	Suite à nos interrogations, l'URSSAF Caisse Nationale (ex ACOSS) nous confirme que : • Lorsque la valeur de l'avantage en nature déterminé selon la méthode forfaitaire, et diminué par la redevance versée par le salarié ; • Se trouve être inférieure à l'évaluation résultant de la 1^{ère} tranche du barème forfaitaire pour une pièce. • Par mesure de simplification, cet avantage en nature est négligé (position d'ailleurs également confirmée par le BOFIP du 10 juillet 2020).
Avantage en nature véhicule	
Définition	• L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature ; • Qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre de location avec option d'achat.
Mise à disposition permanente	Il y a mise à disposition à titre permanent du véhicule chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé, et donc en dehors du temps de travail, un véhicule professionnel. On considère qu'il y a mise à disposition permanente : • Lorsque le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés.
Trajet domicile-lieu de travail	• Lorsque le salarié est tenu de restituer le véhicule durant le repos hebdomadaire et les congés ; • Mais qu'il dispose néanmoins d'un véhicule de l'entreprise pour effectuer les trajets entre son domicile et son lieu de travail ; • Il n'y a pas lieu de considérer qu'il y a un avantage en nature lorsqu'il est démontré que l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle. • 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.
Modalités d'évaluation	Lorsque l'employeur met un véhicule à disposition de son salarié, son utilisation privée constitue un avantage en nature. L'estimation de cet avantage : • Est évaluée forfaitairement ; • Ou peut être calculée, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées.
Evaluation forfaitaire et année incomplète	• De manière générale, en cas de mise à disposition d'un véhicule en cours d'année, que le véhicule soit acheté ou loué ou en location avec option d'achat ; • L'évaluation forfaitaire devra être proportionnée à hauteur du nombre de mois de mise à disposition ; • En cas de mise à disposition en cours de mois, le mois entier est pris en compte.

Véhicules électriques	Période 1^{er} janvier 2020-31 décembre 2022 • Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022 ; • En cas de mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique ; • L'évaluation de l'avantage en nature ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ; • Et l'évaluation de l'avantage en nature l'avantage en nature est calculée après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 1.800 € par an. A noter par ailleurs que jusqu'au 31 décembre 2022 : • En cas de mise à disposition par l'employeur, y compris pour les véhicules appartenant aux salariés, d'une borne de recharge de véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique ; • L'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à des fins non professionnelles est négligé.
-----------------------	--

Véhicules électriques : calcul forfaitaire	Lorsque l'avantage en nature est calculé sur la base d'un forfait : • L'employeur qui loue un véhicule électrique, avec ou sans option d'achat, doit évaluer cet avantage sur la base de 30 % du coût global annuel ; • Ce coût global comprend la location, l'entretien et l'assurance du véhicule, puisque les frais d'électricité ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avantage en nature.
--	--

Avantage en nature NTIC

Définition	• L'employeur peut mettre à disposition de son salarié, dans le cadre de son activité professionnelle, des outils issus des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) et l'autoriser à les utiliser à titre privé ; • L'usage privé de ces outils issus des nouvelles technologies, qu'ils soient achetés ou bénéficiant d'un abonnement, constitue un avantage en nature.
------------	--

Liste NTIC	Les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication comprennent : • Les outils de téléphonie mobile ; • Les micro-ordinateurs portables ou non ; • Les progiciels ; • Les modems d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise, à Internet, etc...
------------	---

Usage raisonnable	• Peut être considéré comme un avantage en nature de valeur négligeable pour la détermination de l'assiette des cotisations et contributions sociales ; • L'utilisation raisonnable de ces instruments dans la vie quotidienne d'un salarié (exemple : courtes durées d'appel au domicile, brèves consultations de serveurs usuels sur Internet) dont l'emploi est justifié par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et personnelle.
-------------------	---

Dons matériel informatique	Depuis le 1^{er} janvier 2019 : • Le régime de faveur fiscal et social attaché aux dons de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation a été supprimé ; • L'avantage résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels doit donc être réintégré dans l'assiette de contributions et cotisations.
----------------------------	--

Méthode chiffrage	L'avantage résultant de l'usage privé est évalué, sur option de l'employeur : • Sur la base des dépenses réellement engagées ; • Ou sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat de ces outils ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.
-------------------	--

Avantage en nature sous forme de réductions tarifaires

Fourniture bien ou service	• Les avantages en nature attribués aux salariés résultant de la fourniture de produits et services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles ne donnent pas lieu à assujettissement à cotisations et contributions sociales dès lors que leurs réductions tarifaires n'excèdent pas 30 % du prix de vente public ; • Lorsque la fourniture est gratuite ou lorsque la remise dépasse 30 % du prix de vente normal, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.
----------------------------	--

Cas particuliers	Avantage tarifaire « groupe d'entreprises » • En outre, des réductions tarifaires accordées à des salariés ou anciens salariés par une entreprise, autre que leur employeur et appartenant à un groupe d'entreprises auquel leur employeur a cessé d'appartenir ; • Constituent des avantages en nature assujettis à cotisations et contributions sociales. Texte de référence : Cass. 2e civ 12 juillet 2012, n°11-22136 Carte de réduction • De même, l'octroi aux salariés d'un groupe d'une carte émise par la société financière de ce groupe qui leur permet de bénéficier de remises lors du passage en caisse pour l'achat de produits et services auprès de l'ensemble des sociétés dudit groupe ; • Constitue un avantage en nature assujettis à cotisations et contributions sociales. Texte de référence : Cass. 2e civ. 5 novembre 2015, n°14-25294 Notion de produits non alimentaires invendus • Pour les produits qui ne peuvent plus être vendus ; • Les réductions tarifaires sont admises dans la limite de 50% du prix de vente public normal (TTC) à condition que cette réduction respecte la limite du seuil de vente à perte ; • Pour apprécier la notion d'invendu, il est fait référence à la fin de mise à disposition du produit sur le marché. Ne peuvent toutefois être considérés comme invendus les produits dont la fin de mise à disposition a été ordonnée par une autorité publique. • Cet avantage tarifaire concerne les produits de l'entreprise qui emploie le salarié ainsi que les produits du groupe d'entreprises dont relève le salarié. • Ces dispositions sont entrées en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2021. Texte de référence : Article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale
Mise à disposition de salle de sport par l'employeur	• L'avantage constitué par la mise à disposition par l'employeur à l'ensemble des salariés d'un espace ou d'équipements dédiés à la réalisation d'activités sportives peut être négligé, et ce même en présence d'un comité social et économique. Sont concernés : • La mise à disposition d'une salle de sport appartenant ou louée par l'entreprise ; • La souscription d'un accès collectif à une infrastructure de sport (club de gym ...) ; • L'organisation de cours de sport dans l'un des espaces mentionnés ci-dessus ; • La mise à disposition de vestiaires et de douches ; • La mise à disposition d'un matériel sportif. En revanche : • Constituent un avantage en nature qui doit être entièrement réintégré dans l'assiette des contributions et cotisations sociales ; • Les abonnements ou inscriptions individuelles à des cours organisés en dehors de l'un des espaces mentionnés ci-dessus.

Mise à jour du 25 juin 2021

Le 25 juin 2021, le BOSS procède à plusieurs mises à jour sur les informations concernant les avantages en nature

Voici ces modifications proposées sous format synthétique.

Thèmes	Contenu
Télétravail et titres-restaurants (§ 155)	La mise à jour du 25 juin 2021 sur le BOSS ajoute un nouveau paragraphe (§ 155) confirmant que : Les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant si leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des autres salariés de leur entreprise travaillant sur le site et ne disposant pas d'un restaurant d'entreprise. Ainsi, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite.

Salarié rémunéré exclusivement en avantage en nature logement (§ 310)

Une ligne est ajoutée au paragraphe (signalée en fond jaune) au paragraphe 310 (§ 310) confirmant que le salarié :

- En suspension du contrat de travail ;
- Sans maintien de salaire ;
- Doit être considéré comme exclusivement rémunéré sous forme d'avantage en nature logement.

Lorsque le salarié ne perçoit pas de rémunération en espèces au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pendant le mois considéré, tout en bénéficiant d'un avantage en nature sous forme de logement, il est alors rémunéré exclusivement au moyen d'avantages en nature

Cette situation concerne entre autres le salarié en suspension de contrat sans maintien de salaire qui bénéficie d'un avantage en nature logement.

En conséquence, l'avantage de logement doit être évalué sur la base de la première tranche du barème et seules les cotisations patronales sont dues sur la valeur des avantages en nature.

Avantage en nature véhicule au réel (§ 621 et 772)

La mise à jour du BOSS précise :

1. Qu'en cas d'achat par l'employeur, à l'issue de la location, du véhicule mis à disposition ;
2. La valeur du véhicule à prendre en compte pour procéder à l'évaluation de l'avantage en nature est la valeur d'achat du véhicule réglée par le loueur ou le crédit-bailleur (ne pas intégrer dans le calcul le dépôt de garantie).

Nota :

Les paragraphes 621 à 1120 sont présentés « barrés » lorsqu'il est demandé un affichage « Afficher les différences avec la version précédente », des précisions sont attendues à ce sujet...

Références

BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale), mise à jour du 25 juin 2021

Mise à jour du 30 juin 2021

Le BOSS est actualisé afin de donner des informations importantes concernant les modalités d'exonération des avantages en nature attribués par l'employeur sous forme de subvention pour un accès facilité des salariés à un mode de garde en crèche.

Thèmes	Contenu
Subvention versée par les employeurs : les 3 situations	Dans sa mise à jour du 30 juin 2021, le BOSS propose une nouvelle section (section 4) dans la thématique des avantages en nature, et qui aborde la « Subvention versée par les employeurs au profit de leurs salariés ayant recours à une solution de garde en crèche ou micro-crèche ». Les 3 situations suivantes, que nous allons détailler, sont envisagées à cette occasion : 1. La subvention versée à la crèche ou à la micro-crèche, en tarification PSU comme PAJE, avec pour seule contrepartie une réservation de places au profit des salariés de l'entreprise ; 2. Une participation versée au salarié afin de réduire le coût supporté par rapport à la tarification de droit commun en tarification PSU comme PAJE ; 3. Une subvention versée à la micro-crèche en tarification PAJE afin de réduire le coût supporté par les salariés par rapport à la tarification de droit commun.

Entrée en vigueur	Les mesures que la publication du BOSS décrit : • Entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 ; • Dans l'intervalle, les contrôles ne feront l'objet que d'observations pour l'avenir. <u>Redressements en cours</u> • Pour les redressements en cours le contrôleur pourra reprendre contact avec l'employeur en vue de requérir une attestation ou un justificatif attestant du montant des sommes versées ou à la charge du salarié ; • Il pourra être toléré que, dans le cas où l'employeur ne parviendrait pas à présenter un justificatif attestant du montant de l'avantage accordé au salarié, les redressements soient transformés en observations pour l'avenir.
Subvention au titre d'une réservation de places	Un employeur peut verser à une crèche ou micro-crèche une subvention dans le but de réserver pour ses salariés, de manière collective, un nombre déterminé de places (communément dénommées « berceaux »). <u>Avantage en nature</u> • Cette subvention, même lorsqu'elle est versée uniquement dans l'objectif de réserver des places sans obligation de les attribuer à un salarié nommément et préalablement désigné ; • Constitue un avantage en nature dans la mesure où elle permet aux salariés de disposer d'une plus grande facilité d'accès à une place en crèche ou micro-crèche. <u>Tolérance</u> Se référant au passage à un arrêt de la Cour de cassation du 8 octobre 2020, le BOSS confirme que : • Il est toutefois admis que la subvention versée, dont la valeur pour chaque salarié ne peut être déterminée ; • N'a pas à être prise en compte dans l'assiette des cotisations et contributions sociales ; • Dès lors qu'elle permet seulement de réserver des places et n'a aucun lien avec un avantage tarifaire pour le salarié. Cour de cassation 2e civ. 8 octobre 2020, n°19-16.898 <u>Réservation plus avantage tarifaire</u> • Lorsque la subvention de réservation entraîne en outre un avantage tarifaire pour le salarié ; • Seul l'avantage tarifaire entre dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.
Participation versée au salarié	Est abordée ici la participation versée au salarié afin de réduire le coût supporté par rapport à la tarification de droit commun en tarification PSU comme PAJE <u>Traitement indemnité mensuelle</u> • Si le salarié verse à l'établissement d'accueil du jeune enfant (crèche comme micro-crèche) une participation correspondant au barème des participations familiales de la CNAF (barème prestation de service unique - PSU), éventuellement ajusté par le gestionnaire comme le permet la circulaire CNAF 2019-005, ou, pour les micro-crèches accueillant des foyers bénéficiaires du complément de libre choix du mode de garde (dites « MC PAJE »), au barème normal défini par le gestionnaire ; • Mais que son employeur lui attribue par ailleurs une indemnité mensuelle dans le but de réduire le coût supporté au titre de ce service ; • La part de cette indemnité qui excède 1.830 € par an et par salarié doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et contributions sociales. <u>Précisions</u> La circulaire CNAF 2019-005 du 5 juin 2019 relative au barème national de participations familiales : • Prévoit que les gestionnaires d'établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) doivent appliquer le barème de participations familiales pour recevoir la PSU ; • Mais qu'ils ont la faculté de prévoir un plafond de ressources supérieur à 5.800 € en 2021 et 6.000 € à compter de 2022, et de majorer le barème pour les familles ne résidant pas sur le territoire de la commune d'implantation de l'EAJE, ou ne relevant ni du régime général ni du régime agricole, ou encore en exigeant une cotisation modique d'adhésion. Circulaire CNAF 2019-005 du 5 juin 2019 relative au barème national de participations familiales

3^{ème} et dernière catégorie abordée par cette publication au BOSS, il s'agit de la subvention versée à la micro-crèche en tarification PAJE afin de réduire le coût supporté par les salariés par rapport à la tarification de droit commun.

Les précisions suivantes sont apportées :

Aide financière

- Lorsque le salarié bénéficie d'un tarif négocié par son employeur ou le CSE (Comité Social et Économique) ;
- Dont le **montant est inférieur** au barème défini par le gestionnaire pour les parents ne bénéficiant pas d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise ;
- Il s'agit alors d'une **aide financière** assimilable à un **élément de rémunération**.

Fraction de subvention

- L'avantage individualisé correspond alors à la **fraction** de la subvention de réservation qui couvre la **différence** entre :
 - Le tarif normalement appliqué par la micro-crèche ;
 - Et le tarif dont bénéficie le salarié de l'entreprise réservataire.

Régime social

Cet avantage individualisé est :

- Exclu de l'assiette de cotisations et contributions sociales dans la limite de 1.830 € par an et par salarié.

La fraction de l'avantage qui excède cette limite doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

Contrat employeur-micro-crèche

Le contrat signé entre l'employeur et la micro-crèche doit indiquer :

- Le montant annuel de la subvention versée par l'employeur au titre de la réservation de berceaux,
- Le barème défini par le gestionnaire pour les parents ne bénéficiant pas d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise,
- Et, le cas échéant, le barème défini par le gestionnaire pour les parents bénéficiant d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise.

Attestation annuelle

Par ailleurs, afin de connaître le montant des avantages accordés au cours d'une année par un employeur à son salarié :

- La micro-crèche ou le cas échéant le réseau de micro-crèches ayant perçu la subvention de réservation doit renseigner en fin d'année une attestation à destination de l'employeur ;
 - Qui fait apparaître le montant de l'avantage individualisé accordé durant l'année au salarié.
- Un modèle de cette attestation est proposé par le BOSS, téléchargeable [en cliquant ici](#).

Exemple concret

Le BOSS propose l'exemple concret suivant :

Présentation du contexte

- Un employeur verse à une micro-crèche PAJE une subvention annuelle de réservation de 60.000 € pour disposer 5 jours par semaine (10 heures par jour) de l'accès à 4 places ;
- L'employeur a également négocié avec la micro-crèche un tarif horaire préférentiel appliqué à ses salariés dont le montant est fixé à 5,42 €, tandis que le tarif horaire normal appliqué aux autres parents s'élève à 9 €.

Au cours d'une année :

- 1 salarié demande à occuper un berceau 5 jours par semaine durant un an (hors congés).

Chiffrage de l'avantage en nature

L'employeur doit procéder à l'individualisation de l'avantage accordé à ce salarié pour vérifier dans quelle mesure il peut bénéficier de l'exclusion d'assiette prévue au titre de l'avantage crèche.

Pour cela, il réalise le calcul suivant :

$$(10h \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 9 \text{ €}) - (10h \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 5,42 \text{ €}) = 19.350 \text{ €} - 11.653 \text{ €} = 7.697 \text{ € d'avantage en nature}$$

Notification avantage individualisé annuel

Le montant de l'avantage individualisé annuel accordé au salarié pour l'occupation d'une place en crèche s'élève à 7.697 €.

Ce montant est notifié à l'employeur dans une attestation remplie chaque année par la micro-crèche.

Traitement social

- L'avantage étant exclu de l'assiette sociale pour la fraction qui n'excède pas 1.830 € ;
- La situation présente conduit l'employeur à :
 - **Réintégrer dans l'assiette sociale** la fraction de l'avantage en nature attribué sous forme de subvention de réservation versée à la micro-crèche ;
 - Soit la valeur de 7.697 € moins 1.830 € = **5.867 €**.

Subvention visant à réduire le coût

-

Section 4 - Subvention versée par les employeurs au profit de leurs salariés ayant recours à une solution de garde en crèche ou micro-crèche

1. Subvention versée à la crèche ou à la micro-crèche, en tarification PSU comme PAJE, avec pour seule contrepartie une réservation de places au profit des salariés de l'entreprise

1130

Un employeur peut verser à une crèche ou micro-crèche une subvention dans le but de réserver pour ses salariés, de manière collective, un nombre déterminé de places (communément dénommées « berceaux »).

Cette subvention, même lorsqu'elle est versée uniquement dans l'objectif de réserver des places sans obligation de les attribuer à un salarié nommément et préalablement désigné, constitue un avantage en nature dans la mesure où elle permet aux salariés de disposer d'une plus grande facilité d'accès à une place en crèche ou micro-crèche.

1140

Il est toutefois admis que la subvention versée, dont la valeur pour chaque salarié ne peut être déterminée, n'a pas à être prise en compte dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, dès lors qu'elle permet seulement de réserver des places et n'a aucun lien avec un avantage tarifaire pour le salarié.

Texte de référence : Cass. 2e civ. 8 octobre 2020, n°19-16.898

1150

Lorsque la subvention de réservation entraîne en outre un avantage tarifaire pour le salarié, seul l'avantage tarifaire entre dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, selon les modalités définies au C ci-dessous.

1. Participation versée au salarié afin de réduire le coût supporté par rapport à la tarification de droit commun en tarification PSU comme PAJE

1160

Si le salarié verse à l'établissement d'accueil du jeune enfant (crèche comme micro-crèche) une participation correspondant au barème des participations familiales de la CNAF (barème prestation de service unique - PSU), éventuellement ajusté par le gestionnaire comme le permet la circulaire CNAF 2019-005, ou, pour les micro-crèches accueillant des foyers bénéficiaires du complément de libre choix du mode de garde (dites « MC PAJE »), au barème normal défini par le gestionnaire mais que son employeur lui attribue par ailleurs une indemnité mensuelle dans le but de réduire le coût supporté au titre de ce service, la part de cette indemnité qui excède 1 830 € par an et par salarié doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

1170

La circulaire CNAF 2019-005 du 5 juin 2019 relative au barème national de participations familiales prévoit que les gestionnaires d'établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) doivent appliquer le barème de participations familiales pour recevoir la PSU mais qu'ils ont la faculté de prévoir un plafond de ressources supérieur à 5800 € en 2021 et 6000 € à compter de 2022, et de majorer le barème pour les familles ne résidant pas sur le territoire de la commune d'implantation de l'EAJE, ou ne relevant ni du régime général ni du régime agricole, ou encore en exigeant une cotisation modique d'adhésion.

Texte de référence : circulaire CNAF 2019-005 du 5 juin 2019 relative au barème national de participations familiales

1. Subvention versée à la micro-crèche en tarification PAJE afin de réduire le coût supporté par les salariés par rapport à la tarification de droit commun

1180

Lorsque le salarié bénéficie d'un tarif négocié par son employeur ou le comité social et économique (CSE) dont le montant est inférieur au barème défini par le gestionnaire pour les parents ne bénéficiant pas d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise, il s'agit d'une aide financière assimilable à un élément de

rémunération.

L'avantage individualisé correspond alors à la fraction de la subvention de réservation qui couvre la différence entre le tarif normalement appliqué par la micro-crèche et le tarif dont bénéficie le salarié de l'entreprise réservataire. Cet avantage individualisé est exclu de l'assiette de cotisations et contributions sociales dans la limite de 1 830 € par an et par salarié. La fraction de l'avantage qui excède cette limite doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et contributions sociales. Le contrat signé entre l'employeur et la micro-crèche doit indiquer :

Le montant annuel de la subvention versée par l'employeur au titre de la réservation de berceaux,

Le barème défini par le gestionnaire pour les parents ne bénéficiant pas d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise,

Et, le cas échéant, le barème défini par le gestionnaire pour les parents bénéficiant d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise.

1190

Par ailleurs, afin de connaître le montant des avantages accordés au cours d'une année par un employeur à son salarié, la micro-crèche ou le cas échéant le réseau de micro-crèches ayant perçu la subvention de réservation doit renseigner en fin d'année une attestation à destination de l'employeur qui fait apparaître le montant de l'avantage individualisé accordé durant l'année au salarié

Exemple :

Un employeur verse à une micro-crèche PAJE une subvention annuelle de réservation de 60 000 € pour disposer 5 jours par semaine (10 heures par jour) de l'accès à 4 places. L'employeur a également négocié avec la micro-crèche un tarif horaire préférentiel appliqué à ses salariés dont le montant est fixé à 5,42 €, tandis que le tarif horaire normal appliqué aux autres parents s'élève à 9 €.

Au cours d'une année, un salarié demande à occuper un berceau cinq jours par semaine durant un an (hors congés). L'employeur doit procéder à l'individualisation de l'avantage accordé à ce salarié pour vérifier dans quelle mesure il peut bénéficier de l'exclusion d'assiette prévue au titre de l'avantage crèche.

$(10h \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 9 \text{ €}) - (10h \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 5,42 \text{ €}) = 7\,697 \text{ € d'avantage en nature}$

Le montant de l'avantage individualisé annuel accordé au salarié pour l'occupation d'une place en crèche s'élève à 7 697 €. Ce montant est notifié à l'employeur dans une attestation remplie chaque année par la micro-crèche.

L'avantage est exclu de l'assiette sociale pour la fraction qui n'excède pas 1 830 €. Dans cet exemple, l'employeur doit donc réintégrer dans l'assiette sociale la fraction de l'avantage en nature attribué sous forme de subvention de réservation versée à la micro-crèche et s'élevant à 5 867 €.

Publication du 30 juin 2021

Avantages en nature

Paragraphes 1130 et suivants : une nouvelle section précise les modalités d'exonération des avantages en nature attribués par l'employeur sous forme de subvention visant à faciliter l'accès de ses salariés à un mode de garde en crèche ou en micro-crèche.

Dans le cas où la subvention ne conduit qu'à réserver des places, l'avantage en nature est totalement exclu de l'assiette des cotisations sociales. Lorsqu'elle permet au salarié de bénéficier d'une réduction tarifaire, la doctrine précise les modalités et limites d'exonération de cotisations sociales de cet avantage. Les modalités de justification de l'attribution de l'avantage en nature sont également détaillées : un modèle d'attestation à remplir par la micro-crèche est fourni par l'administration. Ces mesures entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2022. Dans l'intervalle, les contrôles ne feront l'objet que d'observations pour l'avenir.

Pour les redressements en cours le contrôleur pourra reprendre contact avec l'employeur en vue de requérir une attestation ou un justificatif attestant du montant des sommes versées ou à la charge du salarié. Il pourra être toléré que, dans le cas où l'employeur ne parviendrait pas à présenter un justificatif attestant du montant de l'avantage accordé au salarié, les redressements soient transformés en observations pour l'avenir.

Références

Publication BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale), du 30 juin 2021, ajout d'une section 4 à la thématique des avantages en nature