

Les avantages en nature et les frais professionnels des salariés



Les avantages en nature (prise en charge de dépenses personnelles au salarié) se distinguent des frais professionnels qui, au contraire, sont des dépenses inhérentes à l'emploi.

Il convient de distinguer les frais professionnels des avantages en nature, lesquels constituent un élément de rémunération et donnent lieu à cotisations de sécurité sociale.

En cas de litige sur la qualification à retenir, il appartient aux juges de rechercher selon les différentes catégories de personnel si l'avantage litigieux correspond à une charge inhérente à la fonction ou à l'emploi des salariés ou s'il s'agit au contraire de la prise en charge d'une dépense personnelle laquelle serait alors qualifiée d'avantage en nature soumis à cotisations.

1/ Les avantages en nature des salariés

a/ Qu'est-ce qu'un avantage en nature ?

C'est la fourniture gratuite ou à des conditions avantageuses des biens ou services (ex : voiture, logement, nourriture, repas d'affaires, téléphone, ordinateurs, etc.) qui sont utilisés personnellement par le salarié ou considérés comme tel par l'Urssaf.

L'entreprise paie donc des dépenses personnelles incombant normalement au salarié. Il s'agit d'une forme de rémunération puisque le salarié réalise une économie.

b/ Comment se matérialise un avantage en nature ?

L'avantage en nature correspond à une somme (déterminée légalement ou par estimation de l'entreprise en fonction du type d'avantage).

Celle-ci apparaît sur le bulletin de salaire du collaborateur afin de la matérialiser et d'appliquer des charges sociales impactant ainsi le montant imposable pour l'impôt sur le revenu.

c/ Comment est accordé un avantage en nature ?

L'avantage en nature peut être prévu :

- Au niveau de l'entreprise : par une convention, un accord collectif de travail, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage
- Au niveau individuel du salarié : le contrat de travail.

Lorsque l'avantage est prévu au niveau de l'entreprise l'employeur est tenu de remettre cet avantage à tous les salariés de l'entreprise qui peuvent y prétendre (catégorie de salariés à bien définir) au nom du principe d'égalité de traitement.

Pour autant, son octroi peut être subordonné à des conditions particulières auxquelles seuls certains salariés répondent.

Les avantages en nature et les frais professionnels des salariés



d/ Un salarié peut-il être payé uniquement en avantage en nature ?

Le collaborateur doit en principe être payé en argent via l'attribution d'une rémunération.

Il est toutefois admis qu'il puisse être rémunéré par des avantages en nature et même exclusivement « en nature », à condition que la valeur réelle de l'avantage fourni soit au moins égal au Smic ou au salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable.

e/ Comment évaluer un avantage en nature ?

Les avantages en nature peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement.

L'évaluation forfaitaire est possible pour :

- la nourriture ;
- le logement ;
- le véhicule ;
- les outils de communication (ex : téléphone mobile, ordinateur, etc.).

Le barème de ces différents avantages est disponible sur le site de l'URSSAF.

A noter : Tous les autres avantages en nature doivent être évalués pour leur valeur réelle.

La convention collective ou le contrat de travail (voire l'accord collectif, l'engagement unilatéral ou l'usage) peut également fixer leur montant

f/ Quel est le sort de l'avantage en nature en cas de suspension du contrat de travail ?

Les avantages en nature dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle ne peuvent pas lui être retirés durant une période de suspension du contrat de travail (sauf mention contraire inscrite dans la convention ou dans le contrat de travail). Les principales suspensions de contrat de travail sont :

- Les congés payés ;
- L'arrêt maladie ;
- Le congé sans solde ;
- Etc.

g/ Quel est le sort de l'avantage en nature en cas de rupture du contrat de travail ?

La rupture du contrat de travail entraîne nécessairement la perte du bénéfice des avantages en nature consentis aux salariés de l'entreprise.

Ainsi, ils doivent restituer leur véhicule et les outils de communication fournis mis à disposition

A défaut, l'employeur doit mettre en demeure le salarié de procéder à la restitution.

Si celle-ci n'est pas suivie des faits, le dirigeant peut alors porter plainte, voire poursuivre son collaborateur en justice.

h/ Comment arrêter un avantage en nature ?

Dès lors que l'attribution de l'avantage en nature est conventionnelle ou contractuelle, l'employeur ne peut unilatéralement modifier les conditions d'attribution, ni le supprimer.



Les avantages en nature et les frais professionnels des salariés

Toute suppression décidée unilatéralement peut être analysée comme une sanction pécuniaire; ce qui est formellement interdit.

L'employeur peut mettre fin :

- à un avantage inscrit dans un accord collectif en le dénonçant, sous réserve du respect des règles applicables en la matière (information du CSE, information individuelle du personnel, respect d'un délai de prévenance) ;

A noter : Si l'avantage est prévu dans une convention collective de branche, l'initiative d'une telle dénonciation n'est pas du ressort de l'employeur. Il sera donc obligé de respecter les dispositions de la convention collective de branche en vigueur.

- à un avantage contractuel (ex : contrat de travail), en renégociant avec son salarié et en formalisant les nouvelles modalités via un avenant au contrat de travail.

Il s'agit donc d'une modification du contrat, nécessitant obligatoirement l'accord du salarié. S'il refuse, vous devez continuer à lui fournir l'avantage.

Si la raison est économique, il convient de laisser au salarié un minimum d'1 mois pour répondre. Au terme de ce délai, le licenciement pour motif économique peut alors être envisagé en cas de refus du salarié.

- à un avantage résultant d'un engagement unilatéral de l'employeur, en le dénonçant (information du CSE, information individuelle du personnel, respect d'un délai de prévenance)

2/ Les frais professionnels

a/ Que sont les frais professionnels ?

Ils correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle. Ces frais sont ensuite remboursés par l'employeur.

b/ L'employeur est-il obligé de prendre en charge les frais professionnels ?

Les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés.

Il est possible de prévoir contractuellement que le salarié en conserve la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire.

Attention, toute clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle est nulle.

c/ Comment prendre en charge les frais professionnels ?

Le dédommagement de ces frais peut prendre la forme :

- d'un remboursement des dépenses réelles sur justificatifs ;
- d'un versement d'allocations forfaitaires.

A noter : Dès lors que les conditions, modalités et montant de prise en charge des frais professionnels sont fixés par le contrat de travail, une convention ou un accord collectif, l'employeur doit les respecter, même si



Les avantages en nature et les frais professionnels des salariés

les versements dus sont supérieurs aux limites fixées par le droit de la sécurité sociale et conduisent alors à verser des cotisations sociales sur une partie des sommes.

d/ Doivent ils apparaitre sur le bulletin de salaire ?

Les sommes versées au salarié à titre de remboursement de frais doivent en principe apparaître sur la fiche de paie.

Cependant, l'administration tolère pour les entreprises qui procèdent à de nombreux remboursements de frais sans périodicité liée au paiement du salaire " *la limitation de la mention des remboursements sur le bulletin de paie à ceux qui sont effectués en même temps que le paiement de la rémunération.*

Par contre, les remboursements opérés au fur et à mesure que les salariés présentent les justificatifs de leurs dépenses, qui figurent sur d'autres documents, notamment comptables, présents dans l'entreprise, pourront ne pas être indiqués sur le bulletin de paie".

1- Indemnisation des frais professionnels sous la forme d'allocations forfaitaires

Si l'employeur décide de verser une indemnité forfaitaire, il doit en comparer le montant aux limites d'exonération revalorisées chaque année prévues notamment, pour les frais suivants :

- de repas au restaurant, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ;
- de restauration sur le lieu de travail ;
- de repas hors des locaux de l'entreprise ;
- kilométriques, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son propre véhicule ;
- etc.

A noter : L'employeur n'a pas à justifier ces dépenses. Il doit simplement pouvoir démontrer que l'application des allocations correspondent à la réalité.

L'entreprise n'a pas l'obligation d'appliquer le barème maximum préconisé par l'Urssaf mais si le montant est supérieur alors il conviendra de le justifier par tous moyens, à défaut cela sera caractérisé comme un complément de rémunération et donc soumis à charges.

2- Indemnisation des frais professionnels sur la base des dépenses réellement engagées

Certaines dépenses ne peuvent être indemnisées que sur la base des dépenses réellement engagées pour avoir la qualification de frais professionnels.

A noter : L'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels en deçà de leur coût réel.

Ces situations correspondent notamment, aux frais :

- supportés par le travailleur salarié ou assimilé se trouvant en situation de télétravail,
- engagés par le travailleur salarié ou assimilé pour l'utilisation professionnelle d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication,
- de déménagement suite à mobilité professionnelle.

Dans les cas où le remboursement sur la base d'allocations forfaitaires est admis, l'employeur peut décider de rembourser le salarié de ses frais sur justificatifs.

Les avantages en nature et les frais professionnels des salariés



e/ Est-il possible de cesser de prendre en charge certains frais professionnels ?

Lorsque l'obligation de l'employeur de rembourser les frais professionnels est prévue par le contrat de travail, l'employeur ne peut, sans l'accord du salarié, modifier ce remboursement.

Dans le cas d'un usage ou d'un accord collectif, il ne pourra y mettre fin qu'en respectant les modalités de dénonciation, à condition toutefois :

- qu'il s'agisse bien d'un remboursement de frais, et que cette indemnité n'ait pas acquis le caractère d'un complément de salaire ;
- que cette indemnité soit bien payée à un taux supérieur à celui dû en application de la convention collective (l'indemnité ne pouvant être modifiée par l'employeur que pour la fraction qui excède l'indemnité conventionnelle).

Attention, toutefois, comme rappelé précédemment, l'employeur doit obligatoirement prendre en charge les frais résultants de l'activité professionnelle de ses salariés.