

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Savez-vous distinguer les avantages en nature des remboursements de frais professionnels ?

Les avantages en nature : la définition Définition Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services, correspondant à des besoins personnels, ...

Sommaire

- Les avantages en nature : la définition
- Les frais professionnels

Les avantages en nature : la définition

Définition

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services, correspondant à des besoins personnels, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à la valeur réelle.

3 Catégories

On peut distinguer 3 grandes catégories d'avantages en nature en fonction de l'origine de son attribution.

1/ En raison du poste ou de la fonction du salarié

Sont alors concernés les avantages en nature suivants :

- Nourriture
- Logement
- Véhicule
- Outils issues des nouvelles techniques de l'information et de la communication (NTIC)

2/ En vertu d'usages maison

- Fourniture gratuite de produits fabriqués par l'entreprise
- Vente de produits fabriqués par l'entreprise avec un rabais supérieur à 30 %,...

Les fournitures de produits et services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles ne constituent pas des avantages en nature dès lors que cette réduction tarifaire n'excède pas 30 % du prix de vente public normal.

A défaut, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations.

Circulaire DSS/SDFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003

Fourniture gratuite ou à tarif préférentiel dont bénéficient les salariés sur les produits et services réalisés ou vendus par l'entreprise :

Les fournitures de produits et services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles ne constituent pas

des avantages en nature dès lors que leurs réductions tarifaires n'excèdent pas 30% du prix de vente public normal, toutes taxes comprises. L'évaluation doit être effectuée par référence au prix de vente toutes taxes comprises pratiqué par l'employeur pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.

Lorsque la fourniture est gratuite ou lorsque la remise dépasse 30% du prix de vente normal, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.

Le même principe trouve à s'appliquer en ce qui concerne les avantages spécifiques alloués au personnel des établissements de crédit.

Il convient de noter que cette tolérance concerne les biens ou services produits par l'entreprise qui emploie le salarié et exclut les produits ou services acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise. Ainsi, le rabais obtenu par l'employeur, en raison de l'achat de biens en grosses quantités auprès d'un fournisseur, ne peut entrer dans le champ d'application de cette tolérance et est donc constitutif d'un avantage en nature.

3/ Attribution de façon ponctuelle et liée à un événement particulier (cadeau, voyage...)

- billets d'avion ;
- locations.

Notion fondamentale :

L'avantage en nature permet donc au salarié de faire des économies sur des coûts qu'il aurait dû normalement supporter.

Les avantages en nature en paye

L'avantage en nature étant un élément de la rémunération, assujetti aux cotisations de sécurité sociale, doit être clairement indiqué sur le bulletin de paye.

En synthèse, l'avantage en nature est donc :

- Additionné au salaire en espèces pour déterminer si le SMIC est atteint ;
- Soumis aux cotisations et charges sociales ;
- Retranché en bas du bulletin, car il s'agit d'une prestation déjà reçue.

Les avantages en nature et les autres éléments de la paie

L'avantage en nature est intégré dans la base de calcul :

- De la majoration au titre des heures supplémentaires ** ;
 - De l'indemnité de congés payés (sous réserve que l'avantage en nature ne soit pas conservé pendant le congé) ;
 - Du salaire à maintenir par l'employeur en cas de maladie, maternité, accident du travail si l'avantage n'est pas conservé pendant cette période ;
 - De l'indemnité compensatrice de préavis non effectué ;
 - Des indemnités de licenciement ou de mise en retraite.

** Cas particulier du secteur HCR (Hôtels Cafés Restaurants) :

Compte tenu de l'accord du 5/02/2007 relatif au temps de travail dans le secteur des HCR, les avantages en nature et autres indemnités compensatrices de nourriture n'ont pas à être pris en compte au titre de la majoration pour heures supplémentaires.

(Source L'Hôtellerie Restauration édition du 9/10/2008 n° 3102)

Les frais professionnels

Définition

Ils correspondent à des frais que le salarié a engagés, non pour convenance personnelle, mais pour accomplir sa mission dans l'entreprise.

Juridiquement, il s'agit des « charges inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions ».

Extrait site de l'URSSAF au 19/09/2011 :

Les frais professionnels sont des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié, que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de son travail.

Il peut s'agir de frais de missions (restaurant, déplacement, hôtellerie...) que l'entreprise prend à sa charge :

- Soit en payant directement le restaurateur ou l'hôtelier ;
- Soit en remboursant le salarié des frais qu'il a payés ;
- Soit en versant au salarié une indemnité ou allocation forfaitaire pour couvrir en totalité ou partiellement les frais ainsi exposés.

Allocations pour frais professionnels ≠ élément de rémunération

Les allocations (ou indemnités) versées dans ce cadre sont réputées ne pas constituer un élément de rémunération, et ne sont donc pas prises en compte pour :

- Les indemnités de congés payés ;
- Les indemnités compensatrices de congés payés ;
- Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite ;
- Les indemnités compensatrices de préavis ;
- Les IJSS (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale) ;
- Etc.

Présentation sur le bulletin de paye

Les sommes effectivement reçues par le salarié au titre des frais professionnels peuvent être indiquées au pied du bulletin de paye.

Sous réserves de certaines conditions, elles ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

Extrait du bas du bulletin de paie :

| | | |
|---|---------------------------------------|-------|
| Net après retenues | | 1.500 |
| Primes et indemnités non soumises à cotisations | Remboursement de frais professionnels | 300 |
| Net à payer | | 1.800 |

Cas particulier des abattements (DFS)

Si l'entreprise pratique les DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique) appelées aussi l'abattement, la rédaction sur le bulletin de paie diffère grandement.

Cet abattement peut être pratiqué pour certains emplois encadrés par des dispositions fiscales, citons par exemple les VRP (Voyageurs Représentant Placiers) et les salariés du secteur BTP ou les journalistes.

Dans ce cas, l'assiette des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations y compris, le cas échéant, les remboursements de frais professionnels, l'ensemble étant déterminé de façon « abattu ».

En revanche, la base CSG/CRDS disposant déjà de son propre abattement, prend en compte la rémunération exclusion faite des remboursements de frais.

Systèmes de remboursement de frais professionnels : réels ou forfaitaires ??

L'employeur a le choix d'indemniser son salarié pour les frais qu'il engage lors de ses déplacements professionnels :

- soit sous forme de dépenses réellement engagées ;
- soit sous forme d'allocations forfaitaires à condition qu'elles n'excèdent pas certains montants fixés par l'arrêté.

Remboursement sur la base des dépenses réelles pour certains événements

Toutefois, certaines dépenses ne peuvent être indemnisées que sur la base réelle d'engagement de frais

L'arrêté du 20 décembre 2002 a prévu les cas pour lesquels le remboursement des frais professionnels ne s'effectue que sur la base des dépenses réellement engagées :

- Les frais supportés par le travailleur salarié ou assimilé se trouvant en situation de télétravail ;
- Les frais engagés par le travailleur salarié ou assimilé pour l'utilisation professionnelle d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- Les frais de déménagement engagés par votre salarié dans le cadre de la mobilité professionnelle ;
- Les frais exposés par les salariés des entreprises françaises, détachés à l'étranger, et des sociétés étrangères, détachés en France ;
- Les frais engagés par les salariés envoyés en mission temporaire ou mutés de la métropole vers les départements d'outre mer, les territoires français outre mer ou inversement et de l'un de ces territoires vers un autre.

Le cas particulier des dirigeants de société

Ne peuvent bénéficier du forfait :

- les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL et de Société d'exercice libéral à responsabilité limitée ;
- les PDG de SA et de sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ;
- les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiée.

Il incombe à l'employeur de justifier de l'utilisation effective des indemnités pour frais professionnels conformément à leur objet pour pouvoir prétendre à l'exonération des cotisations sociales.

En résumé :

Donc à l'exception des 5 catégories de frais citées par l'arrêté du 20/12/2002 et des dirigeants de société, l'indemnisation sous la forme d'allocations forfaitaires est possible pour :

- les indemnités de repas, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ;
- les indemnités de restauration sur le lieu de travail ;
- les indemnités de repas hors des locaux de l'entreprise ;
- les indemnités forfaitaires kilométriques, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel ;
- les indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole, dans les DOM-TOM et à l'étranger.

Remboursement des frais professionnels : régime social

- Remboursement sur la base des frais réellement engagés

Dans ce cas, le bénéficiaire fournit des documents justificatifs, l'exonération est de plein droit sauf si un abattement (DFS) est pratiqué.

- Remboursement de frais selon la méthode forfaitaire dans la limite des valeurs fixées par l'administration

Dans ce cas, les allocations sont réputées exonérées si elles sont inférieures aux seuils fixés par l'administration annuellement, sauf si un abattement (DFS) est pratiqué bien entendu.

- Remboursement de frais selon la méthode forfaitaire pour des montants supérieurs aux limites d'exonération

Lorsque les allocations versées sont supérieures aux limites d'exonération deux situations sont possibles :

- si l'employeur n'établit pas les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette dès le premier euro car c'est alors un complément de rémunération ;
- si les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant le montant prévu par l'arrêté est exclue de l'assiette des cotisations si l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant les justificatifs.

| L'employeur n'établit pas les circonstances de fait | L'employeur établit les circonstances de fait |
|---|---|
| L'allocation versée est soumise à cotisations dès le premier euro, car elle constitue un complément de rémunération | La fraction excédant les limites d'exonération est exonérée de cotisations si l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet, en produisant des justificatifs. |

Extrait du site URSSAF :

Lorsque les allocations versées sont supérieures aux limites d'exonération deux situations sont possibles :

si l'employeur n'établit pas les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette dès le premier euro car c'est alors un complément de rémunération,

si les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant le montant prévu par l'arrêté est exclue de l'assiette des cotisations si l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant les justificatifs.