

Avantages en nature

Références :

- Code de sécurité sociale ;
- Code des impôts ;
- Code général de la propriété des personnes publiques ;
- Code du domaine de l'Etat ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes ;
- Loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001 portant rectification des finances ;
- Loi n° 2005-1720 du 30 décembre 2005 portant rectification des finances ;
- Loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 ;
- Ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions de travail ;
- Décret n° 91-573 du 19 juin 1991 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat ;
- **Décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime de concessions de logements et modifiant le code général de la propriété des personnes publiques ;**
- Arrêté NOR/SANS0224281A du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale ;
- Arrêté du 22 janvier 2013 relatif aux concessions de logement accordées par nécessité absolue de service et aux conventions d'occupation précaire avec astreinte pris pour l'application des articles R. 2124-72 et R. 4121-3-1 du code général de la propriété des personnes publiques ;
- Circulaire DSS/SDFS n° 2003-06 du 6 janvier 2003 et circulaire DSS/SDFS n°2003-07 du 7 janvier 2003 relatives à la mise en œuvre du nouveau régime d'évaluation des avantages en nature et des frais professionnels déductibles ;
- Circulaire n° 2005-389 DSS/SDFS/5 B du 19 août 2005 relative à la publication des quatre questions-réponses relatifs à la mise en œuvre de la réforme et de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 modifiés et la circulaire du 7 janvier 2003 modifiée ;
- **Circulaire n° 200509433 du 1^{er} juin 2007 relative aux avantages en nature et au régime social et fiscal applicable ;**
- Lettre circulaire ACOSS n° 2008-031 du 7 mars 2008 portant sur l'application de la loi de finances du 24 décembre 2007 ;
- **Note URSSAF 31 décembre 2013.**

Sommaire

• I – Régime juridique de l'avantage en nature	3
A – La définition	3
B – Les bénéficiaires.....	3
C – Le régime social et fiscal	3
• II – Régime juridique du logement de fonction	4
A – Les motifs d'attribution	4
B – La procédure.....	6
C – Les charges liées à l'occupation du logement	8
D – Le régime social et fiscal – Règles d'évaluation	10
E – Le cumul avec des indemnités	11
F – La fin de concession du logement de fonction.....	11
• III – Régime juridique de la prestation repas	12
A – L'évaluation forfaitaire	12
B – La participation de l'employeur	13
C – La fourniture gratuite par nécessité de service.....	14
D – Le régime des cotisations.....	15
• IV – Régime juridique du véhicule de service	16
A – Les cas d'attribution.....	16
B – Le régime social et fiscal – Règles d'évaluation	17
• V – Régime juridique des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).....	18
A – La définition	18
B – Le régime des cotisations sociales.....	19
C – Les règles d'évaluation	20
• VI – Annexes	22
ANNEXE 1 – Modèle de délibération – Logement de fonction	23
ANNEXE 2 – Modèle d'arrêté – Logement de fonction	25

- INTRODUCTION -

Les avantages en nature sont une forme de rémunération.

Ils représentent l'économie que réalise un agent lorsque son employeur lui fournit gratuitement ou à des conditions privilégiées un bien ou un service pour un usage au moins en partie privé.

I – Régime juridique de l'avantage en nature

A – La définition

Les avantages en nature sont constitués par la **mise à disposition ou la fourniture à l'agent**, par son autorité territoriale employeur, **d'un bien ou d'un service gratuit ou à une valeur inférieure à sa valeur réelle**.

L'octroi d'un logement de fonction ou encore d'un véhicule de service est susceptible d'être considéré comme un avantage en nature.

> *Circulaire n° 200509433 du 1^{er} juin 2007*

Les avantages en nature constituent un **élément de la rémunération des agents bénéficiaires**.

> *Art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale*

B – Les bénéficiaires

Tous les agents des collectivités territoriales, y compris les agents non titulaires, ont le droit de bénéficier d'avantages en nature, lorsque les critères requis par les textes en vigueur sont remplis et qu'une délibération fixe le cadre juridique des conditions d'octroi.

Toutefois, des dispositions particulières sont prévues en ce qui concerne les agents occupant des emplois fonctionnels.

C – Le régime social et fiscal

Les avantages en nature représentent des **éléments indirects de la rémunération permettant à l'agent de faire l'économie de frais qu'il aurait dû engager**.

Par conséquent, les avantages en nature sont assujettis à tout ou partie des cotisations et contributions sociales (selon le régime social applicable) et entrent dans l'assiette du revenu imposable.

> *Art. 82 du code général des impôts*

1°) Les agents CNRACL

Les avantages en nature qui sont versés aux agents relevant de la CNRACL ne sont pas assujettis aux cotisations sociales.

Ils n'entrent pas dans l'assiette de la contribution de solidarité versée à l'UNEDIC.

Par contre :

- ils entrent dans l'assiette de calcul de la **contribution sociale généralisée** (C.S.G.) et de la **contribution au remboursement de la dette sociale** (C.R.D.S.) pour **98,25 % de leur montant** ; ils sont également soumis au **régime RAFP** ;
- ils sont inclus dans le revenu imposable au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

2°) Les agents IRCANTEC

Les avantages en nature des agents relevant de l'IRCANTEC **sont assujettis à l'intégralité des cotisations et contributions sociales** et entrent dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

II – Régime juridique du logement de fonction

A – Les motifs d'attribution

Lorsqu'il est attribué par nécessité absolue de service, le logement est gratuit.

En revanche, s'il s'agit d'une convention d'occupation précaire avec astreinte, le paiement d'une redevance est exigé.

1°) La convention d'occupation précaire avec astreinte

La notion d'utilité de service a été remplacée par la notion d'occupation précaire avec astreintes.

Le logement est donc concédé dans le cas où **l'agent est tenu d'accomplir des astreintes pour assurer la bonne marche du service mais qui ne remplit pas les conditions ouvrant droit à une concession de logement par nécessité absolue de service.**

Il s'agit des agents contraints, sans être à la disposition permanente et immédiate de leur employeur, de rester à leur domicile ou à proximité pendant certaines périodes, afin d'être en mesure d'accomplir un travail pour le compte de ce dernier.

> Décret n° 2000-815

Les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes et les emplois concernés doivent être déterminés par une délibération **après avis du comité technique**.

Le service d'astreinte doit être réel et justifié par les besoins du service et la délibération doit être motivée en ce sens.

Ainsi, les agents susceptibles de bénéficier d'une convention d'occupation précaire doivent nécessairement occuper l'un des emplois figurant dans cette délibération.

Dans cette hypothèse, le bénéficiaire du logement verse une **redevance** retenue mensuellement sur sa rémunération et dont le montant correspond à 50 % minimum de la **valeur locative réelle des locaux**.

> Art. R. 2124-68, 69 et 70 du code général de la propriété des personnes publiques

> Décret n° 2012-752

Très signalé ! Cette redevance doit être évaluée de manière très précise et ne peut, en aucun cas, être réduite à un montant symbolique.

> Art. R. 94 du code du domaine de l'Etat

2°) La nécessité absolue de service

a) La définition

Une concession de logement est accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate.

> Art. R. 2124-65 du code général de la propriété des personnes publiques

Sont concernés les emplois comportant l'obligation pour l'agent d'intervenir à tout moment, y compris en dehors des heures habituelles de travail, pour assurer la bonne marche du service.

Cet avantage doit être pour l'agent le seul moyen d'assurer la continuité du service public et de répondre aux besoins d'urgence liés à l'exercice de ses fonctions.

Un logement pour nécessité absolue de service peut notamment être attribué aux gardiens de bâtiments, parcs ou autres équipements sportifs ou culturels (stades, centres culturels, mairie).

Exemples : *Le juge administratif a pu considérer que le directeur d'une piscine municipale qui assure principalement l'organisation, la gestion et l'animation des personnels affectés à la piscine, le suivi de l'entretien, des travaux et de la sécurité de l'équipement et les relations extérieures avec les usagers du service, et qui serait également tenu de **répondre occasionnellement à des sollicitations en dehors des heures de service** et ne peut pas pour autant bénéficier de l'attribution d'un logement de fonctions pour nécessité absolue de service.*

En effet, l'exercice de telles fonctions n'implique pas que l'intéressé soit présent de manière continue et constante sur son lieu de travail.

Ainsi, le logement sur place ne présente pas dans ce cas un intérêt et une utilité avérés pour la bonne marche du service.

> Cour administrative d'appel de Paris n° 07PA02699 du 31 décembre 2008

La concession accordée pour nécessité absolue de service emporte la gratuité de la prestation du logement nu.

> Art. R. 2124-67 du code général de la propriété des personnes publiques

Toutefois, l'occupant du logement supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes à ce logement (eau, gaz, électricité et chauffage sont à la charge de l'agent).

> Art. R. 2124-69 et R 2124-71 du code général de la propriété des personnes publiques

b) Situations particulières

Les agents occupant certains emplois peuvent prétendre à l'attribution d'un logement de fonction par nécessité absolue de service.

La loi prévoit ainsi une forme de présomption de légalité de l'attribution gratuite d'un logement aux titulaires des emplois de direction énumérés ci-dessous au regard des contraintes inhérentes à l'emploi.

Sont concernés :

- les emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ;
- l'emploi de directeur général des services (DGS) d'une commune de plus de 5 000 habitants ;
- l'emploi de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ;
- l'emploi de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- l'emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

> Art. 21 de la loi n° 90-1067

> Art. R. 94 du code du domaine de l'Etat

B – La procédure

1°) La délibération

Il appartient à l'organe délibérant de **déterminer les emplois pour lesquels les missions ne peuvent être assurées sans l'attribution d'un logement de fonction** (nécessité impérative de service) ou pour lesquels **l'attribution du logement est nécessaire en raison d'un service d'astreinte** (convention d'occupation précaire avec astreinte).

La délibération doit comporter l'énumération des logements, leur situation géographique et leur consistance.

Elle doit indiquer expressément les **contraintes particulières** liées à l'exercice de chaque emploi.

La qualification de la concession détermine la gratuité ou non de la concession :

- si le logement est concédé par nécessité de service, il est attribué à titre gratuit et l'organe délibérant doit préciser, en outre, la liste des éléments à la charge de l'agent (eau, gaz, électricité, chauffage, garage, charges et réparations locatives, impôts et taxes liés à l'occupation du logement et assurance habitation) ;
- si le logement est attribué pour service d'astreinte, l'organe délibérant doit préciser le mode de calcul de la redevance et son montant.

> Art. 21 de la loi n° 90-1067

> Conseil d'Etat n° 147962 du 2 décembre 1994

Très signalé !

L'attribution d'un logement de fonction n'est pas liée à la détention d'un grade mais aux conditions de travail qui peuvent être liées au contenu du poste de travail ou aux caractéristiques de la collectivité.

Pour un même grade, l'attribution d'un logement de fonction peut être justifiée dans une collectivité déterminée compte tenu de sa situation géographique, de sa taille ou de ses compétences et ne pas répondre aux critères de la loi dans une collectivité ne présentant pas ces mêmes caractéristiques.

La motivation de l'attribution d'un logement de fonction doit toujours être en relation avec l'intérêt du service.

Les avantages liés à l'usage du logement ne doivent pas procurer aux agents une prestation plus favorable que celle dont bénéficierait un fonctionnaire de l'Etat placé dans la même situation (principe de parité).

2°) L'arrêté de concession

L'autorité territoriale procède aux attributions individuelles par un **arrêté de concession**.

Cet arrêté doit intervenir chaque fois que le titulaire du poste change.

L'arrêté doit préciser les **conditions financières** de la concession décidées par l'organe délibérant, fixer les **sujétions particulières imposées à l'agent en contrepartie de la concession**.

Il énumère précisément la situation géographique du logement, la consistance et la superficie des locaux, le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement.

Enfin, l'arrêté de concession rappelle le **caractère précaire et révocable de la concession lié à l'exercice effectif des fonctions**.

Lorsque la superficie des locaux est supérieure à la limite fixée par l'arrêté ministériel du 22 janvier 2013, le bénéficiaire supporte la charge du loyer excédentaire.

La concession ou la convention est accordée dans la limite de **80 mètres carrés par bénéficiaire, augmenté de 20 mètres carrés par personne à charge du bénéficiaire.**

> Art. 196, 196 A bis et 196 B du code général des impôts

Nombre de personnes occupantes	Nombre de pièces
1-2	3
3	4
4-5	5
6-7	6
Au-delà de 7	Une pièce supplémentaire par personne à charge

Le logement peut être la propriété de la collectivité et appartenir au domaine public ou au domaine privé ou bien, il peut s'agir d'un logement appartenant à un tiers que la collectivité loue et met à disposition de l'un de ses collaborateurs.

Un **état des lieux contradictoire** lors de la prise de possession des locaux et lors du départ de l'agent peut être prévu.

L'agent bénéficiant d'un logement de fonction dispose comme tout citoyen du **principe de l'inviolabilité du domicile**. La collectivité bénéficie cependant du droit de visiter le logement de fonction en tant que de besoin et n'est soumise qu'à des règles de convenances.

C – Les charges liées à l'occupation du logement

Toutes les informations liées aux charges doivent figurer dans l'arrêté de concession du logement de fonction et faire l'objet d'une délibération préalable.

1°) La redevance d'occupation – Convention d'occupation précaire avec astreinte

La redevance est fixée en prenant pour base la **valeur locative** du logement déterminée selon les règles habituelles posées par la législation sur les loyers des locaux à usage d'habitation.

> Art. R 100 du code du domaine de l'Etat

Très signalé !

La redevance est égale à 50 % de la valeur locative réelle des locaux occupés (elle n'est plus modulable en fonction d'un certain nombre d'abattements pouvant atteindre 46 % de la valeur locative).

> Décret n° 2012-752

2°) Les autres charges

Les agents bénéficiant d'un logement de fonction, quel que soit le motif d'attribution du logement, doivent acquitter un certain nombre de charges résultant de l'occupation du logement concédé.

Ces charges peuvent être de trois natures : les consommations de fluides, les charges locatives et les autres charges générales.

a) Les consommations de fluides

Les agents logés doivent s'acquitter des dépenses liées à la **consommation d'eau, de gaz et d'électricité**.

Très signalé ! Les agents logés pour nécessité absolue de service ne peuvent plus être dispensés de tout ou partie de ces charges depuis le 11 mai 2012.

b) Les charges locatives

L'autorité territoriale récupère auprès des agents bénéficiant d'un logement de fonction les charges que tout propriétaire peut réclamer au locataire :

- dépenses d'entretien des ascenseurs ;
- dépenses relatives à l'éclairage ;
- dépenses relatives au chauffage ;
- dépenses relatives au nettoyage des parties communes ;
- taxe de balayage ;
- taxe d'enlèvement des ordures ménagères.

c) Les charges générales

Les **frais d'entretien courant du logement** doivent être réglés par l'agent.

En effet, le bénéficiaire d'un logement de fonction à titre gratuit ou à titre onéreux se trouve placé dans la situation d'un locataire à l'égard de son bailleur :

il a l'obligation de faire réparer les **dégradations résultant d'un accident domestique** ;

la collectivité peut lui imposer le versement d'une **caution**.

Il doit par ailleurs acquitter la **taxe d'habitation et s'assurer contre les risques locatifs et les risques d'incendie**.

> Art. R. 2124-79 du code général de la propriété des personnes publiques

> Art. 1411 du code général des impôts

D – Le régime social et fiscal – Règles d'évaluation

Afin que le logement de fonction puisse être soumis au régime des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, il faut tout d'abord en déterminer la valeur.

Pour ce faire, l'autorité territoriale a le choix entre 2 modes d'évaluation :

- l'évaluation forfaitaire ;
- l'évaluation basée sur la valeur réelle du bien.

1°) L'évaluation forfaitaire

En ce qui concerne le logement, l'avantage en nature est évalué forfaitairement.

L'évaluation forfaitaire repose sur un **barème de huit tranches selon la rémunération perçue** par l'agent. Pour déterminer la tranche de rémunération applicable, il convient de retenir la **rémunération brute mensuelle avant incorporation des avantages en nature**.

S'agissant des agents rémunérés par plusieurs employeurs, il convient de retenir la rémunération versée par l'employeur qui attribue le logement sans faire masse des rémunérations.

Le barème est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année au regard de l'évolution prévisionnelle des prix à la consommation (montants exprimés en euros).

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1585,00	De 1585,00 à 1901,99	De 1902 à 2218,99	De 2219 à 2852,99	De 2853 à 3486,99	De 3487 à 4120,99	De 4121 à 4754,99	A partir de 4755
Avantage en nature pour une pièce	67,30	78,60	89,70	100,80	123,40	145,70	168,10	190,60
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	35,90	50,50	67,30	84	106,40	128,80	156,80	179,40

Très signalé ! Ces montants seront réévalués au 1^{er} janvier 2016.

2°) L'évaluation sur la valeur réelle

L'employeur peut opter pour une **évaluation sur la base de la valeur locative** du logement servant à l'établissement de la **taxe d'habitation**.

L'employeur pourra modifier l'option retenue pour l'année en cours à condition d'effectuer les rectifications au moment de l'établissement des déclarations sociales de fin d'année.

L'estimation de la valeur locative doit se limiter aux pièces utilisées par l'agent pour son usage privé à l'exception des locaux professionnels.

Si les services fiscaux ne peuvent fournir la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, il convient de retenir la valeur réelle, c'est-à-dire **le loyer pratiqué dans la commune pour un logement comparable**.

La redevance versée en contrepartie de la concession du logement pour une occupation précaire avec astreintes vient en déduction de l'évaluation de l'avantage en nature.

Très signalé ! *Les personnels logés par nécessité absolue de service peuvent bénéficier d'un abattement de 30 % sur la valeur locative ou le montant d'évaluation forfaitaire. Les éléments accessoires ne sont pas pris en compte au titre de l'abattement. Le caractère indispensable du logement à l'exercice des fonctions devra être vérifié pour les agents nommés sur un emploi fonctionnel.*

Lorsque les deux conjoints travaillent dans la même collectivité, et que seule la situation professionnelle de l'un d'eux justifie l'attribution d'un logement de fonction, l'avantage en nature est réintégré dans l'assiette des cotisations et imposition de ce seul agent.

E – Le cumul avec des indemnités

1°) L'interdiction de cumul

Lorsqu'un logement est attribué par nécessité absolue de service, c'est-à-dire à titre gratuit, il ne peut pas être cumulé avec certaines indemnités.

- indemnités d'astreinte ou de permanence ;
- indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires ;
- indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

2°) La possibilité de cumul

L'agent logé par convention d'occupation précaire avec astreinte peut percevoir des **indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)** s'il remplit, par ailleurs, les conditions d'attribution réglementaires.

F – La fin de concession du logement de fonction

La concession du logement de fonction revêt un **caractère précaire et révocable lié à l'exercice effectif des fonctions**.

Dans les cas suivants, il peut donc être mis fin à la concession du logement de fonction :

- retraite ;
- radiation des cadres ;
- mutation ;
- détachement ;
- mise à disposition ;
- disponibilité ;
- congé de longue maladie ;
- congé de maladie de longue durée ;
- décharge de fonctions ;
- fin de détachement sur un emploi fonctionnel ;
- changement d'utilisation ou aliénation de l'immeuble.

> Art. 27 du décret n° 87-602

En cas de **mutation interne** donnant lieu à une affectation n'ouvrant pas droit à l'attribution d'un logement de fonction, l'autorité territoriale doit alors **saisir la commission administrative paritaire** puisqu'elle s'accompagne d'un changement de résidence.

> Art. 17 du décret n°91-573

Le **fonctionnaire qui se maintient dans les lieux** alors qu'il n'exerce plus ses fonctions devient un occupant sans droit ni titre des locaux. Il peut faire l'objet d'une **procédure disciplinaire** et d'une mesure **d'expulsion** prononcée par le juge.

Les agents dépourvus de titre d'occupation et faisant l'objet d'une mesure d'expulsion sont redevables d'une redevance égale à la valeur locative des locaux, majorée de 50 % pour les 6 premiers mois et de 100 % au-delà.

> Art. R 2124-74 du code général de la propriété des personnes publiques

Enfin, la fin de la concession de logement ne doit pas constituer une sanction disciplinaire déguisée.

III – Régime juridique de la prestation repas

A – L'évaluation forfaitaire

La fourniture par l'employeur de repas représente un avantage en nature, qui est évalué pour un montant forfaitaire revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'évolution des prix à la consommation hors tabac (voir barèmes établis sur le site URSSAF.fr).

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, cet avantage est évalué selon un **forfait journalier**. Un repas équivaut à la moitié de ce forfait.

Lorsque l'agent est en déplacement professionnel avec prise en charge des frais de repas par la collectivité, le forfait avantage nourriture n'est pas réintégré dans l'assiette des cotisations.

Lorsque l'employeur fournit le repas, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement, comme suit :

Montants exprimés en euros	1 repas	2 repas
Date d'effet 01.01.2015	4,65	9,30

B – La participation de l'employeur

1°) Le repas pris au restaurant administratif

La fourniture de repas dans un **restaurant administratif géré ou subventionné par l'employeur**, en contrepartie d'une **participation du personnel**, constitue un avantage en nature à raison de la **différence entre le montant du forfait retenu pour l'avantage en nature nourriture et le montant de la participation personnelle de l'agent**.

L'évaluation forfaitaire de l'avantage nourriture doit donc être réintégrée dans la rémunération.

Très signalé ! *Si la participation de l'agent est au moins égale à la moitié du forfait (2,30 euros au 1^{er} janvier 2014), elle n'est pas considérée comme un avantage en nature.*

2°) Les titres restaurant – Cas spécifique

Très signalé ! *Les titres restaurant constituent une prestation d'action sociale et non un avantage en nature lorsqu'ils sont octroyés en fonction de la rémunération de l'agent, de son revenu fiscal ou de sa situation familiale. Ils ne sont alors pas soumis au principe de parité.*

Les prestations d'action sociale sont attribuées sous conditions de ressources ou d'indice minimum et ne sont soumises ni à cotisations sociales, ni à l'impôt sur le revenu. Dans le cas, où les titres restaurant ne sont pas soumis à des critères d'ordre social, ils sont considérés comme des avantages en nature soumis à cotisations sociales.

> CAA de Lyon n° 05LY00358 du 18 décembre 2007

> Art. 1 décret n° 2006-21

> Avis du Conseil d'Etat n° 369315 du 23 octobre 2003

Il semble donc bien que le titre restaurant, pour être qualifié d'action sociale, doit être attribuée en fonction de la situation sociale de l'agent et non de façon générale et indifférenciée.

Les titres restaurants peuvent être remis par les employeurs publics à leurs agents en l'absence de restaurant administratif.

Toutefois, les collectivités publiques peuvent faire bénéficier les agents de titres restaurant malgré la présence d'un restaurant administratif, si ces derniers ne peuvent y accéder compte tenu de la localisation de leur poste de travail.

> Art. 3 de la loi n° 2001-1276

> Art. 19 de l'ordonnance n° 67-830

Lorsque le titre restaurant revêt le caractère d'un avantage en nature, il ne peut être attribué qu'un titre restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier. La participation de l'employeur public ne doit pas excéder 4,89 euros par titre restaurant.

L'employeur ne peut attribuer de titres restaurant pour les jours d'absence de l'agent quel que soit le motif de l'absence (congés annuels, maladie, etc.).

L'organe délibérant peut décider d'octroyer un nombre inférieur de titre restaurant par rapport au nombre de jours travaillés.

Dans le cadre du régime de l'avantage en nature, la contribution employeur sur les titres restaurants peut être exonérée de cotisations à 2 conditions :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
- ne pas excéder 5,29 euros (en 2013).

C – La fourniture gratuite par nécessité de service

Lorsque la fourniture du repas résulte **d'une nécessité de service ou d'une obligation professionnelle prévue conventionnellement ou contractuellement, elle ne constitue pas un avantage en nature.**

Sont concernées exclusivement les personnes placées dans la situation suivante :

- les personnes qui, de par leur fonction, sont amenées par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont elles ont la charge éducative, sociale ou psychologique ;
- dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant dans un projet pédagogique ou éducatif de l'établissement ou bien dans un document de nature contractuelle tel un contrat de travail.

Il en est ainsi pour les **agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)** assurant l'accompagnement d'enfants dans les cantines scolaires dans la mesure où ils assument **une charge éducative, sociale ou psychologique.**

> Circulaire DSS/SDFSS n° 2003-07

> Question écrite AN n° 105636 du 23 août 2011

En effet, la présence de ces agents au moment du repas des enfants résulte d'une obligation professionnelle à savoir le rôle actif des ATSEM dans les établissements scolaires et, plus particulièrement, au moment de la restauration.

En raison de la charge éducative, sociale et psychologique assurée par ces agents, le repas gratuit n'est pas considéré comme un avantage en nature.

Cette tolérance ne concerne pas le personnel de cantines scolaires présent au moment des repas qui bénéficient de repas fournis gratuitement par la collectivité territoriale. Ces repas constituent donc des avantages en nature dont la valeur entre dans l'assiette des cotisations sociales.

D – Le régime des cotisations

1°) Le repas pris chez l'employeur

Si la participation financière de l'agent est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,60 euros, il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations.

Exemple : Si la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 3,10 euros par repas (4,60 euros - 1,50 euros).

2°) Le repas pris au restaurant administratif

Si la participation financière de l'agent est **inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire de 4,60 euros**, il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations.

Si la participation financière de l'agent est **supérieure ou égale à 50 % de l'évaluation forfaitaire de 4,60 euros**, l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Exemples : Si la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 3,10 euros par repas (4,60 euros - 1,50 euros).

Si la participation salariale s'élève à 3 euros par repas, l'avantage en nature nourriture peut être négligé et par conséquent ne pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

3°) Les cas d'exonération de cotisations

Le repas gratuit répondant à des nécessités de service est exonéré de cotisations et de contributions et n'est donc pas soumis à l'impôt sur le revenu.

De même, si la **participation de l'agent est au moins égale à la moitié du forfait (2,30 euros au 1^{er} janvier 2014)**, elle n'est pas considérée comme un avantage en nature et elle est exonérée de cotisations.

> Art. L.133-4-3 du Code de la Sécurité sociale

La contribution de l'employeur public aux titres restaurants est exonérée de cotisations, **à hauteur de 5,29 euros**, lorsqu'elle est comprise **entre 50 et 60 % de la valeur du titre**. Ce plafond est revalorisé chaque année.

> Art. 81-19 du Code des impôts

Une **valeur forfaitaire de 6 euros par repas** est déductible des cotisations de sécurité sociale lorsque **l'agent se restaure sur son lieu de travail** en raison de **conditions particulières d'emploi** (travail en équipe, posté, continu, en horaires décalés ou de nuit).

En **déplacement professionnel**, si l'agent ne peut pas regagner sa résidence ou son lieu de travail habituel, la valeur du repas, dans la limite d'un **forfait de 17,70 euros**, n'est pas considérée comme un avantage en nature.

IV – Régime juridique du véhicule de service

A – Les cas d'attribution

1°) Les véhicules de service

Du fait de leur caractéristique, l'usage privatif est exclu.

Les conditions d'utilisation des véhicules du parc automobile d'une collectivité sont fixées par l'employeur territorial.

L'utilisation des véhicules de services est soumise à une autorisation du supérieur hiérarchique et les agents sont autorisés, à titre exceptionnel, à conserver le véhicule à leur domicile (autorisation de remisage), mais il leur est interdit de l'utiliser à titre privé.

La collectivité doit donc organiser un contrôle de l'utilisation des véhicules, par exemple par la mise en place de carnets de bord.

2°) Les véhicules de fonction

Les bénéficiaires peuvent utiliser ces véhicules pour les besoins du service mais également à titre privé.

La mise à disposition d'un véhicule de fonctions doit être justifiée par des **nécessités de service**.

Les bénéficiaires potentiels peuvent notamment être les agents qui occupent les **emplois fonctionnels** suivants :

- les emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ;
- l'emploi de directeur général des services (DGS) d'une commune de plus de 5 000 habitants ;

- l'emploi de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ;
- l'emploi de directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- l'emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un maire ou d'un président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

> Art. 21 de la loi n° 90-1067

B – Le régime social et fiscal – Règles d'évaluation

Seuls les véhicules de fonction constituent un avantage en nature dans la mesure où ils sont mis à la disposition d'un agent de façon permanente.

C'est le cas lorsque le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés.

A ce titre, ils sont soumis à des cotisations et contributions sociales et sont inclus dans le revenu imposable.

Afin que le véhicule de fonctions puisse être soumis au régime des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, il faut tout d'abord en déterminer la valeur.

Pour ce faire, l'autorité territoriale a le choix entre 2 modes d'évaluation :

- l'évaluation forfaitaire ;
- l'évaluation basée sur la valeur réelle du bien.

1°) L'évaluation forfaitaire

Très signalé ! *Lorsque l'agent ne conserve pas le véhicule de fonction pendant ses congés annuels, l'avantage peut être proratisé pour tenir compte du nombre de semaines durant lesquelles l'agent ne dispose pas du véhicule.*

a) Pour le véhicule acheté

La valeur forfaitaire du véhicule acheté correspond à 9 % du coût d'achat TTC ramené à 6 % si le véhicule a plus de 5 ans;

Le forfait peut être porté à 12 % (9 % pour un véhicule de plus de 5 ans) si l'employeur paie le carburant ou rembourse l'agent.

b) Pour le véhicule loué

La valeur forfaitaire du véhicule loué ou en location avec option d'achat correspond à 30 % du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance évalué d'après les factures plus les dépenses de carburant pour un usage privé.

Le forfait peut être porté à 40 % du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance et des dépenses de carburant si l'employeur paye le carburant ou rembourse l'agent.

2°) L'évaluation sur la valeur réelle

Pour déterminer le nombre de kilomètres parcourus à titre privé par l'agent, il est possible de se fonder sur une déclaration de ce dernier.

L'employeur peut également estimer le kilométrage parcouru en soustrayant le kilométrage effectué à titre professionnel, tel qu'il résulte des carnets de bord, de visite ou de rendez-vous, du kilométrage total effectué par le véhicule.

a) Pour le véhicule acheté

Si le véhicule est acheté, les dépenses comprennent, au prorata du nombre de kilomètres parcourus à titre privé, l'amortissement de l'achat sur 5 ans (20 % par an), l'assurance (coût moyen) et les frais d'entretien (frais courants tels que vidange ou changement de pneus), le cas échéant, les dépenses de carburant pour un usage privatif.

Les frais de remise en état du véhicule et les éventuelles franchises, après un sinistre, ne doivent pas être pris en compte.

Si le véhicule a plus de 5 ans l'amortissement est de 10 % par an.

b) Pour le véhicule loué

Si le véhicule est loué, l'évaluation comprend le coût global de la location, l'entretien, l'assurance et, le cas échéant, les frais de carburant, au prorata du nombre de kilomètres parcourus à titre privé.

V – Régime juridique des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

A – La définition

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication portent sur des biens tels qu'un ordinateur ou une tablette tactile, un logiciel, un modem d'accès à un télécopieur ou à internet ou encore sur un téléphone mobile.

Il peut s'agir d'outils achetés ou bénéficiant d'un abonnement.

Ils constituent des avantages en nature soumis à cotisations selon que ces avantages sont utilisés pour un usage à la fois professionnel et privé ou uniquement privé.

B – Le régime des cotisations sociales

1°) L'utilisation mixte des outils

Les outils issus des NTIC mis à la disposition de l'agent **de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, et faisant l'objet d'un usage en partie privée**, constituent un avantage en nature.

> Arrêté NOR/SANS0224281A du 10 décembre 2002

Cette utilisation mixte donne lieu à une **évaluation forfaitaire ou sur la valeur réelle (voir page suivante)** dans le cadre du régime des cotisations sociales. Le choix est laissé à la seule diligence de l'employeur public qui a la faculté de réviser en fin d'exercice l'option prise en fonction.

Cette décision de modification doit être prise lors de l'établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Il y a mise à disposition à titre permanent lorsque l'agent peut utiliser ces outils **à titre privé en dehors du temps de travail**.

> Circulaire n° 2003-07 du 7 janvier 2003

La réalité de l'usage privé doit être caractérisée par un **document écrit** :

- délibération ;
- arrêté ;
- contrat de travail ;
- courrier ;
- règlement intérieur ;
- factures détaillées.

2°) L'utilisation uniquement privée

Lorsque l'utilisation des outils issus des NTIC est exclusivement privée, elle constitue un avantage en nature intégré dans l'assiette des cotisations sociales **sur la base des dépenses réellement engagées par l'employeur**.

> Circulaire n° 2005-389 du 19 août 2005

3°) Les cas d'exonération de cotisations

L'utilisation raisonnable des outils issus des NTIC pour la vie quotidienne d'un agent dont l'emploi est justifié pour les **besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale** n'est pas considérée comme un avantage en nature (**communications téléphoniques de courte durée, brèves consultations d'Internet**).

L'utilisation raisonnable des outils issus des NTIC doit également être négligée lorsqu'elle découle **d'obligations ou de sujétions professionnelles (possibilité d'être joint à tout moment et de recevoir ou d'émettre des informations à tout moment)**.

> *Circulaire n° 2003-07 du 7 janvier 2003*

La remise gratuite à l'agent par l'employeur public de matériels informatiques et de logiciels permettant l'accès à des services de communication au public en ligne n'est pas considérée comme une rémunération.

Ce don est exonéré de cotisations à condition que :

- l'outil soit amorti ou de faible valeur ;
- l'outil porte sur un ordinateur portable ou fixe complet (unité centrale et périphériques).

L'exonération est **limitée à 2 000 euros par agent et par an**, correspondant au prix de revient global des matériels et logiciels reçus dans l'année. Au-delà, l'avantage en nature est soumis à cotisations pour la partie excédentaire.

> *Loi n° 2007-1822*

> *Art. 31 du code général des impôts*

> *Lettre circulaire ACOSS n° 2008-031*

C – Les règles d'évaluation

1°) L'évaluation forfaitaire

L'évaluation forfaitaire peut être utilisée dans le cadre de **l'usage mixte** des outils issus des NTIC.

Si l'employeur achète ces outils, l'avantage en nature est calculé annuellement sur la base de **10 % minimum du coût d'achat TTC**.

Si l'employeur paie un abonnement pour la location de ces outils, l'avantage en nature est calculé sur la base de **10 % minimum du coût annuel de l'abonnement TTC**.

Enfin, s'il n'est pas possible de distinguer, dans la formule commerciale, l'achat de l'abonnement, le taux de **10 % minimum s'applique au coût total prévu par le contrat**.

Si l'outil est mis à disposition en cours d'année, l'évaluation est **proratisée** en fonction du nombre de mois durant lesquels l'agent en a bénéficié, un mois incomplet étant considéré comme un mois intégral d'utilisation.

Les montants retenus sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

> *Arrêté NOR/SANS0224281A du 10 décembre 2002*

Les taux établis par arrêté étant des taux minimum, **l'organe délibérant doit fixer les taux applicables à ces agents**.

2°) L'évaluation sur la valeur réelle

L'évaluation sur la valeur réelle peut être retenue dans le cadre de **l'usage mixte** des outils issus des NTIC et est **obligatoirement utilisée dans le cadre de l'utilisation exclusivement privée** des outils issus des NTIC.

L'employeur public doit présenter les **justificatifs des factures** justifiant le temps passé par l'agent utilisateur de l'outil pour son utilisation privée.

En **l'absence de ces factures**, l'employeur public doit utiliser **l'évaluation forfaitaire**.

A l'occasion d'un contrôle URSSAF, c'est à partir de ce dernier mode d'évaluation que l'inspecteur du recouvrement procédera au chiffrage du redressement de l'avantage en nature.

Les montants retenus sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

> Arrêté NOR/SANS0224281A du 10 décembre 2002

La dernière version de la circulaire est disponible sur le fonds documentaire du site Internet du CDG du Morbihan (cliquer sur www.cdg56.fr). Pour mémoire, l'abonnement en ligne permet de recevoir par voie électronique les circulaires du CDG du Morbihan, notamment dans leur version actualisée.

VI – Annexes

ANNEXE 1 – Modèle de délibération – Logement de fonction

**MODÈLE
À ADAPTER**

DÉLIBÉRATION

Fixant la liste des emplois justifiant l'attribution de logement par nécessité absolue de service ou en raison d'astreintes

M. (ou Mme) le Maire (ou le Président) rappelle qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois en vertu de :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 portant modification du code des communes ;
- du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 modifiant le code général de la propriété des personnes publiques ;

Le Maire OU le Président précise ensuite que :

- lorsque l'occupation répond à une nécessité absolue de service ou à un service d'astreinte, elle doit faire l'objet d'une concession ;
- il y a nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate ; le logement est alors concédé à titre gratuit. L'agent devra toutefois payer les charges liées à la consommation de fluides (eau, chauffage, gaz), les charges locatives et les charges générales (taxe d'habitation, frais d'entretien, assurance habitation) ;
- lorsque l'agent exerce des fonctions nécessitant la réalisation d'astreintes, il bénéficie d'une convention d'occupation précaire avec astreinte ; l'agent doit verser une redevance égale à 50 % de la valeur locative réelle du logement et s'acquitter de toutes les charges citées ci-dessus ;
- un état des lieux contradictoire aura lieu lors de la prise de possession des locaux et lors du départ de l'agent ;
- l'agent bénéficiant d'un logement de fonction dispose comme tout citoyen du principe de l'inviolabilité du domicile. La collectivité bénéficie cependant du droit de visiter le logement de fonction en tant que de besoin et n'est soumise qu'à des règles de convenances ;
- Il peut être mis fin à la concession du logement de fonction dans les cas suivants : retraite, radiation des cadres, mutation, détachement, mise à disposition, disponibilité, congé de longue maladie et congé de maladie de longue durée, décharge de fonctions, fin de détachement sur un emploi fonctionnel ;

Le (organe délibérant), après en avoir délibéré,

DÉCIDE QUE :

- il sera attribué un logement pour nécessité de service à titre gratuit aux titulaires des emplois suivants..... *(justifier des contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions)* ;
- il sera attribué un logement pour service d'astreinte moyennant une redevance mensuelle aux titulaires des emplois suivants..... *(justifier des contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions)* ;
- crédits prévus à cet effet sont inscrits au budget, chapitre, article

ANNEXE 2 – Modèle d'arrêté – Logement de fonction

**MODÈLE
À ADAPTER**

DEPARTEMENT DU MORBIHAN

ARRONDISSEMENT DE

COLLECTIVITÉ OU ÉTABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL

Arrêté portant concession de logement par nécessité absolue de service (ou en raison d'astreintes)

Le Maire ou le Président ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes ;

VU le code général de la propriété des personnes publiques ;

VU la délibération n°..... du fixant la liste des emplois auxquels est attaché un logement de fonction ;

CONSIDERANT que M (*nom-prénom-grade*) occupe l'emploi suivant de, qui figure sur la liste définie par la collectivité,

A R R E T E

ARTICLE 1^{er} : A compter du, un logement de fonction est concédé à M....., par nécessité absolue de service (*ou en raison d'astreintes*).

Cette concession est accordée dans les conditions suivantes :

- (*localisation*),

- (consistance et superficie des locaux),
- (nombre et qualité des personnes à charge occupant le logement)

ARTICLE 2 : La concession de ce logement est accordée à titre gratuit (nécessité absolue) (ou moyennant une redevance égale à 50 % de la valeur locative réelle du logement dans le cadre du service d'astreinte).

Le bénéficiaire du logement devra s'acquitter des réparations et charges locatives, ainsi que des impôts ou taxes liés à l'occupation des locaux.

Il devra par ailleurs souscrire une assurance contre les risques dont il doit répondre en qualité d'occupant.

ARTICLE 3 : La concession accordée est révocable à tout moment ; elle prendra notamment fin, en tout état de cause, si l'intéressé(e) n'occupe plus effectivement l'emploi au titre duquel elle a été accordée, conformément à la délibération susvisée.

ARTICLE 4 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé(e).

Ampliation sera adressée aux :

- Président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan ;
- Comptable de la collectivité (ou de l'établissement).

Fait à, le

Le Maire OU le Président,

(porter les prénom(s) et nom(s) de l'autorité territoriale)

Le Maire OU le Président

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de RENNES, dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Notifié le

Signature de l'agent,