

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Mise en place et application de la DFS : les règles à connaître

Nous poursuivons notre série de fiches pratiques abordant la DFS, et abordons plus précisément aujourd'hui la mise en place de la DFS dans l'entreprise. Mise en œuvre de la ...

Sommaire

- Mise en œuvre de la DFS
- Application de la DFS : accord collectif ou accord salarié

Nous poursuivons notre série de fiches pratiques abordant la DFS, et abordons plus précisément aujourd'hui la mise en place de la DFS dans l'entreprise.

Mise en œuvre de la DFS

Afin de pouvoir appliquer la DFS, l'employeur doit respecter :

- Le **champ des professions concernées** déterminé sur la base des interprétations ayant fait l'objet d'une décision de la direction de la législation fiscale ou de la direction de la sécurité sociale avant le 1^{er} janvier 2001 ;
- Les taux de déductions tels qu'ils étaient fixés en matière fiscale au 31 décembre 2000 (article 5 de l'annexe IV du CGI) ;
- La limite de 7.600 € par salarié et par année civile (**limite qui devrait diminuer en 2017, selon le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, on ne connaît pas encore le montant définitif**) ;
- L'absence de refus exprès du salarié ou de ses représentants (dans ce cadre, les modalités de consultation préalable des salariés ou des représentants visées par la circulaire (accord collectif, accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, procédure de consultation du salarié) doivent être respectées) ;
- La date limite d'exercice de l'option qui peut intervenir au plus tard lors de l'établissement de la DADS ;
- La règle du non cumul de cette déduction avec l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées à titre de remboursement de frais professionnels sauf dans les cas limitativement prévus au paragraphe 4.3 de la circulaire du 7 janvier 2003.

Application de la DFS : accord collectif ou accord salarié

Application de la DFS : selon un accord collectif ou avec l'accord du salarié

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

A défaut, l'employeur a l'obligation de demander à chaque salarié d'accepter ou non cette option.

L'option pourra figurer, soit dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail, soit l'employeur pourra informer chaque salarié individuellement, par lettre recommandée avec accusé de réception, du contenu de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits avec un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié.

DFS prévue par accord s'impose au salarié

Il convient de noter que lorsqu'une convention, un accord collectif ou un accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel a été favorable ou défavorable à ce droit d'option, le salarié ne peut pas le contester.

Révision en cours d'année

L'employeur peut réviser son option en cours d'année.

Toutefois, elle doit être identique pour l'année entière, ce qui implique une régularisation lors de la révision de l'option.

Après la clôture de l'exercice, une fois que la déclaration annuelle des données sociales est produite, l'option ne peut être révisée.