

Les avantages en nature

Statut général
Art. L721-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
Articles R. 2124-64 à R. 2124-74 du code général de la propriété des personnes publiques (CGPPP)
Arrêté du 10 décembre 2002
Circulaire du 1^{er} juin 2007
Décret n° 2012-752 du 9 mai 2012
Arrêté du 22 janvier 2013

Définition

L'avantage en nature peut être défini comme la fourniture ou la mise à disposition par l'employeur d'un bien ou d'un service, pour un usage non exclusivement professionnel, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Il n'existe pas de liste exhaustive de ces avantages en nature, cependant la prise de repas gratuit, l'attribution d'un logement ou d'un véhicule de fonctions, la dotation d'un téléphone ou d'un micro-ordinateur constituent les principaux avantages dont peuvent bénéficier les agents des collectivités territoriales.

Application du principe de parité

Le juge administratif a considéré que l'octroi d'avantages en nature était soumis, pour la fonction publique territoriale, au respect du principe de parité entre fonctions publiques fixé par l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique. Ainsi, les collectivités, lorsqu'elles attribuent des avantages en nature aux agents, doivent veiller à ce que ces avantages n'excèdent pas ceux auxquels peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes ([CE 30 octobre 1996, req. n° 153679](#)).

Bénéficiaires

Faute de dispositions contraires, les avantages en nature peuvent être accordés aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels.

Régime social et fiscal

1. Les obligations sociales et fiscales

Les avantages en nature se situent hors du champ de la rémunération. En effet, la loi définit la rémunération autour du traitement, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et des indemnités instituées par un texte législatif, excluant ainsi les avantages en nature.

Cependant, au regard de la législation sociale et fiscale, l'avantage en nature est assimilé à un élément de rémunération et il doit donc à ce titre donner lieu à imposition et cotisation.

La circulaire du 1^{er} juin 2007 précise les obligations déclaratives à la charge des employeurs publics :

- ↳ les services gestionnaires évaluent les avantages en nature dont sont susceptibles de bénéficier les personnels et en notifient les montants aux services des trésoreries générales, chargés de la paie des agents, selon les procédures habituelles ;
- ↳ en matière fiscale, ils déclarent à l'administration fiscale le montant des avantages en nature à comprendre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu et en informent les agents bénéficiaires.

Il appartient ainsi aux employeurs d'évaluer les avantages qu'ils accordent à leurs agents pour l'intégration dans l'assiette des cotisations. Cette évaluation servira également pour l'intégration dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Les modalités de cette évaluation sont fixées par un arrêté ministériel du 10 décembre 2002.

2. Les prélèvements applicables

Fonctionnaire du régime spécial	Fonctionnaire ou agent non titulaire du régime général
CSG	CSG
CRDS	CRDS
Cotisations au régime public de retraite additionnel	Cotisations à la Caisse nationale des allocations familiales
	Cotisations au titre de l'assurance vieillesse
	Contributions à l'IRCANTEC
	Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès (part employeur)
	Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles
	Contribution de solidarité économie
	Cotisations au fond national d'aide au logement
	Versement destiné aux transports en commun

Voir la [fiche 1.05.00](#) sur la paie.

Nourriture

Dans le cadre des repas, deux types de situations peuvent constituer des avantages en nature :

- Lorsque l'agent bénéficie de la fourniture de repas à titre gratuit ;
- Lorsque l'agent prend ses repas dans un restaurant administratif, moyennant une participation inférieure au coût réel du repas.

1. La fourniture de repas à titre gratuit

Evaluation de l'avantage en nature

La fourniture par l'employeur de repas représente un avantage en nature, qui est évalué pour un montant forfaitaire revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'évolution des prix à la consommation hors tabac soit **5.20 € pour l'année 2023 (soit 10.40 € pour deux repas)**.

Situation dans laquelle la fourniture de repas à titre gratuit ne constitue pas un avantage en nature

La gratuité du repas n'est pas considérée comme un avantage en nature à la double condition :

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

La question se pose notamment pour le personnel de cantine et de surveillance des restaurants scolaires ainsi que pour les ATSEM. Les deux principes énoncés ci-dessus appliqués à ce personnel conduit à la réponse suivante :

- ↳ pour le personnel de cantine et de service, la fourniture du repas constituerait un avantage en nature.
- ↳ pour les ATSEM, la réponse doit être plus nuancée. Il est permis de penser que cette fourniture ne constituerait pas un avantage en nature si la présence au moment des repas résulte d'obligation professionnelle figurant notamment dans leur fiche de poste et si dans le projet pédagogique de l'école figurait le rôle éducatif des ATSEM au moment des repas.



2. La fourniture de repas dans un restaurant administratif

Evaluation de l'avantage en nature

Selon la circulaire du 1^{er} juin 2007, la fourniture de repas dans un restaurant administratif géré ou subventionné par l'employeur, en contrepartie d'une participation du personnel, constitue un avantage en nature à raison de la différence entre le montant du forfait retenu pour l'avantage en nature « nourriture » et le montant de la participation personnelle de l'agent.

Situation dans laquelle la fourniture de repas dans un restaurant administratif ne constitue pas un avantage en nature

Lorsque la participation de l'agent est au moins égale à la moitié du forfait (**2,60 € au 1^{er} janvier 2023**), alors la fourniture du repas n'est pas considérée comme un avantage en nature.

Le logement de fonction

Le dispositif prévu pour les agents de l'Etat est applicable en vertu du principe de parité à la fonction publique territoriale.

Le régime des concessions de logement distingue deux principes : les concessions de logement par nécessité absolue de service et les conventions d'occupation précaire (cette dernière remplace l'ancienne notion de concession de logement pour utilité de service).

1. Les principes d'attribution

Le logement pour nécessité absolue de service

La notion de nécessité absolue de service signifie que « l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate » (art. R. 2124-65 du CGPPP).

La convention d'occupation à titre précaire

La nouvelle réglementation supprime la notion d'utilité de service et la remplace par la convention d'occupation à titre précaire.

Les conditions d'ouverture de ce droit sont plus restrictives. Les bénéficiaires sont les agents tenus d'accomplir un service d'astreinte mais qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture au droit à une concession de logement par nécessité absolue de service (art. R. 2124-68 du CGPPP).

Les dérogations

L'article 21 de la loi du 28 novembre 1990, déroge aux principes exposés ci-dessus pour certains emplois fonctionnels dont la liste est limitée : emploi fonctionnel d'un département ou d'une région, directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants, directeur général d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, directeur général adjoint d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. Un logement peut aussi être attribué à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président du conseil régional ou général, d'un maire ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

2. Procédure

Une délibération doit fixer la liste des emplois qui peuvent ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service et de ceux comportant un service d'astreinte qui peuvent ouvrir droit à l'attribution d'une convention d'occupation en respectant les nouvelles conditions.

Les arrêtés d'attribution individuels, pris en application de la délibération, sont de la compétence de l'autorité ayant le pouvoir de nomination. Ils doivent être nominatifs et préciser en outre la localisation, la consistance et la superficie des locaux mis à disposition, le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement, ainsi que les conditions financières, les prestations accessoires et les charges de la concession (art. R. 2124-66 CGPPP).

La concession d'un logement est accordée à titre précaire et révocable. La durée est limitée à celle pendant laquelle l'agent occupe effectivement l'emploi qui la justifie.

3. Redevance et charges

Redevance

La mise à disposition d'un logement pour nécessité absolue de service comporte la gratuité de la prestation du logement nu.

Pour les logements attribués par convention d'occupation précaire, le montant de la redevance est fixé à 50 % de la valeur locative réelle du logement occupé. Les redevances sont dues à compter de la date d'occupation des logements et le paiement fait l'objet d'un précompte mensuel sur la rémunération des agents.

Charges

Dans le cas d'un logement occupé pour nécessité absolue de service, la fourniture gratuite d'avantages accessoires comme l'eau, le gaz, l'électricité et le chauffage n'est plus possible pour les nouvelles concessions depuis le 11 mai 2012.

Ainsi, les délibérations qui prévoyaient la gratuité de ces avantages devront être modifiées afin de se conformer aux nouvelles règles.

Pour les logements attribués par convention d'occupation précaire, les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage) sont nécessairement à la charge de l'occupant.

Dans tous les cas, l'occupant doit désormais supporter l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes à ce logement (art. R. 2124-71 du CGPPP) et sont redevables des impôts et des taxes liés à l'occupation des locaux et doivent souscrire une assurance contre les risques dont ils ont à répondre en leur qualité d'occupant.

4. Evaluation de l'avantage

Le logement de fonction constitue un avantage en nature lorsque celui-ci permet au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

La fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature lorsque l'agent verse à son employeur une redevance dont le montant est supérieur ou égal, selon l'option exercée par l'employeur, au montant forfaitaire ou à la valeur locative. L'agent ne verse alors ni cotisations ou contributions, ni impôt sur le revenu.

En revanche, si la redevance acquittée par le bénéficiaire est inférieure, selon l'option exercée par l'employeur, au montant forfaitaire ou à la valeur locative, la différence constitue un avantage en nature soumis à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Pour calculer l'assiette des prélèvements obligatoires, l'employeur peut choisir entre deux modalités d'évaluation de l'avantage en nature :

- soit une valeur forfaitaire, selon un barème comportant huit tranches, variable en fonction de la rémunération et du nombre de pièces du logement ;
- soit un montant calculé d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation (valeur locative cadastrale).

[Barème accessible sur le site de l'URSSAF.](#)

Il convient de noter que les forfaits sont réévalués au 1^{er} janvier de chaque année et qu'ils ne constituent que des montants minimaux pour l'évaluation.

En cas de logement par nécessité absolue de service, la valeur de l'avantage est déterminée après un abattement de 30 % sur, selon le choix de l'employeur, la valeur locative ou sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement.

5. Règles de non-cumul

Les agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service ne peuvent bénéficier :

- de l'indemnité de permanence ni du repos compensateur correspondant,
- de l'indemnité d'astreinte ou d'intervention ni du repos compensateur correspondant,
- de l'IFTS,
- de l'indemnité de sujétions pour les conseillers des activités physiques et sportives.



6. Le logement

Un arrêté du 22 janvier 2013 précise le nombre de pièces auquel peut prétendre l'occupant en fonction de sa situation familiale.

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

7. la fin ou la modification de la concession

La concession du logement est dans tous les cas accordée à titre précaire et révocable à tout moment. Sa durée est strictement limitée à celle pendant laquelle l'agent occupe effectivement l'emploi qui la justifie. (art. R. 2124-73 du CGPP).

L'organe délibérant peut modifier, sous le contrôle du juge, le régime de la concession de logement (CAA Paris n° 00PA02696 du 27/09/2004)

L'agent doit quitter son logement de fonction :

- ↳ Lorsqu'il quitte son emploi : retraite, détachement, révocation, mutation, affectation sur un autre emploi qui n'ouvre pas droit à attribution, ...
- ↳ Lorsque l'emploi occupé est retiré de la liste établie par l'organe délibérant,
- ↳ Le juge a également établi qu'un agent temporairement exclu de fonctions pour une durée de deux ans était privé de tout titre à occuper le logement de fonction qui lui avait été attribué pour nécessité absolue de service (CAA Paris n° 00PA02638 du 20/02/01).

Le maire est alors tenu d'abroger l'arrêté concédant le logement de fonction.

Congés maladie

Le fonctionnaire étant en position d'activité, les congés maladie n'entraînent pas la résiliation de la concession du logement. Cependant, lorsque le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un logement mis en congé de longue maladie ou de longue durée, il doit quitter les lieux si sa présence fait courir des dangers au public ou à d'autres agents, ou est incompatible avec la bonne marche du service (art. 27 décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Le véhicule

Circulaire DAGEMO/BCG 97-4 du 05/05/97

1. Définition

L'avantage en nature « véhicule » concerne uniquement les véhicules de fonction lorsque l'administration met à disposition d'un agent un véhicule de son parc automobile pour les nécessités du service ainsi que pour leurs déplacements privés.

Les véhicules de service qui seraient utilisés pour des besoins personnels entreraient aussi dans le champ des avantages en nature, soumis à contribution et cotisations, et cela même si les textes ne le permettent pas.

Définition de l'avantage en nature par l'URSSAF

Lorsqu'un véhicule d'entreprise est mis à la disposition d'un salarié qui l'utilise à des fins à la fois professionnelles et personnelles, l'utilisation privée constitue un avantage en nature.



Situations ne constituant pas un avantage en nature

Il n'y a pas d'avantage en nature :

- ↳ lorsque le salarié restitue le véhicule lors de chaque repos hebdomadaire et durant les périodes de congés, le salarié ne dispose donc pas en permanence du véhicule ;
- ↳ lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine à titre privé (trajets domicile-travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule ;
- ↳ lorsque le salarié paye une contribution financière, par exemple sous la forme d'une retenue sur salaires, et que cette contribution est supérieure au montant réel ou forfaitaire de l'avantage en nature ;
Attention : si cette contribution est inférieure à ces montants, un avantage en nature est constitué et soumis à cotisations et contributions. Il est alors égal à la différence entre le montant de l'évaluation de l'avantage et la contribution financière du salarié ;
- ↳ lorsqu'un véhicule utilitaire est mis à disposition des salariés si d'une part, il n'est utilisé qu'à des fins professionnelles et d'autre part, l'employeur l'a indiqué par écrit (règlement intérieur, circulaire, courrier écrit ou électronique...).

2. Personnes concernées

Un véhicule de fonction peut être attribué par nécessité absolue de service aux seuls agents occupant l'un des emplois suivants :

- ↳ Directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants.
- ↳ Directeur général d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.
- ↳ Directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.
- ↳ Collaborateur de cabinet du maire d'une commune ou du président d'un EPCI de plus de 80 000 habitants.

L'administration attribue un véhicule lorsque ce dernier est nécessaire à l'exécution du service. Un véhicule ne peut être attribué qu'à un seul emploi de collaborateur de cabinet par collectivité. (Art. L721-3 du CGFP).

3. Procédure

L'organe délibérant de la collectivité territoriale est compétent pour fixer les règles relatives à l'attribution d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service.

La délibération précise les emplois ou missions qui permettent l'octroi d'un véhicule ainsi que les conditions de son utilisation. Elle définit notamment la possibilité d'avoir un usage privé d'un véhicule de fonction. Elle peut fixer un périmètre de circulation et éventuellement la possibilité d'y déroger. Ces dérogations peuvent être mentionnées sur des ordres de mission.

La délibération détermine aussi les dépenses liées à l'utilisation et à l'entretien du véhicule prises en charge par l'employeur. (Loi n° 2013-907 du 11.10.2013 - art 34)

4. Evaluation de l'avantage en nature

L'avantage en nature peut être évalué, au choix de l'employeur :

- soit sur la base des dépenses qu'il a réellement engagées pour le compte de l'agent,
- soit sur la base d'un forfait exprimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule, de l'entretien et de l'assurance du véhicule.

Lorsque l'employeur ne dispose pas des justificatifs permettant une évaluation à partir des dépenses réelles, il doit opter pour l'évaluation forfaitaire.

Evaluation à partir des dépenses réelles

Les dépenses réellement engagées comprennent :

- ↳ l'amortissement de l'achat du véhicule (selon son prix public d'achat toutes taxes comprises), sur cinq ans (donc, par année, 20 % de sa valeur d'achat)
- ↳ l'assurance et les frais d'entretien (révisions, vidanges, changement de pneumatiques...)
- ↳ et, lorsqu'ils n'ont pas été payés par l'agent, les frais de carburant correspondant à l'utilisation personnelle du véhicule.

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

A partir des dépenses engagées, l'évaluation de l'avantage en nature se calcule en divisant le nombre de kilomètres parcourus dans l'année pour l'usage personnel par le nombre total de kilomètres parcourus.

Evaluation sur la base du forfait

Si l'agent paie le carburant, l'avantage en nature est évalué sur la base d'un forfait correspondant :

- ↳ à 9 % du coût d'achat du véhicule
- ↳ ou, si le véhicule a plus de 5 ans, à 6 % de son coût d'achat

Si l'employeur paie le carburant, deux modalités d'évaluation forfaitaire des dépenses sont possibles :

- ↳ soit sur la base de 9 % (véhicule de cinq ans au plus) ou de 6 % (véhicule de plus de cinq ans) du coût d'achat, auxquels on ajoute les frais de carburant correspondant aux déplacements personnels,
- ↳ soit sur la base d'un forfait global de 12 % (véhicule de cinq ans maximum) ou de 9 % (véhicule de plus de cinq ans) du coût d'achat du véhicule.

5. Conséquences quant aux responsabilités liées à l'usage d'un véhicule de l'administration

La responsabilité civile de la personne morale de droit public

La responsabilité de la collectivité ne sera engagée que si au moment de l'accident, l'agent était dans l'exercice de ses fonctions ou du moins si son comportement n'était pas dépourvu de tout lien avec les fonctions.

Lorsque la faute de l'agent n'est pas détachable de l'exercice de ses fonctions, il y a faute de service et celle-ci engage uniquement la responsabilité de la personne morale de droit public. Tel sera le cas de l'accident de service (du déplacement directement rattachable aux fonctions) et de l'accident sur le trajet normal du travail : est pris en compte l'aller-retour le plus direct entre le domicile et le lieu d'exercice des fonctions.

La responsabilité civile de l'agent public

Lorsqu'il y a faute personnelle, la responsabilité de l'agent se trouve engagée. Cependant, il y a lieu de noter que, même dans ce cas, la loi du 31 décembre 1957 a prévu que la responsabilité de la personne morale de droit public est, « à l'égard des tiers, substituée à celle de son agent, auteur des dommages causés dans l'exercice de ses fonctions ».

Après avoir assuré la réparation des dommages, l'administration dispose, conformément aux règles du droit commun de la responsabilité, d'une action récursoire contre son agent si elle estime qu'il avait commis une faute personnelle.

Trois types de fautes personnelles peuvent être distingués :

- ↳ la faute personnelle commise dans l'exercice des fonctions mais intellectuellement détachable de celles-ci (exemple : excès de boisson ou de vitesse) ;
- ↳ la faute personnelle commise en dehors de l'exercice des fonctions, mais non dépourvu de tout lien avec le service puisqu'un véhicule de la collectivité est impliqué (exemple : l'utilisation du véhicule de l'administration à des fins personnelles et sans autorisation)
- ↳ la faute purement personnelle dépourvue de tout lien avec le service. L'agent est alors le seul mis en cause (exemple, conduite sans permis, coups et blessures volontaires).

La responsabilité pénale

En matière de contravention ou de délit consécutif à une infraction au code de la route, l'agent public qui conduit le véhicule est soumis comme tout conducteur aux mêmes sanctions que les autres usagers. Il doit donc acquitter personnellement les amendes, subir les peines de suspension du permis, qu'il devra signaler à son employeur.

Les auteurs indirects (supérieur hiérarchique) et la personne morale peuvent voir leur responsabilité engagée si, sans avoir directement causé le dommage, ils ont contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage par la violation manifestement délibérée de prudence ou de sécurité prévue par la loi.

Les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

1. Définition

Il peut s'agir de biens tels que des ordinateurs, des logiciels, des progiciels ou encore de téléphones portables.

Principe

Lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle, l'employeur met à la disposition permanente de l'agent des outils issus des NTIC, pour un usage en partie privé, l'utilisation privée de ces outils constitue un avantage en nature (arrêté du 10 décembre 2002).

Selon l'Urssaf, il y a mise à disposition à titre permanent des outils issus des NTIC chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé, et donc en dehors du temps de travail, ces outils.

Situation ne constituant pas un avantage en nature

L'utilisation de ce matériel à des fins personnelles ne présente pas le caractère d'un avantage en nature dans les cas suivants :

- ↳ Utilisation raisonnable de ces outils pour la vie quotidienne (ex : appels au domicile de courte durée, brèves consultations de serveurs pratiques sur internet...) dont l'emploi est justifié par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale.
- ↳ Lorsqu'un document écrit prévoit que les outils et temps de connexion consentis par l'employeur sont destinés à un usage exclusivement professionnel.
- ↳ Lorsque l'utilisation de ces instruments par l'agent découle d'obligations ou de sujétions professionnelles.

2. Evaluation de l'avantage

L'autorité territoriale peut choisir de l'évaluer :

- ↳ soit sur la base des dépenses réellement engagées, sur présentation des factures justifiant le temps passé pour utilisation privée,
- ↳ soit à partir d'un forfait annuel correspondant à 10% du prix d'achat ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises.

Lorsque l'employeur opte pour une évaluation à partir des dépenses réelles, il doit pouvoir disposer des justificatifs de facture correspondant à l'utilisation privée des instruments (numéros de téléphone, accès internet...). S'il ne peut apporter la preuve des dépenses qu'il a engagées pour le compte de son agent, alors il doit opter pour l'évaluation forfaitaire.