

AVANTAGES EN NATURE – FRAIS PROFESSIONNELS BASES DE COTISATIONS SECURITE SOCIALE AU 1^{ER} JANVIER 2025

Références

Arrêté du 25 février 2025 relatif à l'évaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général et des salariés affiliés au régime agricole

Arrêtés ministériels des 10 et 20/12/2002 (JO du 27/12/2002)

Circulaires DSS/SDFSS/5B/n° 2003/06 et 2003/07 des 6 et 7/01/2003

A retenir

A compter du 1er janvier 2025,

- Le montant forfaitaire pour les repas passe de 5,35€ à 5,45€
 - Le barème concernant l'avantage en nature « logement » est modifié
 - Les montants d'exonération relatifs à l'indemnisation des frais de nourriture sont également augmentés
 - Les barèmes sont diffusés via le site www.urssaf.fr / actualités
 - **Au 1^{er} février 2025 : nouvelles modalités de calcul de l'avantage en nature véhicules**
-

Introduction

Le dispositif d'évaluation des avantages en nature et frais professionnels pour le calcul des cotisations sociales, CSG et CRDS, prévoit une revalorisation des différents montants forfaitaires au 1er janvier de chaque année.

Les avantages en nature

Les avantages alloués au titre des repas, du logement ou de la mise à disposition d'un véhicule peuvent être évalués forfaitairement.

Repas

Au 1^{er} janvier 2025 la fourniture de repas à titre gratuit est évaluée à 5,45 € par repas ou 10,90 € par jour, quelle que soit la rémunération perçue par le bénéficiaire.

Si la participation personnelle de l'agent est inférieure à la moitié de ce montant, soit 2,73 € en 2025, il y a lieu de réintégrer en avantage uniquement la différence entre la valeur forfaitaire et le prix payé.

Si la participation de l'agent est au moins égale à la moitié de la valeur forfaitaire du repas, l'ACOSS tolère la non prise en compte de l'avantage en nature (prix repas > ou égal à 2,73 € en 2025).

Valeur forfaitaire	50 % valeur forfaitaire	Prix payé par l'agent	Réintégration assiette de cotisation
5,45 €	2,73 €	2,73 €	0,00 €
5,45 €	2,73 €	1,80 €	5.45 € – 1,80 € = 3,65 €

Les avantages en nature servis par les collectivités territoriales à leurs agents consistent en l'attribution de repas au sein des cantines de la collectivité ou par l'intermédiaire d'une autre administration.

Toutefois, n'est pas considérée comme un avantage en nature, la fourniture de repas par l'employeur à la double condition que :

- le personnel soit amené, de par ses fonctions et les nécessités du service, à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique ;
- et que sa présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique et éducatif de l'établissement, soit dans un document contractuel (contrat de travail, fiche de poste ...)

Ces 2 conditions sont cumulatives.

La Cour de Cassation (23/03/2004 ; Ville de QUIMPER) confirme que "lorsqu'il est vérifié que la surveillance et l'encadrement des enfants pendant le repas entrent dans les fonctions de l'agent concerné", l'avantage repas n'est pas réintégré dans les bases de cotisations.

Les personnels de cantine et de service ne sont donc pas visés par cette exonération (Q.E. n° 57 370 J.O. A.N. du 01/12/2009).

Logement

Lorsque l'employeur fournit **gratuitement** le logement, cet avantage est évalué forfaitairement ou peut être calculé, **sur option de l'employeur**, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

L'employeur a la faculté, en fin d'année, de réviser l'option prise pour l'année écoulée, agent par agent.

Forfait

L'évaluation de la fourniture de logement à titre gratuit, par nécessité absolue de service, est présentée sous forme de barème de 8 tranches.

Le tableau ci-dessous indique le montant mensuel de l'avantage à réintégrer dans l'assiette de cotisations pour 2025 suivant les tranches de revenus (rémunération brute mensuelle sans avantages en nature) et le nombre de pièces du logement.

Revenu mensuel brut (sans avantages en nature) Par rapport au plafond SS	Avantage à réintégrer dans l'assiette (si 1 seule pièce principale)	Avantage à réintégrer dans l'assiette (par pièce) à multiplier par nombre de pièces principales
Inférieure à 1 962,50 €	78,70 €	42,10 €
De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 €
De 2 355,00 € à 2 747,49 €	104,80 €	78,70 €
De 2 747,50 € à 3 532,49 €	117,90 €	98,20 €
De 3 532,50 € à 4 317,49 €	144,50 €	124,50 €
De 4 317,50 € à 5 102,49 €	170,40 €	150,40 €
De 5 102,50 € à 5 887,49 €	196,80 €	183,30 €
Supérieure ou égale à 5 887,50 €	222,70 €	209,60 €

* **Exemple** : agent dont la rémunération brute (sans avantages en nature) est de 2 000 € et logé dans un appartement de 3 pièces, l'avantage en nature logement est estimé à 176,70 € (58,90 € X 3 pièces principales)

Il s'agit du revenu mensuel réel brut (sans les avantages en nature). L'avantage peut donc varier d'un mois sur l'autre.

En cas de fourniture du logement en cours de mois, évaluation hebdomadaire = $\frac{1}{4}$ du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Pièce principale : destinée au séjour et au sommeil pourvue d'un ouvrant et de surfaces transparentes donnant sur l'extérieur. Ne sont pas considérés comme pièces principales la cuisine, la salle de bains, le débarras ...

Pour les agents qui ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés (gardien de complexes sportifs, immeubles, ...) un **abattement de 30 %** pour sujétions est pratiqué sur la valeur forfaitisée

Exemple : pour un appartement de 3 pièces : 176,70€ – 30 % = 123,69 €.

Valeur locative

En ce qui concerne l'évaluation de l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, elle ne tient compte que des locaux effectivement utilisés pour les besoins propres de l'agent. Cette évaluation est revalorisée chaque année par application d'un coefficient (1,0168 pour 2025 –code général des Impôts).

Si, par exception, les services fiscaux ne peuvent fournir cette valeur, c'est la valeur locative réelle (taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable) qui est prise en compte.

Véhicules

Dans le cas d'une **utilisation uniquement professionnelle** dans le **cadre du trajet domicile/travail**, aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée : l'employeur doit apporter la preuve que d'une part l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle et d'autre part que le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente, et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles.

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 en location avec option d'achat.

Pour les cotisations, il y a mise à disposition permanente lorsque le salarié n'est pas tenu à restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine et durant ses congés.

Cet avantage est évalué sur la base des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comportant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

Comme pour le logement, l'employeur a la faculté de réviser l'option (valeur réelle ou forfait) en fin d'année.

N.B. : Pour les fonctionnaires territoriaux, seuls certains emplois fonctionnels (D.G.S. de + 5 000 habitants, EPCI fiscalité propre+ 20 000 hab, DGA + 80 000 hab – loi du 28/11/1990) peuvent bénéficier d'un véhicule de fonction, sur délibération.

Véhicule acheté :

L'évaluation incorpore :

- l'amortissement de l'achat du véhicule TTC sur 5 ans (soit 20 % par an du prix public d'achat)
- l'assurance et les frais d'entretien,
- le cas échéant, les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

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

Cette évaluation doit être calculée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus pour l'usage personnel par le nombre de kilomètres total parcouru par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé est effectué **forfaitairement** suivant les règles ci-dessous :

Jusqu'au 31/01/2025 :

	Véhicule acheté	
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans
Forfait Annuel <i>L'employeur ne prend pas en charge le carburant</i>	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Forfait annuel <i>L'employeur prend en charge le carburant</i>	9% du coût d'achat plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles Ou 12 % du coût d'achat	6% du coût d'achat plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles Ou 9 % du coût d'achat

A compter du 1^{er} février 2025 :

	Véhicule acheté	
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans
Forfait Annuel <i>L'employeur ne prend pas en charge le</i>	15 % du coût d'achat	10 % du coût d'achat

<i>carburant</i>		
Forfait annuel <i>L'employeur prend en charge le carburant</i>	15% du coût d'achat plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles Ou 20 % du coût d'achat	10% du coût d'achat plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles Ou 15 % du coût d'achat

Véhicule loué ou en location avec option d'achat :

L'évaluation réelle incorpore :

- le coût global de la location,
- l'assurance et les frais d'entretien,
- le cas échéant, les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

Cette évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres total parcouru par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé est effectué forfaitairement suivant les règles ci-dessous.

Jusqu'au 31/01/2025 :

	Véhicule en location ou en location avec option d'achat
Forfait Annuel <i>L'employeur ne prend pas en charge le carburant</i>	30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance)
Forfait annuel <i>L'employeur prend en charge le carburant</i>	30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance) plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles Ou 40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance, carburant)

A compter du 01/02/2025 :

	Véhicule en location ou en location avec option d'achat
Forfait Annuel <i>L'employeur ne prend pas en charge le carburant</i>	50 % du coût global annuel (location, entretien, assurance)
Forfait annuel <i>L'employeur prend en charge le carburant</i>	50 % du coût global annuel (location, entretien, assurance) plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnelles Ou 67 % du coût global annuel (location, entretien, assurance, carburant)

NB : Il est nécessaire de tenir un carnet de bord du véhicule afin de différencier l'utilisation personnelle de l'utilisation pour le service.

Voiture électrique :

A compter du 1^{er} janvier 2020 au **31 janvier 2025**, les dépenses prises en compte ne doivent pas tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur et seront évalués après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 €/an.

A compter du 1^{er} février 2025 au 31 décembre 2027, les dépenses prises en compte ne doivent pas tenir compte des frais d'électricité engagés par l'employeur et seront évalués après application d'un abattement de 70 % dans la limite de 4 582 €/an.

Borne de recharge électrique :

Si mise à disposition d'une borne de recharge par l'employeur à ses agents, entre le **01/01/2019 et le 31/01/2025**, l'avantage est négligé.

Entre le 01/01/2023 et le **31/12/2027**, l'avantage en nature résultant de la mise à disposition par l'employeur d'une borne de recharge électrique, ou de la prise en charge de tout ou partie des coûts liés à l'utilisation de celle-ci, est évalué dans les conditions suivantes :

Rémunération

- Lorsque la borne est installée sur lieu de travail et qu'un agent l'utilise à des fins non professionnelles : l'avantage est négligé.
- Lorsque la borne est installée en-dehors du lieu de travail
 - Si prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation d'une borne de recharge :
 - la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales.
 - la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin du contrat de travail, cette **prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles** que l'agent aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, **dans la limite de 1 043,50€.**

Ces limites sont portées à 75 % des dépenses réelles que l'agent aurait dû engager et 1 565,20€ respectivement lorsque la **borne a plus de cinq ans.**

- Si prise en charge par l'employeur de tout ou partie des autres frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge électrique installée hors du lieu de travail ou du coût d'un contrat de location d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité), cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que l'agent aurait dû engager.

Les frais professionnels (Réglementation Sécurité Sociale)

Définition

Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial supportées par le salarié au titre de l'accomplissement de ses missions (repas, déplacements).

Ils peuvent être dédommagés par :

- le **remboursement des dépenses réelles** ou la prise en charge directe des frais par l'employeur, sur justificatifs ; ils sont exclus de l'assiette de cotisations lorsque l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager ces frais supplémentaires et produit les justificatifs.
- le versement d'**allocations forfaitaires**, présumées utilisées conformément à leur objet à concurrence des limites d'exonération fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002. Ces montants forfaitaires sont réévalués chaque année selon l'évolution du coût de la vie. Il appartient à l'employeur de justifier le caractère professionnel des frais engagés.

L'arrêté ministériel prévoit des forfaits notamment pour :

Rémunération

- 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 de grand déplacement en métropole, dans les territoires outre-mer ou à l'étranger ;
- les indemnités liées à la mobilité professionnelle (déménagement,...)

Frais de nourriture

L'indemnisation est exonérée jusqu'à :

- **21,10€** (pour les 3 premiers mois – barèmes suivants dégressifs) par repas lorsque l'agent est en mission et contraint de prendre son repas au restaurant.

NB : Les indemnités de repas applicables aux fonctionnaires représentent un forfait de 20 €*

▶ *arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006*

-
- *Possibilité de limiter le remboursement aux frais réellement engagés sur production des justificatifs de paiement (sur délibération de l'assemblée).

▶ *Décret 2020-689 du 4/6/2020*

- **10,30 €** par repas si l'agent est en déplacement hors des locaux de la collectivité, que ses conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas et **qu'il n'est pas démontré** que les circonstances ou les usages de la profession **l'obligent à prendre ce repas au restaurant**
- **7,40 €** si l'agent est contraint de se restaurer sur son lieu de travail, en raison de **conditions particulières d'organisation du travail** (travail en équipe, posté, horaires décalés ou travail de nuit). Cette limite se substitue aux anciennes primes de panier de jour ou de nuit, calculées sur le minimum garanti.

Indemnités de nuitée

En sus des indemnités de repas déductibles dans la limite de 21,10 € par repas en 2025, les dépenses de logement et de petit déjeuner sont exonérées dans la limite de :

75,60 € par jour (pour les 3 premiers mois – barèmes suivants dégressifs) pour un déplacement à Paris et

Rémunération

dans les départements des Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne ;

56,10 € par jour (pour les 3 premiers mois – barèmes suivants dégressifs) pour un déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.

NB : Dans la fonction publique territoriale, les indemnités de nuitée (frais d'hébergement) sont fixées par l'assemblée délibérante dans la limite du taux maximal forfaitaire prévu pour la fonction publique d'Etat (90€ depuis le 22 septembre 2023, 120 € grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris ou 140 € à Paris intra muros). Sur délibération et dans certaines situations, pour une durée limitée, la collectivité peut rembourser au-delà du montant dans la limite des frais réels (joindre justificatifs).

A concurrence des montants ci-dessus (75,60 € ou 56,10 €), l'utilisation effective de l'allocation forfaitaire est présumée conforme à son objet. Au-delà de ces limites, l'exonération sera prise en compte uniquement si l'employeur justifie le dépassement (pièces de dépenses réellement engagées).

Les tickets restaurant en 2025 sont exonérés jusqu'à 7,26 € (et participation employeur entre 50 % et 60 % de la valeur nominale).

COTISATIONS SOCIALES

Les montants réintégrés dans la base de cotisation sont :

- soumis à la CSG, à la CRDS (98,25 %)
- à la RAFP pour les agents affiliés à la CNRACL
- soumis à toutes les cotisations pour les agents affiliés à l'IRCANTEC