



Henry DORBES

Gérant associé d'Acting finances

Financier (MSG, DESS Finances), CPA et membre de la DFCG, il a passé près de 15 ans comme Directeur Administratif et Financier au sein de filiales de Groupes internationaux (US et Suédois) et de PME familiales dans la distribution et les services.

De 1999 à 2003, il a piloté l'introduction en bourse d'un groupe d'ingénierie et accompagné sa très forte croissance tant organique qu'externe. Il a notamment géré une quinzaine d'acquisitions et de fusions.

Spécialiste des outils de contrôle de gestion, de la maîtrise des coûts, du pilotage de la croissance et de son financement, il développe, depuis 2003, une activité de « Direction financière à temps partagé » au travers de la société **Acting finances**.

L'équipe d'Acting-finances intervient, de façon très souple (quelques jours par mois...), très opérationnelle (dans l'entreprise, pour faire...) et en facturant des honoraires (il ne s'agit pas de multi salariat).

Cette forme d'externalisation de la direction financière s'adresse à plusieurs types d'entreprises :

- les jeunes entreprises qui cherchent à financer et piloter leur croissance ;
- les filiales de groupes qui souhaitent fiabiliser leur reporting et améliorer leur rentabilité ;
- les PME/PMI qui doivent conduire un projet spécial (fusion/acquisition, croissance, transmission, ERP,...) ou qui rencontrent des difficultés.

**Acting**  
Direction financière à temps partagé

40, rue du Plateau  
78210 Saint Cyr l'Ecole  
01 34 60 42 47  
06 74 78 47 99

[hdorbes@acting-finances.com](mailto:hdorbes@acting-finances.com)  
[www.acting-finances.com](http://www.acting-finances.com)

SARL au capital de 40 000 Euros  
SIRET : 479 281 412 00011

## Le nouveau régime des avantages en nature et des frais professionnels

Il est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et pourtant peu de dirigeants de PME le connaissent ! Le directeur financier doit donc mettre en place de nouvelles procédures...

Dans une instruction en date du 6 février 2004, la Direction générale des impôts présente le nouveau régime fiscal des avantages en nature (AN) et des indemnités pour frais professionnels (FP). Ce régime a été modifié suite à l'entrée en vigueur de la réforme de l'évaluation des AN et des FP intervenue en matière sociale en application de deux arrêtés des 10 et 20 décembre 2002. Le nouveau régime social et fiscal est applicable rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

### A) Les grands axes de la réforme :

La réglementation antérieure était jugée comme incomplète, complexe et inadaptée. Il fallait :

- Clarifier et sécuriser le système des forfaits ;
- Prendre en compte les nouvelles technologies (NTIC) et le télétravail ;
- Abandonner les distinctions « cadre / non cadre », la notion de rémunérations sous ou sur le plafond de la Sécurité Sociale (pas en fiscal !) et les références au minimum garanti ;
- Mieux prendre en compte les FP en augmentant les limites d'exonération et intégrer davantage les AN dans l'assiette des cotisations.

### B) Les avantages en nature (AN) :

Ils consistent 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 et qui doivent être réintégrés dans sa rémunération et donner lieu à cotisations sociales, à CSG et à CRDS.

► En matière sociale : Le forfait est commun à tous les salariés, que leur rémunération dépasse ou non le plafond de la Sécurité Sociale.

► En matière fiscale : Il est rappelé que les AN sont imposables à l'IR. Pour les salariés dont la rémunération ne dépasse pas le plafond de la SS (30 192 euros pour 2005) on applique le même montant qu'en matière sociale. Au dessus de plafond, on retient, en principe la valeur réelle de l'AN mais il est admis, en pratique, que l'on retienne le même montant qu'en matière sociale.

► Il est important de préciser que l'entreprise reste libre, dans tous les cas, d'opter pour la valeur réelle, c'est-à-dire l'économie réalisée par les salariés... Ces AN peuvent aussi être consentis à titre gratuit ou moyennant une contribution du salarié... Les forfaits déclarés peuvent être remplacés par des valeurs supérieures si cela se justifie...

❶ **La nourriture** : La fourniture d'un repas est évaluée à 4,2 € pour l'année 2005.

► Il est important de noter que lorsqu'un salarié, en déplacement professionnel est obligé

de se nourrir sur place, le montant du repas n'est plus un AN à réintégrer dans la rémunération.

► La participation patronale à l'acquisition d'un titre restaurant n'est pas considérée comme un AN à condition que l'employeur ne finance pas plus de 4,6 € et que sa participation soit comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre restaurant.

► Pour les salariés nourris en restaurant d'entreprise ou inter entreprise, il y a un AN à calculer... Toutefois, si le salarié participe financièrement au-delà de 50% du forfait, soit 2,1 € il est admis que l'AN soit négligé.

❷ **Le véhicule** : A coté du calcul de l'AN sur la base de la dépense réelle, l'entreprise peut désormais calculer les AN liés au véhicule de fonction avec des montants forfaitaires qui donnent une sécurité bien plus grande qu'avant. (La technique des 2/7<sup>ème</sup> était souvent redressée !).

► Aujourd'hui, pour l'achat d'un véhicule de moins de 5 ans, l'AN est égal à 9% du prix TTC et à 6% pour un véhicule de plus de 5 ans. Si l'employeur paie également le carburant, soit il pratique un forfait global de 12% pour un véhicule de moins de 5 ans ou 9% pour un véhicule plus ancien, soit il ajoute au forfait hors carburant (9 ou 6%) les dépenses réelles de carburant relevant de l'usage personnel.

► Quand l'entreprise loue le véhicule, le forfait, hors coût du carburant, est égal à 30% du coût global annuel TTC. Si l'entreprise paie le carburant, soit elle porte le forfait à 40%, soit elle ajoute aux 30% les dépenses réelles inhérentes aux Kms effectués à titre personnel. Toutefois, ce forfait (pour la location) est plafonné au montant du forfait calculé pour un véhicule identique acheté...

► NB : Il devient souvent plus intéressant de percevoir des indemnités kilométriques, nettes de charges sociales et d'impôt.

❸ **Les outils issus des NTIC** : La nouvelle réglementation se veut plus proche des réalités technologiques. Ainsi, lorsque dans le cadre de l'activité professionnelle, l'employeur met à la disposition permanente du salarié des outils issus des NTIC et dont l'usage est en partie privée, l'AN constitué par cette utilisation privée est évaluée, sur option :

► Sur la base des dépenses réellement engagées ;

► Sur la base d'un forfait annuel estimé à 10% du coût d'achat TTC ou le cas échéant, de l'abonnement TTC.

► Toutefois, l'Administration estime que l'AN peut être négligé lorsque : Il y a utilisation raisonnable de ces instruments à titre personnel ou, lorsque les documents de l'entreprise stipulent que ces outils sont destinés au seul usage professionnel, ou, lorsque l'utilisation de technologies portables découle d'obligations professionnelles (déplacements, être joint à tout moment...)

④ **Le logement :** Un nouveau système d'évaluation forfaitaire a été mis en place...

⑤ **Les autres avantages en nature :** Pour tous les autres AN, leur évaluation doit être faite au réel. Toutefois il n'y a pas d'AN pour les cadeaux dont la valeur ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de la SS par an (soit 125,8 €) ou pour des rabais limités à 30% sur les produits et services de l'entreprise.

⑥ **Le cas des Dirigeants :** Il est préférable d'évaluer les AN accordés aux dirigeants à leur valeur réelle. En effet cela est obligatoire en matière fiscale, même si, en matière sociale, les dirigeants qui bénéficient d'un contrat de travail distinct (du mandat social) pourraient utiliser le forfait pour la nourriture et le logement (jamais pour le véhicule ou les NTIC).

## C) Les frais professionnels (FP) :

Le système des FP a été entièrement revu dans l'arrêté du 20 décembre 2002.

► **Définition :** Ce sont les dépenses que le salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle, mais qui ne peuvent être imputées sur sa rémunération et doivent être remboursées par l'employeur.

► **Déductibilité :** Les allocations pour FP, autres que les dépenses courantes couvertes par la déduction forfaitaire de 10%, sont exonérées d'IR lorsqu'elles sont utilisées conformément à leur objet.

► **Trois formes de prises en charge sont possibles :**

☞ Le remboursement des dépenses réelles sur justificatifs. L'entreprise peut toujours opter pour le réel, même si des forfaits existent. Pour les dirigeants, l'utilisation de la valeur réelle est obligatoire sauf le cas particulier des indemnités kilométriques. C'est également obligatoire en situation de télétravail, pour l'utilisation d'outils issus des NTIC, pour les frais de déménagement, pour les grands déplacements...

☞ Le versement d'allocations forfaitaires à concurrence des limites d'exonération fixées par arrêté...

☞ Pour certaines professions, qui comportent des FP particulièrement élevés, il est possible d'appliquer une déduction forfaitaire spécifique...

### ① **La nourriture :**

► Pour 2005, l'indemnité de repas au restaurant en cas de déplacement professionnel est fixée à 15,5 €. Ceci suppose que l'employeur puisse démontrer que le salarié en déplacement est contraint de prendre son repas au restaurant. Si l'indemnité ne dépasse pas ce seuil, l'exonération reste acquise quels que soit le type d'établissement de restauration et le montant réel de la dépense.

► Pour 2005, l'indemnité de restauration sur le lieu de travail (prime de panier) est fixée à 5,2 €. Elle est applicable lorsque le salarié n'a pas le choix compte tenu des conditions particulières d'organisation du travail.

► Pour 2005, l'indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise est fixée à 7,7 €. Il s'agit du cas où un salarié ne peut pas regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant.

② **Le véhicule :** Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'employeur peut l'indemniser, de façon exonérée, à hauteur du barème kilométrique fiscal publié annuellement...

③ **Les frais de transport domicile-lieu de travail :** Pour les salariés en Ile de France, la Loi prévoit une prise en charge obligatoire et exonérée de cotisations, des abonnements souscrits, à hauteur de 50% de leur valeur. Pour les salariés de province, il n'y a rien d'obligatoire mais l'exonération reste possible à hauteur de 50% des frais réellement engagés.

L'employeur peut rembourser (s'il le souhaite) des indemnités kilométriques au titre des FP, lorsque le salarié est contraint de façon absolue, d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre du domicile au lieu de travail. NB : A utiliser avec précautions !

### ④ **L'indemnité de grand déplacement (GD) :**

La nouveauté essentielle concerne l'abandon de la distinction entre cadres et non cadres, ainsi qu'un nouveau système d'évaluation pour les GD en France. Sans que cette règle soit suffisante, un salarié peut être considéré comme empêché de regagner sa résidence lorsqu'il se trouve à plus de 50 Kms de son domicile et qu'il faut plus de 1h30 de transports en commun pour regagner son domicile.

► **GD en France :** Pour les frais de repas, le forfait est fixé à 15,5 € pour 2005. Pour les frais de logement et de petit déjeuner, l'allocation forfaitaire est de 55,8 € pour les départements 75, 92, 93 et 94 et de 41,3 € pour tous les autres départements. Des tarifs

spéciaux sont prévus pour les DOM et TOM  
► **GD de 3 à 24 mois :** Les limites d'exonération forfaitaires sont abattues de 15% à compter du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois.

► **GD de 2 ans à 6 ans :** Les limites d'exonération forfaitaires sont abattues de 30% à compter du 1<sup>er</sup> jour du 25<sup>ème</sup> mois.

► **GD à l'étranger :** Le montant est différent selon les pays...

⑤ **Le salarié en télétravail :** Lorsque le télétravailleur engage des frais à finalité professionnelle (à définir clairement dans le contrat), l'employeur peut les lui rembourser en exonération de cotisations, à condition de les justifier par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

⑥ **Les outils issus des NTIC :** Le salarié qui est autorisé, conformément au contrat de travail, à utiliser à des fins professionnelles des outils issus des NTIC qu'il possède peut être remboursé par son employeur des dépenses ainsi engagées (uniquement sur frais réels) à titre de FP (qu'il pourra déduire)

### ⑦ **L'indemnité de mobilité**

**professionnelle** La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence d'au moins 50 Kms et 1h30 de trajet, lié à un changement de poste de travail. L'employeur est autorisé à déduire, soit le coût réel justifié, soit un forfait (2005) pour :

► Les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif. Dans la limite de 62 € par jour pendant 9 mois.

► Les indemnités d'installation dans le nouveau logement, dans la limite de 1 239,9 € majorée de 103,3 € par enfant à charge et plafonnée à 1 549,8 €

## D) Les frais d'entreprise (FE) :

L'employeur peut être conduit à rembourser des dépenses engagées par le salarié ou à mettre à sa disposition des biens ou services, sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels. Ce sont des frais qui relèvent de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié. Ce sont donc des charges d'exploitation (qui doivent être justifiées comme telles) qui n'entrent pas dans l'assiette des cotisations et échappent, comme les FP, à la CSG et à la CRDS.

► **On peut citer :** Les vêtements de protection, les vêtements de travail (et leurs frais d'entretien), l'achat de fournitures, l'entretien du matériel, l'achat de cadeaux pour la clientèle, les repas d'affaires, les frais de réception commerciale, les frais de déplacement pour une formation, ...etc...

*Cet article est un travail de synthèse réalisé par l'équipe d'Acting-finances...*

*Nos experts peuvent vous accompagner pour mettre en place les procédures et les contrôles permettant de respecter cette réglementation ...*