

Version en vigueur au 01/02/2025

☐ Afficher les différences avec la version précédente

# Avantages en nature

[Voir le détail de la mise à jour](#)

## Chapitre 1 - Principes d’assujettissement des avantages en nature

### Section 1 - Définition et champ d’application

#### A. Définition des avantages en nature

- 10
- Conformément à l’article L.3241-1 du code du travail, le salaire doit en principe être payé en argent. Toutefois, il est admis que le salarié puisse également être rémunéré en nature. Cette forme de rémunération peut dans certains cas couvrir l’intégralité de la rémunération du salarié, à condition que la valeur réelle de ces avantages lui assure une rémunération au moins égale au SMIC. Néanmoins, le plus souvent, cette forme de rémunération a le caractère d’accessoire du salaire versé en argent et constitue un avantage en nature qui s’ajoute à celui-ci.

L’avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d’un bien ou d’un service, permettant au salarié de faire l’économie de frais qu’il aurait dû normalement supporter.

- 20
- Aux termes de l’article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations de sécurité sociale, la CSG et la CRDS sont dues sur « toutes les sommes ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés ».

Ainsi, les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, doit être intégré à l’assiette des cotisations et contributions sociales.

La valeur des avantages en nature doit figurer sur le bulletin de paie du salarié, pour leur valeur brute. Les règles de calcul et de prélèvement des cotisations sont appliquées selon les mêmes modalités que pour les autres éléments de rémunération.



Textes de référence : [Article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale](#) , [Cour de cassation, chambre sociale, 27 mars 1990, n° 87-43.813](#) 

#### B. Champ d’application des règles relatives aux avantages en nature

- 30
- Les avantages en nature ne sont pris en compte dans l’assiette des cotisations et contributions sociales que lorsqu’ils sont perçus à l’occasion de l’activité du salarié. Il est indifférent que l’avantage en nature soit octroyé par l’intermédiaire d’un tiers dès lors que cet octroi est opéré en considération de l’appartenance du salarié à l’entreprise concernée.

- 40
- Sont concernés :
- Tous les travailleurs salariés, y compris les salariés employés par des employeurs n’ayant pas d’établissement en France ;
  - Tous les travailleurs assimilés à des salariés affiliés au régime général, dont les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d’exercice libéral à responsabilité limitée, les présidents directeurs généraux de société anonyme et les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées.
  - Dans la fonction publique, les fonctionnaires et les agents contractuels.



Textes de référence : [Articles L.311-2](#) , [L. 311-3 du code de la sécurité sociale](#) 

### Section 2 - Modalités d’évaluation des avantages en nature

#### A. Règles générales



50

La valeur de l'avantage en nature à réintégrer à l'assiette des cotisations et contributions sociales est déterminée soit en fonction de sa valeur réelle soit, dans les cas pour lesquels cette forme d'évaluation est prévue, par application de forfaits, sur option de l'employeur ou à titre obligatoire.

L'arrêté du 25 février 2025 prévoit un système de forfaits qui est applicable pour les principaux avantages en nature : nourriture, logement, véhicule et outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Dans les autres cas, les avantages en nature sont nécessairement déterminés par rapport à la valeur réelle. L'évaluation de l'avantage en nature d'après la valeur réelle est déterminée sur la base de l'économie réalisée par les salariés en bénéficiant.

S'agissant des mandataires sociaux limitativement énumérés par l'arrêté, l'avantage accordé sous forme de logement attribué au titre de leur mandat est évalué d'après sa valeur réelle.

 Texte de référence : [Articles 1 à 5 et 7 de l'arrêté du 25 février 2025.](#) 



**B. Évaluation minimale**

60

Le montant des avantages déterminé sur la base des forfaits prévus par l'arrêté du 25 février 2025 constitue une évaluation minimale, à défaut de stipulations de montants supérieurs prévues par la convention ou l'accord collectif applicable à l'activité professionnelle considérée. Les montants des forfaits peuvent également être remplacés par des valeurs supérieures d'un commun accord entre le salarié et son employeur.

Lorsque la convention collective prévoit une évaluation inférieure, celle-ci ne peut être retenue pour déterminer l'assiette des cotisations. Les forfaits prévus par l'arrêté fixent en effet une règle générale d'ordre public.

En revanche, lorsque l'avantage en nature (logement, véhicule ou nouvelles technologies) est estimé sur une base réelle, le montant de la valeur réelle peut être inférieur à l'évaluation forfaitaire sous réserve de la production de justificatifs.

 Texte de référence : [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](#) 

**C. Participation du salarié**

70

Les avantages en nature peuvent être consentis à titre gratuit ou moyennant une participation ou une contribution du travailleur salarié ou assimilé.

La participation ou contribution du salarié ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage consenti, elle vient seulement minorer la valeur de l'avantage à concurrence de cette participation.

**D. Situations particulières**

**1. Salarié rémunéré exclusivement en avantages en nature**

80

Lorsque le salarié est exclusivement rémunéré sous la forme d'avantages en nature - situation qui peut notamment concerner les employés au pair - seules les cotisations patronales sont dues sur la valeur des avantages en nature. Pour les travailleurs salariés ou assimilés rémunérés exclusivement en avantages en nature, l'avantage logement doit, en cas d'option pour l'évaluation forfaitaire, être évalué sur la base de la première tranche du barème.

 Texte de référence : [Article R. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) 

**2. Agent de la fonction publique**

90

L'ensemble des règles définies au chapitre 1 est applicable aux fonctionnaires des trois fonctions publiques pour la détermination de l'assiette de la CSG et de la CRDS ainsi qu'aux agents contractuels pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

S'agissant des avantages en nature servis aux fonctionnaires, l'évaluation doit être opérée en prenant en compte l'ensemble de la rémunération perçue par l'agent sans référence au traitement soumis à retenue pour pension.

 Textes de référence : [C.cass, 2e civ., 25 février 2010 Service Départemental d'incendie et de secours c/Urssaf de la Gironde](#) , [C.cass, 2e civ., 16 juin 2011, Urssaf du Rhône contre Hospices civils de Lyon](#) 

**3. Apprentis**

100

Lorsque l'employeur déduit de la rémunération en espèces d'un apprenti une fraction de la valeur d'un avantage en nature dont il bénéficie dans les conditions prévues l'article D.6222-33 du code du travail, la totalité de la valeur de l'avantage en nature doit être intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

**Exemple :**

Le contrat de travail d'un apprenti fixe la valeur de son salaire mensuel à 420 €. Il perçoit 100 € d'avantage en nature sous forme d'avantage nourriture. L'employeur décide de déduire 75 % de l'avantage en nature du salaire de l'apprenti.

Le salaire brut de l'apprenti après déduction de 75 % de l'avantage en nature s'élève à :

$420\text{ €} - (75\text{ \%} \times 100\text{ €}) = 345\text{ €}$

La totalité de la valeur de l'avantage en nature est intégrée à l'assiette des cotisations sociales = 345 € + 100 € = 445 €



Textes de référence : [article D6222-33 du code du travail](#), [article D6222-26 du code du travail](#)

## Chapitre 2 - Avantage en nature sous forme de nourriture

### Section 1 - Définition et modalités d'évaluation

110 Un avantage en nature est constitué lorsque l'employeur fournit gratuitement la nourriture à un salarié.

En application de l'article 1er de l'arrêté du 25 février 2025, l'avantage est évalué de façon forfaitaire, au 1er janvier 2025, à 5,45 euros pour un seul repas et à 10,90 euros par journée.

Ces valeurs sont revalorisées au 1er janvier de chaque année conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac et arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

115

*Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000007*

Question : Les salariés mis à disposition par une entreprise peuvent-ils bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de repas lorsqu'ils travaillent au sein de l'entreprise utilisatrice ?

Réponse : En situation de mise à disposition, le lieu de travail habituel est celui de l'entreprise utilisatrice, et non celui de l'entreprise cliente.

1) Si les salariés mis à disposition peuvent prendre leur repas sur leur lieu de travail habituel, c'est-à-dire dans l'entreprise utilisatrice , ils ne sont pas considérés comme étant en situation de déplacement. La prise en charge de leurs frais de repas est considérée comme un avantage à soumettre à cotisations et contributions sociales.

2) Si les salariés mis à disposition sont en situation de déplacement dans le cadre de leur travail au sein de l'entreprise utilisatrice, l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas ou de restauration est exclue de l'assiette des prélèvements sociaux dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 (voir rubrique Remboursements de frais professionnels). Il est nécessaire de prouver la réalité des déplacements en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice des salariés mis à disposition.

120 L'avantage constitué par la fourniture du repas par l'employeur se distingue du remboursement sous forme d'allocations forfaitaires des frais engagés par le salarié pour se nourrir lors d'un déplacement professionnel (voir le chapitre 2 de la rubrique relative aux frais professionnels).

130 Ces dispositions sont également applicables, depuis le 1er janvier 2020, aux personnes titulaires d'un mandat social, pour lesquelles il n'est plus requis de tenir compte de la valeur réelle des repas.



Texte de référence : [Article 1er de l'arrêté du 25 février 2025](#)

### Section 2 - Cas particuliers

#### A. Titre-restaurant

140 La participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite du montant prévu à l'article 81-19° du code général des impôts soit 7,26 euros (valeur au 1er janvier 2025) lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre restaurant.


#### Remarque

Par tolérance, la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant attribués à ses stagiaires est exonérée de cotisations sociales dans les mêmes conditions.

#### Important

En cas de non-respect des plafonds conditionnant l'application de l'exonération (dépassement soit de la valeur limite, soit du pourcentage de participation, ou des deux), la fraction de la participation patronale indûment exonérée est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations. En cas de non-respect du seuil de 50 % de la valeur du titre restaurant, la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations.

Cette valeur est revalorisée au 1er janvier de chaque année dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1er octobre de l'avant-dernière année et le 1er octobre de l'année précédant celle de l'acquisition des titres-restaurant et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

 Textes de référence : [Article L. 136-1-1 III 4° a du code de la sécurité sociale](#), [Article 81-19 du code général des impôts](#), [article 1er de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#)

160 En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés de l'employeur, la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

 Texte de référence : [Article L. 133-4-3 du code de la sécurité sociale](#)

170 Les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant si leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des autres salariés de leur entreprise travaillant sur site et ne disposant pas d'un restaurant d'entreprise. Ainsi, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite.

**B. Salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou inter-entreprises, géré ou subventionné par l'employeur ou le comité social et économique**

180 La fourniture de repas à la cantine de l'établissement moyennant une participation des salariés ou du mandataire social constitue un avantage en nature. Cet avantage consenti par l'employeur qui en supporte en partie la charge doit être réintégré dans l'assiette de cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage nourriture prévu par l'article 1er de l'arrêté du 25 février 2025 et le montant de la participation personnelle du travailleur salarié ou assimilé.

190 Toutefois, il est admis que lorsque la participation du salarié ou du mandataire social est au moins égale à la moitié du forfait prévu par l'article 1er de l'arrêté du 25 février 2025, l'avantage nourriture peut être négligé.

**Remarque**


Par tolérance, l'avantage nourriture accordé au stagiaire peut être négligé dans les mêmes conditions.

200 La définition de cantine d'entreprise est celle prévue par l'article 85 bis de l'annexe III du code général des impôts.

Par dérogation, cette tolérance s'applique également :

- aux repas fournis par une cantine d'entreprise, à emporter ou livrés sur le lieu de télétravail du salarié. Dans ce cas, lorsque la participation du salarié ou du mandataire social est au moins égale à la moitié du forfait prévu par l'article 1er de l'arrêté du 25 février 2025, l'avantage consenti par l'employeur comprenant la participation au coût du repas et aux éventuels frais de livraison peut être négligé.
- aux repas fournis aux personnes handicapées accueillies dans les établissements ou services d'accompagnement par le travail (ESAT) qui participent au paiement de leur repas au moins pour la moitié du forfait, et ce quand bien même la cantine de l'ESAT ne bénéficie pas du taux réduit de la taxe sur la valeur ajoutée.
- aux repas fournis aux personnels des centres commerciaux prenant leur repas dans la cafétéria ouverte au public et dont la participation est au moins égale à la moitié du forfait prévu par l'article 1er de l'arrêté du 25 février 2025.

Toutefois, le service du repas mis en place par une association mais pour la restauration des personnes âgées qu'elle héberge ou des autres personnes qu'elle accueille dans des structures collectives et qui sert à l'ensemble des bénéficiaires les mêmes menus en provenance des mêmes cuisines et mêmes approvisionnements ne caractérise pas l'existence d'une cantine ou d'un restaurant d'entreprise à destination de ses salariés qui permettrait d'appliquer la tolérance d'absence d'assujettissement.

 Textes de référence : [Cour de Cassation - 2ème chambre civile - 10 mai 2012 n°11-16074 - Association de gestion des équipements sociaux c/ Urssaf du Bas-Rhin](#), [Article 85 bis, annexe 3, du code général des impôts](#)

**C. Fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service**

210 La fourniture de repas résultant d'obligations professionnelles ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement n'est pas considérée comme un avantage en nature et n'est en conséquence pas réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Par conséquent, sont exclus de l'assiette des cotisations les repas fournis :

- aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique,
- dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention).

La justification peut être apportée par la mention de l'obligation professionnelle dans un projet pédagogique, tout document contractuel ou être inhérente à la fonction de surveillance et d'éducation des personnels concernés.

Ces dispositions ne sont pas applicables au personnel de cantine et de service.



220 Enfin, constitue un avantage en nature pris en compte dans l’assiette des cotisations de sécurité sociale le repas fourni à des praticiens hospitaliers assurant un service de garde de 18 heures le soir à 9 heures le lendemain matin dès lors qu’ils n’accomplissent aucune tâche professionnelle durant ces repas, peu important qu’ils soient tenus d’assurer ce service à tout moment de la période de garde.

225

*Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000011*

Question : L’apprenti d’une entreprise qui relève de la convention collective nationale (CCN) des HCR doit-il percevoir une indemnité compensatrice de nourriture durant les périodes de formation au CFA ?

Réponse : L’employeur ne peut être tenu de nourrir un apprenti qui n’est pas présent dans l’entreprise au moment des repas de la clientèle et du personnel. L’indemnité compensatrice de nourriture est versée au salarié relevant de cette CCN lorsque l’employeur ne lui fournit pas le repas. Elle suit les mêmes règles d’attribution que l’avantage en nature nourriture. Par conséquent, cette indemnité n’est pas due par l’employeur lorsque les conditions de l’obligation de nourriture ne sont pas remplies.

Dans le cas d’espèce, l’employeur n’a pas à verser d’indemnité compensatrice de nourriture à un apprenti lorsqu’il est en période de formation au CFA. En revanche, puisque le temps consacré par l’apprenti à la formation dispensée dans les CFA est compris dans l’horaire de travail (hors modules complémentaires auxquels l’apprenti s’inscrit librement), l’apprenti qui se rend au CFA pour participer à des sessions de formation prévues au cycle de formation, peut être considéré en situation de déplacement professionnel dès lors qu’il est empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas. Il peut donc bénéficier d’un remboursement de frais de nourriture exclu de l’assiette des cotisations et contributions sociales dans les limites fixées par l’arrêté du 20 décembre 2002.

 Texte de référence : [Cour de Cassation - 2ème chambre civile - 10/10/2013 Centre hospitalier général de Longjumeau c/Urssaf de Paris](#) 

**D. Personnes handicapées accueillies dans des établissements et services d’aide par le travail (ESAT)**

230 Les personnes handicapées accueillies dans des établissements et services d’aide par le travail (ESAT) sont susceptibles d’être redevables d’une participation pour le financement des repas que les ESAT leur fournissent dont le montant est fixé par l’arrêté du 13 juillet 1978 à une fois le revenu minimum garanti soit 4,22 euros à compter du 1er janvier 2025.

Lorsque l’intéressé nourri en cantine paie cette participation, aucun avantage en nature ne doit être réintégré puisque sa participation est au moins égale à la moitié du forfait (soit 2,73 euros au 1er janvier 2025), soit le niveau permettant d’appliquer la tolérance décrite au B de la section 2 du présent chapitre.

En revanche, lorsque l’intéressé ne participe pas au financement de l’avantage dont il bénéficie, il est considéré comme étant nourri gratuitement et l’avantage en nature doit être évalué à 5,45 euros (valeur au 1er janvier 2025).

**E. Salariés des hôtels, cafés et restaurants**

240 Pour les salariés et les titulaires d’un mandat social relevant des conventions collectives nationales des hôtels-cafés-restaurants, de restauration des collectivités, de la restauration rapide, des chaînes de cafétérias et assimilés et des casinos, lorsque l’employeur a l’obligation de fournir gratuitement la nourriture, la valeur de l’avantage en nature est fixée à :

- 2 fois le minimum garanti soit 8,44 € au 1er janvier 2025 par journée,
- 1 fois le minimum garanti soit 4,22 euros au 1er janvier 2025 pour un repas.

Ces valeurs sont indexées sur l’évolution du salaire minimum de croissance et arrondies à la dizaine de centimes d’euro la plus proche.

 Textes de référence : [Article L. 3231-9](#) , [D.3231-10 du code du travail](#) , [arrêté du 28 avril 2003](#) 

**Chapitre 3 - Avantage en nature sous forme de mise à disposition d’un logement**

**Section 1 - Définition**


250 Lorsqu’elle est gratuite ou qu’elle donne lieu à une faible participation du salarié, non assimilable à un loyer, la mise à disposition d’un logement constitue un avantage en nature à inclure dans l’assiette des cotisations de sécurité sociale.

En cas d’usage à la fois professionnel et privé du logement, l’avantage en nature se limite à la partie utilisée à titre privé.

260 Lorsque l’employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est évalué forfaitairement ou sa valeur peut être calculée, sur option de l’employeur, d’après la valeur locative cadastrale dans les conditions prévues aux articles 1518 et 1518 bis du code général des impôts et d’après la valeur réelle pour les avantages accessoires (eau, électricité, gaz, chauffage et garage).

L’option est laissée au choix de l’employeur. Celui-ci a la faculté de changer en fin d’exercice l’option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur locative cadastrale) pour l’année entière écoulée, salarié par salarié. L’employeur qui choisit de changer d’option en fin d’année régularise alors les cotisations précomptées au cours de l’année.

S’agissant d’une option qui doit être exercée au plus tard dans la dernière déclaration afférente à l’année en cours, l’employeur ne peut en revanche en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

 Textes de référence : [Article 2 de l’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](#), [articles 1518](#), [1518 bis du code général des impôts](#)

270 Lorsque le règlement du loyer est pris en charge par l’employeur, cet avantage doit être considéré comme un avantage en nature lorsque l’employeur, titulaire du bail locatif, loge gratuitement le salarié.

Lorsque le bail est au nom du salarié, l’avantage consenti à ce dernier constitue un avantage en espèces. L’ensemble des sommes prises en charge pour le compte du salarié, que l’employeur paie directement le loyer auprès du bailleur ou qu’il rembourse le montant du loyer au salarié, devra être assujetti aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Section 2 - Modalités d’évaluation

A. Évaluation forfaitaire

1. Principe général

280 La valorisation du forfait d’avantage logement est réalisée par application d’un barème comprenant huit tranches. Les avantages accessoires, déterminés selon une liste limitative (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), sont intégrés au montant du forfait.

Le tableau ci-dessous indique le montant mensuel de l’avantage logement à réintégrer dans l’assiette des cotisations et contributions (montants au 1er janvier 2025) suivant les tranches de revenus et le nombre de pièces du logement.

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 962,50 €	78,70 €	42,10 €
De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 €
De 2 355 € 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 :

L’avantage constitué par la fourniture gratuite d’un logement de 3 pièces par l’employeur à un salarié dont la rémunération en espèces du mois de mars 2025 s’élève à 2 000 € doit, pour ce mois, être évalué à 58,90 € x 3 = 176,70 €. Les cotisations sont dues sur 2 000 € + 176,70 € = 2 176,70 €.

Ces valeurs sont revalorisées chaque année au 1er janvier conformément au taux prévisionnel d’évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac et arrondis à la dizaine de centimes d’euro la plus proche.

290 Pour être qualifiées de pièces principales, les pièces doivent être pourvues d’un ouvrant et de surfaces transparentes donnant sur l’extérieur.

Ne constituent des pièces principales que les pièces destinées au sommeil et au séjour. Les pièces dites de service telles que cuisine et salle d’eau ne sont pas prises en compte.

 Texte de référence : [Article R.111-1 du code de la construction et de l’habitation](#)

L'avantage logement est évalué par semaine ou par mois. Selon l'article 2 de l'arrêté du 25 février 2025, l'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou mois complets, quel que soit le nombre de jours ouvrables qu'ils contiennent. Toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine entière. En cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines qui est pris en compte, dans la limite de 4.

## 2. Cas particuliers d'application de l'avantage en nature logement

### a. Usage partiellement professionnel du logement

- 310 Lorsque le logement est fourni gratuitement par l'employeur et que son usage est en partie professionnel, la partie du logement à usage professionnel doit être exclue de l'évaluation, à condition toutefois que le contrat de mise à disposition indique le nombre de pièces réservées pour l'usage privé et le nombre de pièces réservées pour l'usage professionnel. Cette règle est applicable quel que soit le mode d'évaluation.

Lorsque l'employeur opte pour le forfait, cet avantage doit être évalué selon le nombre de pièces réservées pour un usage privé.

Lorsque l'employeur opte pour une évaluation selon la valeur réelle ou la valeur locative, l'avantage de logement doit être évalué selon le rapport de la superficie dévolue à un usage privé à la superficie totale.

### b. Rémunération exclusivement sous forme d'avantage en nature logement

- 320 Lorsque le salarié ne perçoit pas de rémunération en espèces au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pendant le mois considéré, tout en bénéficiant d'un avantage en nature sous forme de logement, il est alors rémunéré exclusivement au moyen d'avantages en nature. Cette situation concerne entre autres le salarié en suspension de contrat sans maintien de salaire qui bénéficie d'un avantage en nature logement. En conséquence, l'avantage de logement doit être évalué sur la base de la première tranche du barème et seules les cotisations patronales sont dues sur la valeur des avantages en nature.

Lorsque le salarié ne perçoit aucune rémunération en espèces de son employeur durant un mois civil complet mais qu'il est indemnisé au titre des congés payés, il doit être considéré comme ayant perçu un avantage en espèces de son employeur qui ne peut pas donner lieu à exonération puisque les indemnités de congés payés ont la nature d'un salaire et ont pour but d'assurer à l'intéressé des ressources équivalentes à la rémunération qu'il aurait perçue.

L'avantage de logement doit alors être calculé sur la base du salaire mensuel brut de référence servant de calcul à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien du salaire) sans intégrer les indemnités, primes, gratifications, avantages en nature, etc...



Texte de référence : [Cour de cassation, Chambre sociale n°91-45157 du 19 mai 1993](#) ↗

### c. Salariés relevant de plusieurs employeurs

- 330 Pour les salariés relevant de plusieurs employeurs, il convient de ne tenir compte que de la rémunération due par l'employeur qui accorde l'avantage de logement. Il n'est pas nécessaire de faire masse de l'ensemble des rémunérations dont bénéficie le salarié.

### d. Logements fournis aux mandataires sociaux

- 340 Lorsque l'employeur fournit un logement à un mandataire social, salarié par ailleurs de l'entreprise, au titre de son contrat de travail, seule la rémunération brute versée au titre de ce contrat de travail doit être prise en compte pour déterminer le forfait.



Textes de référence : [Article R. 111-10 du code de la construction et de l'habitation](#) ↗, [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](#) ↗





## B. Évaluation d'après la valeur locative

### 1. Principe général

- 350 Pour l'évaluation de l'avantage d'après la valeur locative cadastrale, revalorisée chaque année en application de l'article 1518 bis du code général des impôts, l'évaluation de la valeur du logement ne doit tenir compte que des locaux effectivement utilisés par le salarié pour ses besoins propres par opposition aux locaux réservés aux besoins professionnels dans le cadre du contrat de travail.

Si, par exception, les services fiscaux ne sont pas en mesure de renseigner la valeur locative cadastrale, la valeur locative réelle doit être prise en compte ou, à défaut, le forfait. La valeur locative réelle s'entend du taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable.

Les avantages accessoires pris en charge par l'employeur - l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, le garage - doivent être ajoutés pour leur montant réel à l'évaluation de la valeur du logement pour déterminer la valeur de l'avantage en nature. Par ailleurs, d'autres types de charges liées au logement (assurances...) dont le paiement incombe normalement à l'occupant du logement constituent un avantage en espèces soumis à cotisations pour leur montant réel lorsqu'elles sont acquittées par l'employeur.

 Textes de référence : [Article 2 de l'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](#) , [articles 1518](#) , [1518 bis du code général des impôts](#) 

## 2. Cas particuliers d'application de l'évaluation des valeurs locatives réelles

### a. Usage partiellement professionnel du logement

- 360 Lorsque le logement est fourni gratuitement par l'employeur et que son usage est en partie professionnel, la partie du logement à usage professionnel doit être exclue, à condition toutefois que le contrat de mise à disposition indique le nombre de pièces réservées pour l'usage privé et le nombre de pièces réservées pour l'usage professionnel. Lorsque l'employeur opte pour une évaluation selon la valeur locative ou la valeur réelle, cet avantage doit être évalué à hauteur de la proportion de la superficie du logement utilisée à titre privé. Le même rapport est appliqué pour l'évaluation des avantages accessoires.

## C. Versement d'une redevance par le salarié

- 370 Lorsque le salarié logé verse une redevance au titre de l'occupation de son logement, ce montant est déduit de l'évaluation de l'avantage en nature.

Quelle que soit l'évaluation retenue (forfaitaire ou valeur locative), lorsque l'évaluation mensuelle de l'avantage en nature est inférieure à la première tranche du barème forfaitaire pour un logement comptant une pièce, l'avantage en nature logement peut être négligé.

### 1 - Prise en compte de la redevance en cas d'évaluation forfaitaire de l'avantage logement

- 380 Lorsque l'employeur opte pour le forfait et que la redevance ou le loyer est inférieur à cette valeur, l'avantage est évalué par différence entre ces deux montants.

Lorsque la redevance est égale ou supérieure au forfait, il n'y a pas d'avantage en nature.

### 2 - Prise en compte de la redevance en cas d'évaluation d'après la valeur locative de l'avantage logement

- 390 Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative et que la redevance ou le loyer est inférieur à cette valeur, l'avantage est évalué par différence entre ces deux montants.

Lorsque la redevance est égale ou supérieure à la valeur locative, il n'y a pas d'avantage en nature.

Les avantages accessoires au logement (eau, gaz, électricité, garage, chauffage), lorsque le salarié en bénéficie, sont calculés d'après leur valeur réelle établie à partir des factures.

## Section 3 - Cas particuliers

### A. Logement occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise

- 400 Lorsque le logement est occupé par deux conjoints (ou des personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage) travaillant dans la même entreprise et que le contrat de travail d'un seul conjoint prévoit l'attribution du logement, l'avantage en nature est réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales de ce dernier.

Lorsque le logement est occupé par deux conjoints (ou des personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage) travaillant dans la même entreprise l'avantage en nature est évalué sur le salaire de chacun des conjoints : la moitié de la valeur de l'avantage en nature applicable à chacun d'eux s'ajoute à leur rémunération respective (le fait que les contrats de travail prévoient ou non l'attribution d'un logement n'est pas pris en compte).

### B. Partage de l'usage du logement entre plusieurs salariés

- 410 En dehors du cas des conjoints salariés (ou ayant conclu un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage) de la même entreprise mentionnée au A de la présente section, lorsque le logement est occupé par deux ou plusieurs salariés, l'avantage en nature logement doit être évalué selon des modalités distinctes selon que l'employeur opte pour une évaluation forfaitaire ou sur la base de la valeur locative cadastrale.

#### 1. Modalités d'évaluation de l'avantage logement en cas de partage entre plusieurs salariés en cas d'évaluation forfaitaire

- 420 Dans cette situation, l'évaluation de l'avantage en nature logement tient compte de trois paramètres :

- la rémunération du salarié ;
- le nombre de pièces principales (c'est-à-dire les pièces de séjour et de sommeil) mises à sa disposition ;
- l'occupation seul ou avec un autre salarié de la pièce destinée au sommeil.

- 430 L'avantage en nature logement d'un salarié partageant un logement est déterminé sur la base de la rémunération perçue par le salarié et compte tenu du nombre de pièces principales mises à sa disposition.

### Exemple :



Un logement de trois pièces occupé par deux salariés. La détermination de l'avantage en nature logement s'effectue sur la base d'une pièce personnelle par salarié et de la pièce commune pour chacun des deux salariés. Il en résulte pour chacun d'eux un avantage en nature logement correspondant à deux pièces principales.

Constituent les pièces principales les pièces destinées au sommeil et au séjour. Les pièces dites de service telles que cuisine et salle d'eau ne sont pas prises en compte. Pour être qualifiées de pièces principales, celles-ci doivent être pourvues d'un ouvrant et de surfaces transparentes donnant sur l'extérieur.

A l'égard de chaque salarié, constitue une pièce principale la pièce destinée au sommeil qu'il occupe seul ou avec un autre salarié et la ou les pièces communes non destinées au sommeil et utilisées par l'ensemble des occupants.

Lorsque la pièce destinée au sommeil utilisée par le salarié est également occupée par un autre salarié, seule la moitié de l'avantage ainsi évalué doit être ajoutée à la rémunération.

Même si la notion de dortoir dépend essentiellement des circonstances de fait, le caractère collectif ne permettant pas à lui seul de caractériser un dortoir, seul le partage par moitié est envisagé dans la mesure où l'occupation de la pièce destinée au sommeil par plus de deux salariés devrait conduire à la qualification de dortoir, excluant par là même la qualification d'avantage en nature. Pour les dortoirs, l'avantage en nature est donc négligé.



Texte de référence : [Article R.111-10 du code de la construction et de l'habitation.](#)

## 2. Modalités d'évaluation de l'avantage logement en cas de partage entre plusieurs salariés et en cas d'évaluation d'après la valeur locative

- 440 Dans cette situation, l'évaluation de l'avantage en nature logement accordé à chaque salarié est égale au rapport entre d'une part la somme de la valeur locative du logement à laquelle s'ajoute la valeur réelle des charges afférentes au logement et d'autre part le nombre de salariés occupant le logement (montant réel du loyer par salarié).

Ce montant représente la valeur réelle que devrait verser chaque salarié en échange du logement fourni. En cas d'impossibilité d'établir la valeur locative ou le montant du loyer acquitté par l'employeur, le niveau des loyers pratiqué dans la commune pour un logement de surface comparable doit être pris en compte.

### C. Personne logée par nécessité absolue de service

- 450 Pour les salariés et fonctionnaires ne pouvant accomplir leur service sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction (personnel de sécurité, de gardiennage, etc...), la valeur de l'avantage en nature logement dont ils bénéficient fait l'objet d'un abattement pour sujétion de 30 % sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement ou sur la valeur locative cadastrale. Dans ce dernier cas, l'abattement pour sujétion ne doit pas être pratiqué sur la valeur des avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Pour ouvrir droit à cet abattement, ces sujétions, qui peuvent notamment consister en des astreintes, doivent être mentionnées dans le contrat de travail.

- 460 Ces dispositions sont notamment applicables :
- aux salariés chargés de la garde et de la sécurité des locaux ou des installations d'une entreprise ;
  - aux salariés laissant la disposition de leur logement à leur remplaçant pendant la période de congés annuels en vertu d'une obligation contractuelle ;
  - aux salariés chargés de remédier, de jour comme de nuit, à une défaillance des installations de production ou de distribution d'une entreprise ;
  - aux sapeurs-pompiers logés en dehors de la caserne en application de [l'article 5 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990](#) qui prévoit que les pompiers sont logés en caserne dans la limite des logements disponibles mais peuvent également être logés à l'extérieur de la caserne par nécessité absolue de service ;
  - aux directeurs d'hôpitaux logés sur place, dans la mesure où ils doivent assurer la continuité du service, et dès lors que leur contrat de travail mentionne les astreintes auxquelles ils sont tenus. En revanche, les directeurs logés à l'extérieur dont la situation ne peut être assimilée à celle des salariés logés sur le lieu de travail n'ouvrent pas droit à l'abattement pour sujétion de 30%, sauf dans le cas particulier où l'exercice des fonctions sur plusieurs sites géographiquement distincts impose de localiser le logement en dehors de chaque site.

### D. Ministre du culte protestant

- 470 Pour l'évaluation forfaitaire du logement de fonction des ministres du culte protestant rémunérés par des associations cultuelles et affiliés au régime général de la sécurité sociale, il doit être considéré, dans toutes les hypothèses, que le nombre de pièces à usage privatif du logement est égal à 3, sans tenir compte des caractéristiques du logement effectivement mis à disposition.

### E. Gardiens d'immeuble

- 480 L'évaluation de l'avantage en nature logement pour un gardien d'immeuble diffère :
- selon que l'employeur a opté pour l'évaluation de l'avantage en nature sur la base du forfait ou sur la base de la valeur réelle du loyer ou selon la valeur locative cadastrale ;

- et selon l'application par l'employeur de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble qui prévoit que de la rémunération des gardiens est déduite, lorsqu'ils sont logés, une participation financière du salarié pour cet avantage.

Lorsque le gardien d'immeuble est logé par nécessité absolue de service, l'abattement de 30 % est applicable, dans les conditions mentionnées au C de la présente section.

1. Évaluation de l'avantage logement pour les gardiens lorsque l'employeur du gardien opte pour le forfait

a. Évaluation de l'avantage logement sur la base du forfait en cas d'application de la convention nationale

490 Lorsque l'employeur opte pour le forfait et qu'il applique la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble, il convient pour déterminer le barème applicable selon le nombre de pièces, de retenir le salaire brut mensuel diminué de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature prévue par la convention collective (qui correspond à la participation du salarié).

Lorsque le montant de la participation du salarié est égal ou supérieur au montant de l'évaluation forfaitaire de l'avantage logement, aucun avantage en nature n'est à réintégrer dans l'assiette de cotisations.

A contrario, lorsque le montant de la participation du salarié est inférieur au forfait, la différence entre ces deux montants est alors réintégrée dans l'assiette de cotisations.

b. Évaluation de l'avantage logement sur la base du forfait sans application de la convention collective

500 Lorsque l'employeur opte pour le forfait, qu'il fournit le logement gratuitement et qu'il n'applique pas la convention collective, l'avantage logement est calculé par rapport à la rémunération brute mensuelle du salarié et son évaluation est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

2. Évaluation de l'avantage logement pour les gardiens lorsque l'employeur opte pour l'évaluation selon la valeur réelle du loyer ou selon la valeur locative cadastrale

a. Évaluation de l'avantage logement selon la valeur réelle du loyer ou selon la valeur locative cadastrale en cas d'application de la convention nationale

510 Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou pour la valeur réelle) et qu'il applique la convention collective, il convient de comparer le montant de la rémunération en nature évaluée au titre du logement dans la convention (montant correspondant à la participation financière du salarié) avec la valeur locative (ou bien la valeur réelle) de celui-ci.

Lorsque le montant de la participation du salarié est égal ou supérieur à cette valeur, il n'y a pas d'avantage logement à réintégrer. A contrario, lorsque le montant de la participation du salarié est inférieur, l'avantage en nature à réintégrer est alors égal à la différence entre ces deux montants.

520 Pour évaluer les avantages accessoires, il convient de comparer le montant de la participation du salarié, représentée par la rémunération en nature complémentaire allouée au titre des avantages accessoires, au montant de la valeur réelle des avantages accessoires sur présentation des factures. Lorsque le montant de la participation du salarié est égal ou supérieur à ce dernier montant, il n'y a pas d'avantage en nature à réintégrer. A contrario, lorsque le montant de la participation du salarié est inférieur, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette de cotisations est alors égal à la différence entre ces deux montants.

b. Évaluation de l'avantage logement selon la valeur réelle du loyer ou selon la valeur locative cadastrale sans application de la convention nationale

530 Lorsque l'employeur opte pour la valeur locative (ou la valeur réelle) et qu'il fournit gratuitement le logement sans se référer à l'évaluation conventionnelle, il convient de réintégrer dans l'assiette de cotisations la valeur locative (ou bien la valeur réelle) du logement et la valeur réelle des avantages accessoires.

Chapitre 4 - Avantage en nature sous forme de mise à disposition d'un véhicule

Section 1 - Définition

540 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 d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre d'une location avec option d'achat.

550 Il y a mise à disposition à titre permanent du véhicule chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé - et donc en dehors du temps de travail - un véhicule professionnel. On considère qu'il y a mise à disposition permanente lorsque le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés.

Il n'y a pas d'avantage en nature lorsque le salarié est tenu de restituer à l'employeur le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés. De même, lorsque le salarié dispose en permanence d'un véhicule mais a l'interdiction de l'utiliser pendant le repos hebdomadaire et durant les périodes de congés payés, il n'y a pas lieu de procéder à l'évaluation d'un avantage en nature. Toutefois, cette interdiction doit être notifiée par écrit (règlement intérieur, circulaire

professionnelle, courrier papier ou électronique de la direction). Lorsque l'interdiction d'utiliser le véhicule pendant le repos hebdomadaire est notifiée par écrit, l'employeur n'a pas non plus à comptabiliser un avantage en nature au regard de la carte de carburant de l'entreprise.

560 Lorsque le salarié est tenu de restituer le véhicule durant le repos hebdomadaire et les congés mais qu'il dispose néanmoins d'un véhicule de l'entreprise pour effectuer les trajets entre son domicile et son lieu de travail, il n'y a pas lieu de considérer qu'il y a un avantage en nature lorsqu'il est démontré que l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'activité professionnelle. Par ailleurs, l'employeur doit démontrer que le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun soit parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi ou est mal desservi, soit en raison de conditions ou d'horaires particuliers de travail.

570 Lorsque le véhicule est mis à disposition par l'employeur auprès de plusieurs salariés et que l'employeur indique sur un document que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel, aucun avantage en nature ne doit être décompté. Il en est de même pour la carte de carburant appartenant à l'entreprise.



Texte de référence : [Article 3 de l'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.](#)

## Section 2 - Modalités d'évaluation

580 Lorsque l'employeur met un véhicule à disposition de son salarié, son utilisation privée constitue un avantage en nature. L'estimation de cet avantage est évaluée forfaitairement ou peut être calculée, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées.

L'option est laissée au choix de l'employeur. Celui-ci a la faculté de changer l'option en fin d'exercice annuel en fonction de son choix (évaluation forfaitaire ou sur la base des dépenses réellement engagées) pour l'année entière écoulée, salarié par salarié. L'employeur qui choisit de changer d'option en fin d'année régularise, le cas échéant, les cotisations précomptées au cours de l'année. S'agissant d'une option qui doit être exercée au plus tard lors de la dernière déclaration afférente à l'exercice, l'employeur ne peut en revanche en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

### A. Évaluation sur la base de la valeur réelle

590 Les modalités d'évaluation diffèrent selon que le véhicule est acheté par l'employeur ou loué par ce dernier.

600 En toute hypothèse, qu'il s'agisse d'un achat, d'une location ou d'une location avec option d'achat, ni le bonus écologique et sa majoration, ni le malus ne doivent être pris en compte pour la détermination du prix d'achat ou du prix de location du véhicule servant au calcul de l'avantage en nature.

Le bonus s'analyse comme une aide de l'État et non comme une remise consentie par le vendeur ou le loueur venant minorer le prix d'achat ou le coût de la location.

Le malus s'analyse comme des frais relatifs à l'immatriculation dont la prise en compte pour l'évaluation de l'avantage n'est pas prévue.

610 Lorsque le véhicule est acheté par l'entreprise à l'issue de la location ou de la location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente), la valeur à prendre en compte est la valeur d'achat du véhicule réglée par le loueur ou le crédit-bailleur. Le dépôt de garantie n'a pas à être intégré dans ce calcul.

#### 1. Évaluation de l'avantage véhicule sur la base de la valeur réelle en cas d'achat du véhicule

##### a. Cas général

620 L'évaluation est effectuée sur la base des dépenses réellement engagées pour le compte du salarié et incorpore l'ensemble des éléments donnant lieu, le cas échéant, à prise en charge par l'employeur :

- L'amortissement de la valeur d'achat du véhicule ;
- La valeur des assurances, frais d'entretien et taxes ;
- La valeur du carburant.

##### 630 La valeur du véhicule

La valeur du véhicule mis à disposition est prise en compte selon sa valeur d'achat amortie sur 5 ans. Il convient donc de retenir chaque année pour l'évaluation de l'avantage 20 % du prix public d'achat toutes taxes comprises.

Si le véhicule a plus de cinq ans, l'amortissement à appliquer est de 10 % par an (pour un véhicule d'occasion, l'âge du véhicule s'apprécie par rapport à la date de première mise en circulation telle qu'elle figure sur la carte grise).

Si l'employeur obtient une remise sur l'achat du véhicule, c'est le prix d'achat après remise qui sera retenu. De même, lorsque l'employeur achète un véhicule avec reprise de son ancien véhicule, le montant correspondant à cette reprise doit être pris en compte pour déterminer le prix d'achat.

#### Exemple :

Prix du véhicule acheté : 20 000 €

Reprise de l'ancien véhicule : 2 000 €

Le prix de référence pour l'avantage en nature sera de 18 000 €.

- 640    Lorsqu'un salarié utilise en permanence plusieurs véhicules que l'employeur, disposant d'une flotte de véhicules, met à sa disposition permanente, la valeur d'achat à prendre en compte est la valeur moyenne des prix réglés pour l'ensemble des véhicules mis à disposition.
- 650    Il en est de même pour les contrats d'assurance (valeur moyenne des prix TTC des contrats d'assurance).
- 660    *L'assurance, les frais d'entretien et les taxes*  
  
La valeur de l'avantage en nature inclut l'assurance et les frais d'entretien qui intègrent les taxes. Sont concernés par la valorisation, lorsqu'ils sont pris en charge par l'employeur, les frais courants, à l'exception de ceux de remise en état du véhicule consécutifs à un sinistre.
- 670    La valeur de l'assurance correspond au coût de l'assurance réellement supporté par l'entreprise (quels que soient les risques pour lesquels elle s'est assurée). Ne doivent pas être prises en compte les éventuelles franchises supportées par l'entreprise en cas de sinistre.  
  
Dans le cas où l'entreprise ne pourrait déterminer le coût de l'assurance pour chaque salarié (exemple : en cas de contrat d'assurance de flotte), elle peut retenir un coût moyen.
- 680    Les frais d'entretien comprennent les frais courants (révisions, changements de pneus, de pot d'échappement ou d'ampoules, vidanges, lavages, etc.). Ne doivent pas être pris en compte par exemple les frais de remise en état du véhicule consécutifs à un sinistre.
- 690    *Les frais de carburant*  
  
Les frais du carburant utilisé pour l'usage privé et pris en charge par l'employeur sont pris en compte pour leur valeur réelle pour l'évaluation de l'avantage en nature.  
  
Si l'employeur ne prend pas en charge le carburant correspondant à l'usage privé du véhicule, il doit en apporter la preuve. Cette preuve peut être apportée par tout moyen. Par exemple, le fait d'imposer au salarié d'effectuer le plein avec une carte essence, le vendredi soir et de lui imposer également un plein le lundi matin à sa charge peut constituer un moyen de preuve suffisant.  
  
En revanche, le blocage de la carte essence, par exemple durant le week-end, ne suffit pas à prouver que le salarié paie son carburant, le plein de carburant ayant pu être effectué la veille du congé hebdomadaire.
- 700    En pratique, lorsqu'au vu des factures le nombre total de litres de carburant payés par l'entreprise correspond au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel multiplié par la consommation moyenne du véhicule aux 100 km, ces éléments constituent une présomption suffisante pour apprécier le fait que le salarié prend en charge son carburant à titre privé.  
  
Lorsque le nombre total de litres de carburant payés par l'entreprise est supérieur à la consommation en carburant correspondant au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel, le nombre de litres de carburant dépassant cette consommation professionnelle est alors considéré comme une consommation privée. Le montant de l'avantage en nature qui doit alors être réintégré dans l'assiette de cotisations est calculé en multipliant le nombre de litres de carburant utilisés à titre privé par le coût du litre de carburant facturé.  
  
Les carnets de bord, de visite ou de rendez-vous constituent des éléments de preuve suffisants du kilométrage parcouru à titre professionnel.

710

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	Véhicule d'au plus 5 ans acheté par l'entreprise	Véhicule de plus de 5 ans acheté par l'entreprise
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	20 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien = A	10 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien = A
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b> = A x nombre de km parcourus à titre privé / total de km parcourus par le véhicule pour la même période	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel



Le coût d'achat s'entend du prix TTC réglé par l'entreprise.

b. Cas particulier des constructeurs et concessionnaires auto

- 720
- Lorsque le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques met ses véhicules à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour les dépenses réellement engagées, l'avantage en nature est déterminé en prenant en compte, le cas échéant, le rabais dont aurait bénéficié le salarié si l'entreprise lui avait vendu un de ses véhicules (voir le chapitre 6 de la présente rubrique).
- 730
- Le montant de l'avantage en nature est alors calculé en déduisant du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit à un consommateur non salarié de l'entreprise, le montant du rabais consenti à ses salariés lorsqu'elle vend ses véhicules, dans la limite de 30 %.

Ainsi, lorsque le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques met ses véhicules à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour la prise en compte des dépenses réellement engagées, l'évaluation est effectuée sur la base de 20 % (10 % si le véhicule a plus de 5 ans) du prix consenti aux salariés de l'entreprise (prix public TTC diminué du rabais offert aux salariés ou au concessionnaire ou à l'agent de marques dans la limite de 30 %) auquel on ajoute l'assurance et les frais d'entretien (TTC). Le tout est proportionné au nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule.

A cette somme sont ajoutés, le cas échéant, les frais du carburant utilisé pour l'usage privé et payés par l'employeur.

Exemple :

Prix public véhicule : 30 000 €

Rabais 20 % : 6 000 € dans la limite de 30 % : 9 000 €

Assurance : 700 € par an

Frais d'entretien : 300 € par an

Km annuels parcourus par le véhicule : 30 000 Km

Km annuels parcourus à titre privé : 10 000 Km

L'avantage en nature est évalué selon les modalités suivantes :

$$(30\,000 - 6\,000) \times 20\% + 700 + 300 = 5\,800\text{ €}$$

$$5\,800 \times 10\,000 / 30\,000 = 1\,933\text{ €}$$

L'avantage est donc de 1 933 € par an auxquels s'ajoutent les frais de carburant à usage privé payés par l'employeur.

2. Évaluation de l'avantage véhicule sur la base de la valeur réelle en cas de location du véhicule ou de location avec option d'achat

- 740
- L'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées s'effectue à partir du coût global annuel de la location, de l'entretien et de l'assurance (toutes taxes comprises) et, le cas échéant, des frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payés par l'employeur, tel que défini au 1 du A de la présente section.



Texte de référence : [Article 3 de l'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.](#)

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	coût global annuel de la location + entretien + assurance = A
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b> = A x nombre de km parcourus à titre privé / total de km parcourus par le véhicule pour la même période
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour usage personnel

B. Évaluation sur la base d'une valeur forfaitaire

1. Evaluation en fonction de la nature de l'employeur

a. Cas général

- 750
- De manière générale, en cas de mise à disposition d'un véhicule en cours d'année, que le véhicule soit acheté ou loué ou en location avec option d'achat, l'évaluation forfaitaire devra être proportionnée au nombre de mois de mise à disposition. En cas de mise à disposition en cours de mois, le mois entier est pris en compte.

Lorsque le salarié rend le véhicule mis à disposition de manière permanente à l'entreprise pendant ses congés et que la période de congés payés ne couvre pas un mois complet, le mois entier demeure pris en compte pour l'évaluation de l'avantage en nature. Cependant, il est admis que l'avantage véhicule annuel peut dans ce cas être proratisé pour tenir compte du nombre de semaines durant lesquelles le salarié ne dispose pas du véhicule.

Les modalités de preuve à fournir par l'employeur pour justifier l'absence de prise en charge des dépenses personnelles de carburant présentées au 1 du A de la présente section s'appliquent aussi en cas d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature.

*b. Cas particulier des constructeurs et concessionnaires auto*

760 Lorsque le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques met ses véhicules à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour l'évaluation forfaitaire, l'avantage en nature est déterminé en prenant en compte, le cas échéant, le rabais dont aurait bénéficié le salarié si l'entreprise lui avait vendu un de ses véhicules (voir le chapitre 6 de la présente rubrique).

Le montant de l'avantage en nature est alors calculé en déduisant du prix public TTC pratiqué par l'employeur, pour le même produit à un consommateur non salarié de l'entreprise, le montant du rabais consenti à ses salariés lorsqu'elle vend ses véhicules, dans la limite de 30 %.

Ainsi, lorsque le constructeur, le concessionnaire ou l'agent de marques met ses véhicules à la disposition permanente de ses salariés et qu'il opte pour l'évaluation forfaitaire, l'évaluation est effectuée sur la base de 9 % (6 % si le véhicule a plus de 5 ans) du prix consenti aux salariés de l'entreprise (prix public TTC diminué du rabais offert aux salariés ou au concessionnaire ou à l'agent de marques dans la limite de 30 %).

2. Évaluation de l'avantage véhicule sur la base de la valeur forfaitaire en cas d'achat du véhicule

*a. Lorsque le véhicule acheté est mis à la disposition du salarié avant le 1er février 2025*

770

**Remarque**

Le véhicule est considéré mis à la disposition du salarié à compter de la date d'attribution fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié. Par ailleurs, un véhicule acheté par l'employeur avant le 1er février 2025 mais mis à la disposition d'un salarié après cette date se voit appliquer les règles prévues au b de la présente partie 2, y compris s'il avait déjà été attribué à un premier salarié avant cette date.

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et paie ses frais de carburant, l'évaluation de cet avantage est effectuée sur la base de 9 % du coût d'achat du véhicule, toutes taxes comprises.

Lorsque le véhicule a été acheté depuis plus de cinq ans, l'évaluation est effectuée sur la base de 6 % du coût d'achat comprenant toutes les taxes.

Si l'employeur obtient une remise sur l'achat du véhicule, c'est le prix d'achat après remise qui sera retenu. De même, lorsque l'employeur achète un véhicule avec reprise de son ancien véhicule, le montant correspondant à cette reprise doit être pris en compte pour déterminer le prix d'achat.

780 Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et que l'employeur paie le carburant du véhicule, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée :

- soit sur la base de la valeur forfaitaire de la mise à disposition du véhicule présentée au paragraphe précédent, majorée de l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé payées par l'employeur à partir des frais réellement engagés,
- soit sur la base d'un forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule, ou de 9 % de ce coût lorsque ce véhicule a plus de cinq ans.

790

Forfait annuel	Véhicule d'au plus 5 ans acheté par l'entreprise	Véhicule de plus de 5 ans acheté par l'entreprise
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles
	ou	ou
	12 % du coût d'achat	9 % du coût d'achat

800

Lorsque le véhicule est acheté par l'entreprise à l'issue de la location ou de la location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente), la valeur à prendre en compte est la valeur d'achat du véhicule réglée par le loueur ou le crédit-bailleur. Le dépôt de garantie n'a pas à être intégré dans ce calcul.

*b . Lorsque le véhicule acheté est mis à la disposition du salarié à partir du 1er février 2025*

810 Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et paie ses frais de carburant, l'évaluation de cet avantage est effectuée sur la base de 15 % du coût d'achat du véhicule, toutes taxes comprises.

Lorsque le véhicule a été acheté depuis plus de cinq ans, l'évaluation est effectuée sur la base de 10 % du coût d'achat comprenant toutes les taxes.

Si l'employeur obtient une remise sur l'achat du véhicule, c'est le prix d'achat après remise qui sera retenu. De même, lorsque l'employeur achète un véhicule avec reprise de son ancien véhicule, le montant correspondant à cette reprise doit être pris en compte pour déterminer le prix d'achat.

820 Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et que l'employeur paie le carburant du véhicule, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée :

- soit sur la base de la valeur forfaitaire de la mise à disposition du véhicule présentée au paragraphe précédent, majorée de l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé payées par l'employeur à partir des frais réellement engagés,
- soit sur la base d'un forfait global de 20 % du coût d'achat du véhicule, ou de 15 % de ce coût lorsque ce véhicule a plus de cinq ans.

830

Forfait annuel	Véhicule d'au plus 5 ans acheté par l'entreprise	Véhicule de plus de 5 ans acheté par l'entreprise
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	15 % du coût d'achat	10 % du coût d'achat
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	15 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles	10 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles
	ou	ou
	20 % du coût d'achat	15 % du coût d'achat

840 Lorsque le véhicule est acheté par l'entreprise à l'issue de la location ou de la location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente), la valeur à prendre en compte est la valeur d'achat du véhicule réglée par le loueur ou le crédit-bailleur. Le dépôt de garantie n'a pas à être intégré dans ce calcul.

**3. Évaluation de l'avantage véhicule sur la base de la valeur forfaitaire en cas de location du véhicule ou de location avec option d'achat**

*a. Lorsque le véhicule loué est mis à la disposition du salarié avant le 1er février 2025*

850 Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et s'acquitte des frais de carburant correspondant à son usage privé, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance évalué d'après les factures (y compris les taxes).

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et que l'employeur s'acquitte des frais de carburant du véhicule correspondant à son usage privé (soit directement auprès commerçant, soit par mise à disposition d'une carte pour le règlement du carburant, soit par remboursement au salarié), l'évaluation de cet avantage est effectuée :

- soit sur la base du pourcentage prévu au paragraphe précédent auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé à partir des frais réellement engagés,
- soit sur la base d'un forfait de 40 % du coût total annuel de la location, l'entretien, l'assurance du véhicule, le carburant utilisé à titre privé et professionnel et de toutes les taxes afférentes

860 Toutefois, l'évaluation ne peut pas avoir pour effet de porter le montant de l'avantage en nature à un niveau supérieur à celui qui aurait été évalué si l'employeur avait acheté le véhicule. Le prix de référence du véhicule retenu pour cette évaluation est le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, après prise en compte du rabais consenti le cas échéant, dans la limite de 30 % du prix conseillé, par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat.

Il appartient aux loueurs et crédit-bailleurs de communiquer aux entreprises locataires les éléments nécessaires à l'application des règles mentionnées ci-dessus. En l'absence d'une telle information, le prix retenu sera le prix conseillé d'achat du véhicule par le constructeur au jour du début du contrat de location.

Forfait annuel		
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance)	
	L'évaluation ainsi obtenue sera plafonnée au montant de l'avantage en nature qui aurait été évalué si l'employeur avait acheté le véhicule, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	soit 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles.	soit 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles)
	L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée au montant de l'avantage en nature qui aurait été évalué si l'employeur avait acheté le véhicule, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.	

b. Lorsque le véhicule loué est mis à la disposition du salarié à partir du 1er février 2025

- 870
- Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et s’acquitte des frais de carburant correspondant à son usage privé, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée sur la base de 50 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance évalué d'après les factures (y compris les taxes).
- 880
- Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et que l'employeur s’acquitte des frais de carburant du véhicule correspondant à son usage privé (soit directement auprès commerçant, soit par mise à disposition d’une carte pour le règlement du carburant, soit par remboursement au salarié), l'évaluation de cet avantage est effectuée :

•

soit sur la base du pourcentage prévu au paragraphe précédent auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé à partir des frais réellement engagés,

•

soit sur la base d'un forfait de 67 % du coût total annuel de la location, l'entretien, l'assurance du véhicule, le carburant utilisé à titre privé et professionnel et de toutes les taxes afférentes
- 890
- Toutefois, l’évaluation ne peut pas avoir pour effet de porter le montant de l’avantage en nature à un niveau supérieur à celui qui aurait été évalué si l’employeur avait acheté le véhicule. Le prix de référence du véhicule retenu pour cette évaluation est le prix d’achat TTC du véhicule par le loueur, après prise en compte du rabais consenti le cas échéant, dans la limite de 30 % du prix conseillé, par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat.

Il appartient aux loueurs et crédit-bailleurs de communiquer aux entreprises locataires les éléments nécessaires à l’application des règles mentionnées ci-dessus. En l’absence d’une telle information, le prix retenu sera le prix conseillé d’achat du véhicule par le constructeur au jour du début du contrat de location.

Forfait annuel	
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	50 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance)
	L'évaluation ainsi obtenue sera plafonnée au montant de l'avantage en nature qui aurait été évalué si l'employeur avait acheté le véhicule, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.



Forfait annuel		
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	soit 50 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles.	soit 67 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles)
	L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée au montant de l'avantage en nature qui aurait été évalué si l'employeur avait acheté le véhicule, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.	

C. Cas particuliers

1.Véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique

a. Lorsque le véhicule électrique est mis à la disposition du salarié avant le 1er février 2025

900 Entre le 1er janvier 2020 et le 31 janvier 2025, en cas de mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, l'évaluation de l'avantage en nature, qu'elle soit au réel ou forfaitaire, en application des règles présentées aux A et 2a et 3a du B de la présente section, ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et est calculée après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 euros par an (valeur au 1er janvier 2025).

Exemple :

Un salarié A bénéficie d'un véhicule électrique de fonction à compter du 1er octobre 2024. Les modalités d'évaluation de l'avantage accordé correspondent aux règles présentées dans le présent 1a du C "Cas particuliers".

Son contrat se termine le 31 juin 2025 et il rend son véhicule de fonction.

L'employeur attribue ce véhicule à un salarié B à compter du 1er juillet 2025. Les modalités d'évaluation de l'avantage accordé à ce second salarié correspondent aux règles présentées dans le 1b du C "Cas particuliers".

Exemple :

Un salarié bénéficie d'un véhicule électrique de fonction à compter du 1er janvier 2025.

Son coût d'achat était égal à 30 000 € et il a moins de 5 ans.

L'employeur décide de procéder à une évaluation forfaitaire de l'avantage accordé :

9 % x 30 000 = 2 700 €, auxquels sont appliqués un abattement de 50 %, dans la limite de 2 000,30 €.

50 % x 2700 = 1 350 €. Ce montant est inférieur au plafond de 2 000,30 €.

La valeur de l'avantage en nature est donc égale à 1 350 € (2 700 € - 1 350 €). Les frais d'électricité pris en charge par l'employeur ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avantage.

b. Lorsque le véhicule électrique est mis à la disposition du salarié à partir du 1er février 2025

910 Entre le 1er février 2025 et le 31 décembre 2027, en cas de mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, et respectant la condition d'un éco-score minimum fixée au c du 6° du I de l'article D. 251-1 du code de l'énergie, l'évaluation de l'avantage en nature, qu'elle soit sur la base d'une valeur réelle ou sur la base d'une valeur forfaitaire, en application des règles présentées aux A et 2b et 3b du B de la présente section, ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule.

Deux abattements s'appliquent au montant de l'évaluation ainsi calculée :

- En cas d'évaluation sur la base d'une valeur réelle, l'avantage est calculé après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 euros par an (valeur au 1er janvier 2025) ;
- En cas d'évaluation sur la base d'une valeur forfaitaire, l'avantage est calculé après application d'un abattement de 70 % dans la limite de 4 582 euros par an (valeur au 1er janvier 2025).

Le respect d'un éco-score minimum est vérifié le jour de la mise à disposition du véhicule au salarié. Le véhicule satisfait cette condition lorsque la version de véhicules dont il relève figure dans la classification établie par [l'arrêté du 14 décembre 2023](#) fixant la liste des versions de voitures particulières électriques ayant atteint le score environnemental minimal conditionnant l'éligibilité à certaines aides à l'achat ou à la location de véhicules peu polluants.

Pour le véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique qui ne respecte pas l'éco-score minimal, l'évaluation de l'avantage en nature est effectuée sur la base des barèmes présentés aux A et B de la présente section 2. Cette évaluation ne tient pas compte des éventuels frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule

Exemple :

Un salarié bénéficie d'un véhicule électrique de fonction à compter du 1er février 2025. Ce véhicule électrique figure dans la liste des véhicules éco-scorés de l'arrêté du 14 décembre 2023.

Son coût d'achat était égal à 30 000 € et il a moins de 5 ans.

L'employeur décide de procéder à une évaluation forfaitaire de l'avantage accordé :

$15 \% \times 30\,000 = 4\,500 \text{ €}$ , auxquels sont appliqués un abattement de 70 %, dans la limite de 4 582 €.

$70 \% \times 4500 = 3\,150 \text{ €}$ . Ce montant est inférieur au plafond de 4 582 €.

La valeur de l'avantage en nature est donc égale à 1 350 € (4 500 € - 3 150 €). Les frais d'électricité pris en charge par l'employeur ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avantage.

Exemple :

Un salarié bénéficie d'un véhicule électrique de fonction à compter du 1er février 2025. Ce véhicule électrique figure dans la liste des véhicules éco-scorés de l'arrêté du 14 décembre 2023.

Ce véhicule est loué 10 800 € par an. Pendant une année, le salarié réalise 15 000 km avec son véhicule, dont 3 500 km à titre privé.

L'employeur décide de procéder à une évaluation au réel de l'avantage accordé :

$10800 \times 3500/15000 = 2\,520 \text{ €}$ , auxquels sont appliqués un abattement de 50 %, dans la limite du plafond de 2 000,30 €.

$50 \% \times 2520 = 1\,260 \text{ €}$ . Ce montant est inférieur au plafond de 2 000,30 €.

La valeur de l'avantage en nature est donc égale à 1 260 € (2 520 € - 1 260 €). Les frais d'électricité pris en charge par l'employeur ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avantage.



Textes de référence : [Article 3 de l'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](#), [6° du I de l'article D. 251-1 du code de l'énergie](#), et [l'arrêté du 14 décembre 2023 fixant la liste des versions de voitures particulières électriques ayant atteint le score environnemental minimal conditionnant l'éligibilité à certaines aides à l'achat ou à la location de véhicules peu polluants](#).

2.Bornes de recharge électrique

930 Par ailleurs, jusqu'au 31 décembre 2027, en cas de mise à disposition par l'employeur sur le lieu de travail d'une borne de recharge de véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique, l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à des fins non professionnelles est négligé, y compris pour les véhicules appartenant aux salariés.

De plus, jusqu'au 31 décembre 2027, pour les bornes de recharge de véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique installées en-dehors du lieu de travail, un avantage en nature doit être évalué selon les modalités suivantes :

- En cas de 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, l'avantage lié à cette prise en charge de frais est négligé si cette borne est restituée à la fin du contrat de travail.

Si la borne n'est pas restituée à la fin du contrat de travail, la prise en charge des frais d'achat et d'installation est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 043,50 euros (valeur au 1er janvier 2025). Si la borne a plus de cinq ans, ces limites sont portées respectivement à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager et à 1 565,20 euros (valeur au 1er janvier 2025).

- En cas de prise en charge par l'employeur des autres frais liés à l'utilisation de la borne de recharge électrique (entretien, maintenance, surcoût de l'abonnement au fournisseur d'électricité nécessaire) ou du coût de la location d'une borne ou d'un abonnement donnant accès à des bornes de recharge électrique en libre-service (installées par exemple à proximité du lieu de travail, du lieu d'une mission temporaire), cette prise en charge de frais est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.
- En cas de prise en charge par l'employeur des frais d'électricité engagés par le salarié à des fins personnelles pour un véhicule dont il est propriétaire ou pour un véhicule hybride rechargeable mis à disposition par l'employeur, cette prise en charge doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et de contributions sociales.
- S'il est impossible d'identifier parmi les dépenses prises en charge par l'employeur la fraction qui correspond aux frais d'électricité (par exemple lorsqu'un forfait de consommation électrique fixe est inclus dans le coût de la location ou de

l'abonnement), l'ensemble de ces dépenses est pris en compte pour le calcul de l'avantage en nature.

Exemple :

Un employeur met à disposition de l'un de ses salariés un véhicule électrique, destiné à un usage à la fois professionnel et personnel.

Il dépense 2 800 € pour l'installation d'une borne de recharge électrique au domicile du salarié, qui sera restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail. L'employeur prend en charge 400 € par an au titre de dépenses de maintenance et d'entretien de la borne.

Jusqu'au 31 décembre 2027:

- L'ensemble des frais d'électricité engagés par le salarié peut être pris en charge par l'employeur sans intégration dans l'assiette sociale, puisqu'il s'agit d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique mis à disposition par l'employeur pour un usage à la fois professionnel et privé ;
- Le montant de l'avantage en nature constitué par l'installation d'une borne de recharge électrique au domicile du salarié est intégralement exclu de l'assiette sociale dès lors que la borne est restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail ;
- 50 % de la prise en charge par l'employeur des dépenses de maintenance et d'entretien de la borne doit être réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, soit 200 € par an (400 x 50 %).

Exemple :

Un employeur dépense 2 800 € pour l'installation d'une borne de recharge neuve au domicile de l'un de ses salariés en janvier 2025. Un an plus tard, le salarié démissionne et son employeur lui laisse la borne installée à son domicile.

Un avantage en nature de 1 775 € doit être intégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales (2 800 € – (2 800 € x 50 % dans la limite de 1 043,50 €).

Exemple :

Un employeur souscrit un contrat de location pour permettre à un de ses salariés d'utiliser une borne de recharge à son domicile.

Le premier mois, l'employeur prend en charge la totalité du coût de la location qui s'élève à 140 € (120 € de contribution initiale liée à l'installation de la borne, 20 € de frais courants liés à l'entretien de la borne).

Un avantage en nature de 70 € (140 € x 50 %) doit être intégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales au titre du premier mois.

Les mois suivants, le coût de la location s'élève à 20 €, auxquels s'ajoutent les frais d'alimentation électrique variables qui restent à la charge du salarié. Un avantage en nature de 10 € (20 € x 50 %) doit être intégré dans l'assiette sociale.

 Texte de référence : [Article 4 de l'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](#). 

3. Véhicules prêtés à l'employeur dans le cadre d'un partenariat entre le constructeur automobile et l'entreprise ou dans le cadre d'un sponsoring

940 Lorsque l'employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule prêté, il doit évaluer un avantage en nature constitué par son utilisation à titre privé. L'évaluation est basée sur le prix de référence du véhicule, soit le prix TTC conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du prêt du véhicule.

Section 3 - Versement d'une redevance par le salarié

950 Quelle que soit l'évaluation retenue (forfaitaire ou valeur réelle), lorsque le salarié verse une redevance dont le montant est inférieur à la valeur du forfait ou à la valeur réelle, l'avantage en nature est évalué par différence à ces deux valeurs. Dans le cas contraire, il n'y a pas d'avantage en nature.

Chapitre 5 - Avantage en nature sous forme de mise à disposition d'outils des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC)

Section 1 - Définition

960 L'employeur peut mettre à disposition de son salarié, dans le cadre de son activité professionnelle, des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et l'autoriser à les utiliser à titre privé.

L'usage privé de ces outils issus des nouvelles technologies, qu'ils soient achetés ou qu'ils bénéficient d'un abonnement, constitue un avantage en nature.

970 Les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication comprennent les outils de téléphonie mobile, les micro-ordinateurs portables ou non, les progiciels, les modems d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise, à Internet, etc...

980 Il y a mise à disposition permanente des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié de les utiliser à titre privé - et donc en dehors du temps de travail.

La réalité de l'usage privé résulte soit d'un document écrit (contrat individuel, accord conventionnel ou d'entreprise, règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier de la direction), soit de l'existence de factures détaillées.

990 Toutefois, peut être considérée comme un avantage en nature de valeur négligeable pour la détermination de l'assiette des cotisations et contributions sociales l'utilisation raisonnable de ces instruments dans la vie quotidienne d'un salarié (exemple : courtes durées d'appel au domicile, brèves consultations de serveurs usuels sur Internet) justifiée par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et personnelle.

1000 En outre, cet avantage peut être également négligé dans les conditions suivantes :

- si un document écrit mentionne que les matériels, logiciels, abonnements et temps de connexion consentis par l'employeur sont destinés à l'usage professionnel ;
- à défaut, lorsque l'utilisation de technologies portables par le salarié découle d'obligations ou sujétions professionnelles (notamment la possibilité d'être joint à tout moment, de recevoir ou d'émettre des informations à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail).

Ainsi, si un document écrit mentionne l'usage privé, l'avantage en nature est assujéti au titre de cet usage privé. S'il indique que les matériels sont toujours destinés à un usage professionnel, l'avantage ne peut pas être établi.



Texte de référence : [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.](#)

1010 Depuis le 1er janvier 2019, le régime de faveur fiscal et social attaché aux dons de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation a été supprimé, l'avantage résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels doit donc être réintégré dans l'assiette de contributions et cotisations.

## Section 2 - Modalités d'évaluation

1020 L'avantage résultant de l'usage privé est évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat de ces outils ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.

L'option est laissée au choix de l'employeur. Celui-ci a la faculté de changer en fin d'exercice l'option prise en fonction de son choix (évaluation forfaitaire ou sur la base des dépenses réellement engagées) pour l'année entière écoulée, salarié par salarié.

L'employeur qui choisit de changer d'option en fin d'année régularise, le cas échéant, les cotisations précomptées au cours de l'année. S'agissant d'une option qui doit être exercée au plus tard à l'occasion de la dernière déclaration afférente à l'exercice, l'employeur ne peut en revanche en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

1030 Si le salarié participe au financement de l'avantage en nature, l'évaluation de l'avantage tient compte de cette participation.

Pour apprécier cet avantage, ni les cotisations et contributions sociales, ni les taxes qui s'appliquent à l'avantage ne sont intégrées.

### A. Évaluation sur la base des dépenses réellement engagées

#### 1. Cas général

1040 Lorsque l'employeur opte pour l'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées, la présentation des justificatifs, telles des factures, justifiant le temps passé pour l'utilisation privée (numéro de téléphone, accès Internet, etc.) est nécessaire à l'évaluation de l'avantage.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé doit être évalué d'après les forfaits selon les modalités précisées au B de la présente section.

1050 Dans le cas d'un usage totalement privé et extérieur à l'activité professionnelle du salarié, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations, à partir des dépenses réellement engagées par l'employeur.

De même, lorsque cette mise à disposition permanente s'analyse en fait comme une cession définitive, et si en particulier le salarié ne restitue pas l'outil NTIC lors de son départ de l'entreprise, il convient d'analyser cet avantage comme une fourniture gratuite, et donc de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations.

#### 2. Cas particulier d'un employeur fournissant ces outils ou services



1060 Lorsque l’avantage en nature est concédé par un employeur qui produit ou fournit ce type de service et que l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées, la valeur de l’avantage est déterminée en prenant en compte le rabais dont aurait pu, le cas échéant, bénéficier le salarié si l’entreprise lui avait vendu un de ces produits ou services, dans la limite de 30 % du prix public TTC appliqué pour le même produit ou le même service à un consommateur non salarié de l’entreprise (voir le chapitre 6 du présent titre).

**B. Évaluation sur la base d’une valeur forfaitaire**

**1. Cas général**

1070 Lorsque l'employeur achète les outils issus des NTIC pour les mettre à la disposition permanente de ses salariés, l'avantage en nature déterminé par l'usage privé de ces outils est calculé annuellement sur la base de 10 % de leur coût d'achat public, toutes taxes comprises.

Lorsque l'employeur paie un abonnement pour la location de ces outils et les met à la disposition permanente du salarié, l'avantage en nature constitué par l'usage privé de ces outils est calculé sur la base de 10 % du coût annuel de l'abonnement, toutes taxes comprises.

Lorsque la formule commerciale ne distingue pas l'achat et l'abonnement, le taux de 10 % s'applique au coût total prévu par le contrat.

1080 En cas de mise à disposition en cours d'année, l'évaluation devra être proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition. Dans le cas de mois incomplet, c'est le mois intégral qui est pris en compte.

1090 Lorsque l’employeur met à la disposition permanente ou donne au salarié un produit ou service issu des NTIC dont l’usage est totalement privé, le forfait annuel de 10 % ne peut être appliqué puisque l’évaluation forfaitaire tient compte de l’usage partiellement privé d’un outil mis à la disposition permanente du salarié dans le cadre de son activité professionnelle.

Aussi, dans le cas d'un usage totalement privé et extérieur à l’activité professionnelle du salarié, il convient donc d’évaluer l’avantage en nature à partir des dépenses réellement engagées par l’employeur.

1100 De même, si cette mise à disposition permanente s’analyse en fait comme une cession définitive, et si en particulier le salarié ne restitue pas l’outil NTIC lors de son départ de l’entreprise, il convient d’analyser cela comme une fourniture gratuite, et donc de réintégrer la totalité de l’avantage en nature dans l’assiette des cotisations.

**2. Cas particulier d’un employeur fournissant ces outils ou services**

1110 Lorsque l'avantage en nature est concédé par un employeur qui produit ou fournit ce type de service et que l'employeur opte pour le forfait, la valeur de l’avantage est déterminée en prenant en compte le rabais dont aurait pu, le cas échéant, bénéficier le salarié si l’entreprise lui avait vendu un de ces produits ou services, dans la limite de 30 % du prix public TTC appliqué pour le même produit ou le même service à un consommateur non salarié de l’entreprise (voir le chapitre 6 du présent titre).

1120 Lorsque le salarié bénéficie d’une mise à disposition permanente de cet outil, la part privée est évaluée selon le prix public TTC diminué du rabais offert aux salariés dans la limite de 30 %.

**Exemple :**

Prix public TTC = 600 €

Rabais salariés = 20 %

La base du prix de l’outil est de : 600 - 120 = 480 €

En conséquence, l’évaluation de l’avantage en nature est de 480\*10 % = 48 € par an

1130 Lorsque le salarié bénéficie d’un tel avantage dans une entreprise qui consent des rabais pour les produits vendus à ses salariés, et qu’il verse en outre une participation ou une redevance, le montant de cette participation doit également être déduit de la valeur de l’avantage en nature.

**Exemple :**

Le salarié verse une redevance de 6 € et le rabais pratiqué est de 20 % sur l’outil dont le prix public TTC est de 600 €.

Il y a lieu de réintégrer un avantage en nature calculé selon le prix public TTC diminué du rabais dans la limite de 30 % et du montant de la redevance, soit :

Montant de l’avantage en nature de 48 € par an ((600 € TTC - 120 € = 480 €) x 10%) auquel il convient de retrancher le montant de la redevance ou participation du salarié, soit 6 €.

L’avantage résiduel à réintégrer dans l’assiette de cotisations s’élève donc à 42 € par an.



Texte de référence : [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.](#)

## Chapitre 6 - Autres avantages

### Section 1 - Fourniture gratuite ou à tarif préférentiel de biens ou services vendus par l'entreprise

1140 Par principe, la fourniture gratuite ou à tarif préférentiel de biens et services vendus par l'entreprise est constitutive d'un avantage en nature qui doit être évalué selon sa valeur réelle.

Toutefois, sous certaines conditions, l'avantage accordé au salarié qui bénéficie de réductions tarifaires peut être négligé.

#### A. Principe général

1150 Les réductions tarifaires sur les biens et services vendus par l'entreprise ne donnent pas lieu à assujettissement à cotisations et contributions sociales dès lors qu'elles n'excèdent pas 30 % du prix de vente public.

Lorsque la remise dépasse 30 % du prix de vente public, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.

1160 L'évaluation doit être effectuée par référence au prix de vente public normal, toutes taxes comprises, pratiqué par l'employeur, pour le même bien ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.

##### 1. Notion de "biens ou services vendus par l'entreprise"

1170 La tolérance concerne les biens ou services vendus par l'entreprise qui emploie le salarié.

1180 La notion d'autre entreprise doit s'entendre d'une entité juridique distincte.

Par suite, l'avantage tarifaire qui est accordé au salarié par une société du groupe ou par une entité d'une unité économique et sociale, qui n'est pas son employeur, doit être réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales pour la totalité de sa valeur.



Textes de référence : [Cass. 2e civ, 1er juillet 2010, n°09-14364](#) , [Cass. 2e civ, 13 janvier 2011, n°10-30565](#) , [Cass. 2e civ, 16 février 2012, n°11-10457](#)

1190 En outre, des réductions tarifaires accordées à des salariés ou anciens salariés par une entreprise, autre que leur employeur et appartenant à un groupe d'entreprises auquel leur employeur a cessé d'appartenir, constituent des avantages en nature assujettis à cotisations et contributions sociales.



Texte de référence : [Cass. 2e civ, 12 juillet 2012, n°11-22136](#)

1200 De même, l'octroi aux salariés d'un groupe d'une carte émise par la société financière de ce groupe qui leur permet de bénéficier de remises lors du passage en caisse pour l'achat de biens et services auprès de l'ensemble des sociétés dudit groupe constitue un avantage en nature assujetti à cotisations et contributions sociales.



Texte de référence : [Cass. 2e civ, 5 novembre 2015, n°14-25294](#)

##### 2. Notion de "prix de vente public normal"

1210 Lorsqu'une entreprise vend ses produits uniquement à des détaillants, le prix de vente public normal est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année pour la vente du même produit à ses clients détaillants.

Lorsque le produit est habituellement commercialisé par des détaillants c'est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année par l'employeur pour la vente du même produit au détail à la clientèle. En cas de solde, c'est donc le prix soldé qui doit être pris en compte.

#### B. Cas particulier

1220 Pour les biens non alimentaires qui ne peuvent plus être vendus, les réductions tarifaires sont admises dans limite de 50% du prix de vente public normal (TTC) à condition que cette réduction respecte la limite du seuil de vente à perte.

Lorsque la remise dépasse 50 % du prix de vente public, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.

Pour apprécier la notion d'invendu, il est fait référence à la fin de mise à disposition du bien sur le marché. Ne peuvent toutefois être considérés comme invendus les biens dont la fin de mise à disposition a été ordonnée par une autorité publique.

Cet avantage tarifaire concerne les biens de l'entreprise qui emploie le salarié ainsi que les biens du groupe d'entreprises dont relève le salarié.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2021.

 Texte de référence : [Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#) 

**Section 2 - Évaluation particulière de certains avantages en nature**

1230 Lorsque l’employeur met à disposition de ses salariés un bien ou un service nécessaire à l’exercice de leur mission et que ce bien ou service est également utilisable à titre privé, l’avantage en nature résultant de cette utilisation privative doit être évalué et réintégré dans l’assiette des contributions et cotisations. Les modalités d’évaluation ou l’application d’un forfait peuvent dans certains cas être prévus par la réglementation en vigueur (cas des véhicules ou du logement par exemple). Dans d’autres cas, il revient aux employeurs de procéder à cette évaluation.

Afin de faciliter et de sécuriser l’évaluation de manière homogène pour l’ensemble d’un secteur sur des questions spécifiques, il est possible pour les représentants des branches professionnelles ou les employeurs dont les salariés sont dans cette situation de vérifier auprès de l’ACOSS (pour les branches professionnelles) ou de l’URSSAF territorialement compétente (pour les employeurs) les modalités d’évaluation de l’avantage en nature dans le cadre d’une procédure de rescrit.

L’évaluation prendra en compte :

- d'une part, la durée de mise à disposition du bien ou service (permanente ou non) ainsi que sa fréquence d'utilisation évaluée ou estimée, afin d'en évaluer forfaitairement la part privative d'utilisation,
- et d'autre part, un tarif de référence pour ce bien ou service.

1240 L’avantage en nature lié à l’utilisation privative de ce bien ou service sera alors déterminé comme suit :

Part de l’utilisation privée x tarif de référence.

**Section 3 - Avantage attribué par l’employeur au titre du sport en entreprise**

1250 L’avantage constitué par la mise à disposition par l'employeur à l’ensemble des salariés d’un espace ou d’équipements dédiés à la réalisation d’activités physiques et sportives peut être négligé, et ce même en présence d’un comité social et économique.

Sont concernés :

- la mise à disposition d’une salle de sport appartenant ou louée par l’entreprise ;
- la souscription d’un accès collectif à une infrastructure de sport (club de gym, etc.) ;
- l’organisation de cours de sport dans l’un des espaces mentionnés ci-dessus ;
- la mise à disposition de vestiaires et de douches ;
- la mise à disposition d’un matériel sportif

1260 L’avantage constitué par le financement par l’employeur d’activités physiques et sportives ou d’évènements sportifs proposés par l’employeur à l’ensemble des salariés de l’entreprise est exclu de l’assiette des contributions et cotisations sociales pour la part qui n’excède pas, pour l’ensemble de l’année civile, un montant correspondant à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié de l’entreprise. Le nombre de salariés correspond à l’effectif de l’entreprise au cours de l’année précédente, au sens de l’article L.130-1 du code de la sécurité sociale.

1265

*Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000003*

Question : Comment l’avantage en nature doit-il être réparti en cas de dépassement du plafond de l’exclusion de l’assiette sociale (5 % du PMSS x effectif N-1) ?

Réponse : Dans ce cas, le montant de l’avantage excédant le plafond devra être réparti entre les salariés bénéficiaires. Cette répartition peut être effectuée chaque mois ou à la fin de l’année.

**Exemple :**

Une entreprise compte 30 salariés en 2024. L’employeur finance un cours de sport à hauteur de 6 000 € pour l’année. 20 salariés participent à ce cours. La limite d’exclusion de l’assiette de cotisations et contributions sociales est dépassée (5 % x 3925 € x 30 salariés = 5887,50 € en 2025). Un avantage en nature d’une valeur de 5,63 € (112,50 € / 20 salariés) doit être assujetti à cotisations et contributions sociales.

Les activités physiques et sportives dont le financement est éligible à l’exclusion d’assiette doivent être organisées par l’employeur qui informe l’ensemble des salariés de l’entreprise des conditions d’organisation de ces prestations (présentation des cours proposés, lieux, horaires, modalités d’inscription, etc.).

Cet avantage est cumulable avec les avantages sociaux et culturels (notamment sportifs) éventuellement proposés par un comité social et économique.

**Exemple :**

En année N-1, une entreprise compte 550 salariés. L'employeur propose à l'ensemble de ses salariés la possibilité de participer à des cours collectifs de sport organisés le mercredi sur le temps de la pause méridienne de manière hebdomadaire dans une salle de sport voisine de l'entreprise.

Les cours sont encadrés par quatre coachs rémunérés par l'employeur chacun à hauteur de 20 000 € par an.

L'ensemble des conditions requises pour bénéficier de l'exclusion d'assiette sociale est rempli. L'employeur pourra bénéficier de cette exclusion, dans la limite du plafond fixé à 5 % du PMSS, soit 196,25 € par an et par salarié de l'entreprise en 2025.

Le plafond de l'exclusion d'assiette sociale pour cette entreprise s'élève à :

$550 \text{ salariés} \times 196,25 \text{ €} = 107\,937,50 \text{ €}$

Le montant annuel de l'avantage sport en entreprise financé par l'employeur s'élève à :

$20\,000 \text{ €} \times 4 = 80\,000 \text{ € d'avantage}$

Le plafond annuel n'est donc pas atteint. L'ensemble de l'avantage peut être exclu de l'assiette sociale.

1266


Rescrit de portée générale : BOSS-RES-000004

Question : Dans une entreprise de travail temporaire, est-il possible d'exclure les intérimaires du bénéfice de l'avantage sport en entreprise ?

Réponse : Non, dans une entreprise de travail temporaire, les salariés permanents comme les intérimaires doivent bénéficier des mêmes avantages proposés par l'employeur en matière de sport en entreprise. Ils doivent tous être tenus informés de la mise en place de ces activités. De plus, l'effectif à prendre en compte pour calculer la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations et des contributions sociales doit inclure les salariés permanents ainsi que les intérimaires.

1270

En revanche, constitue un avantage en nature qui doit être entièrement réintégré dans l'assiette des contributions et cotisations sociales le financement de l'employeur contribuant au financement d'abonnements ou inscriptions individuels à des cours.



Textes de référence : [f du 4° du III de l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale](#), [article D. 136-2 du code de la sécurité sociale](#).

Section 4 - Subvention versée par les employeurs au profit de leurs salariés ayant recours à une solution de garde en crèche ou micro-crèche

A. Subvention versée à la crèche ou à la micro-crèche, en tarification PSU comme PAJE, avec pour seule contrepartie une réservation de places au profit des salariés de l'entreprise

1280

Un employeur peut verser à une crèche ou micro-crèche une subvention dans le but de réserver pour ses salariés, de manière collective, un nombre déterminé de places (communément dénommées « berceaux »).

Cette subvention constitue un avantage en nature dans la mesure où elle permet aux salariés de disposer d'une plus grande facilité d'accès à une place en crèche ou micro-crèche.

1290

Il est toutefois admis que la subvention versée n'a pas à être prise en compte dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, dès lors qu'elle permet seulement de réserver des places, qui ne sont pas attribuées à des salariés nommément et préalablement désignés, et n'a aucun lien avec un avantage tarifaire pour les salariés.

Le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales est considéré acquis dès lors que le cadre conventionnel liant l'employeur et la crèche ou la micro-crèche prévoit des critères objectifs d'attribution des berceaux aux salariés.

Remarque

Lors de la conclusion d'un nouveau contrat, la reprise de salariés déjà bénéficiaires de places en crèche ou micro-crèche constitue un critère objectif d'attribution de berceau.

Exemple :

La convention-cadre conclue entre un employeur et une crèche prévoit la réservation de trois berceaux dans l'année, sans avantage tarifaire. L'avantage tiré de cette convention doit être négligé, y compris si le nombre de places réservées est égal au nombre de salariés en bénéficiant, à savoir si trois salariés de l'entreprise bénéficient de ces berceaux durant l'année civile.

Exemple :



La convention-cadre conclue entre un employeur et une crèche prévoit la réservation de trois berceaux dans l'année, sans avantage tarifaire. Si une clause de cette convention-cadre prévoit qu'un berceau est automatiquement attribué à un salarié de l'entreprise désigné par sa fonction ou nominativement, lorsqu'il en fait la demande, la condition permettant de négliger l'avantage n'est plus respectée et celui-ci doit être réintégré dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.




 Texte de référence : [Cass. 2e civ. 8 octobre 2020, n°19-16.898](#) 

1300 Lorsque la subvention de réservation entraîne en outre un avantage tarifaire pour le salarié, seul l'avantage tarifaire entre dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, selon les modalités définies au C ci-dessous.

**B. Participation versée au salarié afin de réduire le coût supporté par rapport à la tarification de droit commun en tarification PSU comme PAJE**

1310 Si le salarié verse à l'établissement d'accueil du jeune enfant (crèche comme micro-crèche) une participation correspondant au barème des participations familiales de la CNAF (barème prestation de service unique - PSU), éventuellement ajusté par le gestionnaire comme le permet la circulaire CNAF 2019-005, ou, pour les micro-crèches accueillant des foyers bénéficiaires du complément de libre choix du mode de garde (dites « MC PAJE »), au barème normal défini par le gestionnaire mais que son employeur lui attribue par ailleurs une indemnité mensuelle dans le but de réduire le coût supporté au titre de ce service, la part de cette indemnité qui excède 2 540 € par an et par salarié doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

1320 **Remarque**  
La circulaire CNAF 2019-005 du 5 juin 2019 relative au barème national de participations familiales prévoit que les gestionnaires d'établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) doivent appliquer le barème de participations familiales pour recevoir la PSU mais qu'ils ont la faculté de prévoir un plafond de ressources supérieur à 5800 € en 2021 et 6000 € à compter de 2022, et de majorer le barème pour les familles ne résidant pas sur le territoire de la commune d'implantation de l'EAJE, ou ne relevant ni du régime général ni du régime agricole, ou encore en exigeant une cotisation modique d'adhésion.

 Textes de référence : [Circulaire CNAF 2019-005 du 5 juin 2019 relative au barème national de participations familiales](#) , [arrêté du 9 août 2022 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail](#) 

**C. Subvention versée à la micro-crèche en tarification PAJE afin de réduire le coût supporté par les salariés par rapport à la tarification de droit commun**

1330 Lorsque le salarié bénéficie d'un tarif négocié par son employeur ou le comité social et économique (CSE) dont le montant est inférieur au barème défini par le gestionnaire pour les parents ne bénéficiant pas d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise, il s'agit d'une aide financière assimilable à un élément de rémunération.

L'avantage individualisé correspond alors à la fraction de la subvention de réservation qui couvre la différence entre le tarif normalement appliqué par la micro-crèche et le tarif dont bénéficie le salarié de l'entreprise réservataire. Cet avantage individualisé est exclu de l'assiette de cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 540 € par an et par salarié. La fraction de l'avantage qui excède cette limite doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations et contributions sociales. Le contrat signé entre l'employeur et la micro-crèche doit indiquer :

- Le montant annuel de la subvention versée par l'employeur au titre de la réservation de berceaux,
- Le barème défini par le gestionnaire pour les parents ne bénéficiant pas d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise,
- Et, le cas échéant, le barème défini par le gestionnaire pour les parents bénéficiant d'une place réservée par leur employeur ou le CSE de leur entreprise.

1340 Par ailleurs, afin de connaître le montant des avantages accordés au cours d'une année par un employeur à son salarié, la micro-crèche ou le cas échéant le réseau de micro-crèches ayant perçu la subvention de réservation doit renseigner en fin d'année une attestation à destination de l'employeur qui fait apparaître le montant de l'avantage individualisé accordé durant l'année au salarié ([voir modèle en annexe](#)). Cette attestation est envoyée à l'employeur concerné avant le 15 janvier de l'année suivante.

**Exemple :**



Un employeur verse à une micro-crèche PAJE une subvention annuelle de réservation de 60 000 € pour disposer 5 jours par semaine (10 heures par jour) de l'accès à 4 places. L'employeur a également négocié avec la micro-crèche un tarif horaire préférentiel appliqué à ses salariés dont le montant est fixé à 5,42 €, tandis que le tarif horaire normal appliqué aux autres parents s'élève à 9 €.

Au cours d'une année, un salarié demande à occuper un berceau cinq jours par semaine durant un an (hors congés). L'employeur doit procéder à l'individualisation de l'avantage accordé à ce salarié pour vérifier dans quelle mesure il peut bénéficier de l'exclusion d'assiette prévue au titre de l'avantage crèche.

$$(10h \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 9 \text{ €}) - (10h \times 5 \text{ jours} \times 43 \text{ semaines} \times 5,42 \text{ €}) = 7\,697 \text{ € d'avantage en nature}$$

Le montant de l'avantage individualisé annuel accordé au salarié pour l'occupation d'une place en crèche s'élève à 7 697 €. Ce montant est notifié à l'employeur dans une attestation remplie chaque année par la micro-crèche.

L'avantage est exclu de l'assiette sociale pour la fraction qui n'excède pas 2 540 €. Dans cet exemple, l'employeur doit donc réintégrer dans l'assiette sociale la fraction de l'avantage en nature attribué sous forme de subvention de réservation versée à la micro-crèche et s'élevant à 5 157 €.

 Texte de référence : [Arrêté du 26 décembre 2024 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail pour 2025](#) 

1350 Dans les trois mois suivant la réception de la déclaration transmise par la micro-crèche, l'employeur doit ensuite déclarer l'avantage en nature accordé au salarié au titre de l'année précédente (année N), ce qui donne lieu au recouvrement de l'ensemble des cotisations patronales et salariales afférentes.

En accord avec le salarié bénéficiaire, l'employeur peut toutefois avancer le paiement des cotisations et contributions salariales. Dans ce cas, sur les mois restant de l'année N+1, il déduit de la rémunération du salarié le montant des cotisations salariales avancées. Il peut par exemple, entre mars et décembre N+1, réaliser un précompte mensuel d'1/10e du montant des cotisations et des contributions salariales pris en charge en février N+1 au titre des avantages en nature accordés pendant l'année précédente (année N).

Par exception, pour les salariés bénéficiaires d'un avantage en nature pendant l'année N et qui ont quitté l'entreprise avant le 1er janvier N+1, en cas de prise en charge par l'employeur des cotisations et contributions salariales dues, l'avantage lié à cette prise en charge est négligé.

**Section 5 - Avantage attribué par les sociétés de transport urbain sous forme de mise à disposition d'une carte de service**

1360 La carte de service remise gratuitement par les opérateurs de transport urbain à leurs salariés pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail ou des déplacements liés à l'exercice de leurs missions professionnelles ne constitue pas un avantage en nature.

En revanche, lorsque la carte de service est utilisée par le salarié dans un usage exclusivement privé, ou lorsqu'une carte de circulation est remise à des ayant-droits de salariés, à d'anciens salariés à la retraite ou à leurs ayants droits, cette carte constitue un avantage en nature.

Les modalités d'évaluation de cet avantage en nature et de recouvrement des cotisations et contributions sociales dues sont définies par convention entre l'ACOSS et les organisations professionnelles représentatives des employeurs concernés sur la base de l'estimation globale des pertes de recettes correspondantes pour l'employeur.

**Chapitre 7 - Tableaux récapitulatifs**

Type d'avantage en nature	Limite forfaitaire de l'exclusion de l'assiette sociale au 1er janvier 2025
Participation financière de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant	7,26 €
Prise en charge par l'employeur des frais d'achat et d'installation d'une borne de recharge électrique installée au domicile du salarié qui n'est pas restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail	50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager, dans la limite de 1 043,50 € Si la borne a plus de 5 ans : 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager, dans la limite de 1 565,20 €
Fourniture à des conditions préférentielles de produits et services réalisés par l'entreprise	Rabais dans la limite de 30 % du prix de vente public

Type d'avantage en nature	Evaluation forfaitaire du montant de l'avantage en nature au 1er janvier 2025																													
Fourniture gratuite d'un repas	5,45 € par repas et 10,90 par jour																													
Avantage en nature nourriture pour les salariés des hôtels, cafés et restaurants	4,22 € par repas et 8,44 € par jour																													
Mise à disposition d'un logement	<table><tr><th>Rémunération brute mensuelle</th><th>Pour 1 pièce</th><th>Par pièce principale (si plusieurs pièces)</th></tr><tr><td>Inférieure à 1 962,50 €</td><td>78,70 €</td><td>42,10 €</td></tr><tr><td>De 1 962,50 € à 2 354,99 €</td><td>91,80 €</td><td>58,90 €</td></tr><tr><td>De 2 355 € à 2 747,49 €</td><td>104,80 €</td><td>78,70 €</td></tr><tr><td>De 2 747,50 € à 3 532,49 €</td><td>117,90 €</td><td>98,20 €</td></tr><tr><td>De 3 532,50 € à 4 317,49 €</td><td>144,50 €</td><td>124,50 €</td></tr><tr><td>De 4 317,50 € à 5 102,49 €</td><td>170,40 €</td><td>150,40 €</td></tr><tr><td>De 5 102,50 € à € 5 887,49 €</td><td>196,80 €</td><td>183,30 €</td></tr><tr><td>Supérieure ou égale à 5 887,50 €</td><td>222,70 €</td><td>209,60 €</td></tr></table>			Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)	Inférieure à 1 962,50 €	78,70 €	42,10 €	De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 €	De 2 355 € 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 €
Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)																												
Inférieure à 1 962,50 €	78,70 €	42,10 €																												
De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 €																												
De 2 355 € 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 €																												
Mise à disposition d'outils issus des NTIC	10 % du coût d'achat TTC																													

Type d'avantage en nature	Evaluation forfaitaire du montant de l'avantage en nature en cas de mise à disposition du véhicule jusqu'au 31 janvier 2025
Mise à disposition d'un véhicule de 5 ans et moins acheté par l'employeur	9 % du coût d'achat du véhicule TTC ou 12 % du coût d'achat TTC si l'employeur prend en charge les frais de carburant à usage personnel.
Mise à disposition d'un véhicule de plus de 5 ans par l'employeur	6 % du coût d'achat du véhicule TTC ou 9 % du coût d'achat TTC si l'employeur prend en charge les frais de carburant à usage personnel.
Mise à disposition d'un véhicule loué par l'employeur	30 % du coût global annuel pour la location ou 40 % du coût global annuel pour la location si l'employeur prend en charge les frais de carburant à usage personnel.

Type d'avantage en nature	Evaluation forfaitaire du montant de l'avantage en nature en cas de mise à disposition du véhicule jusqu'au 31 janvier 2025
Mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique	Après l'évaluation forfaitaire du montant de l'AEN, application d'un abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 € par an. L'éventuelle prise en charge par l'employeur de frais personnels d'électricité n'est pas prise en compte pour l'évaluation de l'avantage en nature.

Type d'avantage en nature	Evaluation forfaitaire du montant de l'avantage en nature en cas de mise à disposition du véhicule à compter du 1er février 2025
Mise à disposition d'un véhicule de 5 ans et moins acheté par l'employeur	15 % du coût d'achat du véhicule TTC ou 20 % du coût d'achat TTC si l'employeur prend en charge les frais de carburant à usage personnel.
Mise à disposition d'un véhicule de plus de 5 ans par l'employeur	10 % du coût d'achat du véhicule TTC ou 15 % du coût d'achat TTC si l'employeur prend en charge les frais de carburant à usage personnel.
Mise à disposition d'un véhicule loué par l'employeur	50 % du coût global annuel pour la location ou 67 % du coût global annuel pour la location si l'employeur prend en charge les frais de carburant à usage personnel.
Mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique	Après l'évaluation forfaitaire du montant de l'AEN, application d'un abattement de 70 % dans la limite de 4 582 € par an. L'éventuelle prise en charge par l'employeur de frais personnels d'électricité n'est pas prise en compte pour l'évaluation de l'avantage en nature.

Mis à jour le 12/08/2025