

# La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

*Dans certaines professions pour lesquelles les frais professionnels sont d'un montant important, les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS). L'application de la DFS est soumise à des conditions et à un formalisme particulier. La doctrine administrative sur le sujet s'est récemment durcie, rendant plus difficile son application et potentiellement sa possible remise en cause.*



## PRINCIPE GÉNÉRAL

Pour certaines professions limitativement énumérées (Article 5 de l'annexe IV du CGI, version en vigueur au 31/12/2000), les employeurs peuvent effectuer une déduction forfaitaire spécifique sur la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale. La DFS s'applique également aux autres prélèvements calculés sur la même assiette : contributions chômage, versement mobilité, cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco... Elle n'est pas applicable à l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Sont par exemple concernés par la DFS : certains ouvriers du bâtiment, les VRP, les journalistes...

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise. Par exemple, dans une entreprise relevant du bâtiment et des travaux publics, la DFS ne sera autorisée que pour les ouvriers travaillant sur les chantiers et non pour le personnel administratif. Elle n'est pas applicable aux mandataires sociaux (sauf existence d'un contrat de travail distinct).

En cas d'option pour la DFS, la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations y compris les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels.

Cette déduction est limitée à 7 600 € par an et par salarié. Son application ne peut avoir pour effet de ramener la base des cotisations à un montant inférieur à l'assiette minimale. En cas d'application de la DFS, le montant de la réduction générale de cotisations patronales est plafonné.

## ÉVOLUTION DES CONDITIONS D'APPLICATION

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, la seule appartenance à l'une des professions concernées ne suffit pas à elle seule à permettre le bénéfice de la DFS. Son application est désormais subordonnée au fait que le salarié concerné supporte effectivement des frais lors de son activité professionnelle.

Ainsi, en l'absence de frais effectivement engagés ou de remboursement par l'employeur de la totalité des frais professionnels ou en cas de prise en charge directe par l'employeur des frais professionnels, la DFS n'est pas applicable.

Pour appliquer la DFS, l'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels.

De même en cas d'absence ou de congé rémunéré, il ne peut être fait application de la DFS car par définition aucun frais professionnel n'est supporté par le salarié pendant ces périodes. La DFS ne peut s'appliquer que sur la rémunération correspondant à un travail effectif du salarié.

Toutefois, en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2022, l'URSSAF procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter.

Mais à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, il ne sera plus possible d'appliquer la DFS si le salarié ne supporte pas effectivement la charge de frais professionnels.



# La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

## L'OPTION POUR LA DFS

La DFS est un avantage particulier qui n'est pas acquis de plein droit. L'employeur peut opter pour la DFS lorsqu'une convention collective ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque le CSE a donné son accord. À défaut chaque salarié doit accepter ou non cette option.

L'employeur doit recueillir chaque année l'accord du salarié sur l'application de la DFS. La consultation doit précéder la mise en œuvre de la déduction. L'accord du salarié doit être donné en toute connaissance de cause. Ainsi l'employeur doit informer le salarié, par tout moyen donnant date certaine, du dispositif de la DFS et de son impact sur ses droits sociaux (indemnités journalières de Sécurité sociale, assurance retraite, indemnités chômage...).

Le salarié retournera ensuite un coupon-réponse d'accord ou de refus (un délai de réponse sera à prévoir par l'entreprise). Si le salarié indique vouloir bénéficier de la DFS ou y renoncer, sa décision prendra effet à compter de l'année civile suivante. Le silence gardé par le salarié vaut accord.

L'employeur doit pouvoir démontrer avoir procédé à l'information des salariés. L'employeur qui ne justifie pas avoir réalisé annuellement cette procédure ne peut se prévaloir d'un accord du salarié, même tacite et il encourt la réintégration dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale du montant de la DFS.

La disposition du Bulletin Officiel de la Sécurité sociale qui prévoyait que l'option pour la DFS pouvait aussi figurer dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci a été supprimée.

Ces modalités de recueil du consentement des salariés entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Toutefois, en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2022, l'Urssaf procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, ces dispositions deviendront obligatoires.

## PRINCIPE DE NON-CUMUL DE LA DFS

En cas d'application d'une DFS, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) ou les prises en charge directes par l'employeur entrent obligatoirement dans l'assiette des cotisations, préalablement à l'application de la déduction.

Toutefois un certain nombre de frais limitativement énumérés n'ont pas à être réintégrés, comme : les indemnités de grand déplacement des ouvriers du bâtiment, la prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres de transport des salariés, les allocations et remboursements de frais professionnels des journalistes professionnels, la participation de l'employeur au financement des titres-restaurant...

À titre exceptionnel, pour accorder aux employeurs un temps d'adaptation jusqu'au 31 décembre 2022, l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales des remboursements de frais et des prises en charge directes par l'employeur suivants ne sera pas obligatoire avant l'application de la DFS :

- La prise en charge directe par l'employeur auprès d'un tiers (hôtelier, restaurateur, entreprise de taxi...) des frais de son salarié en situation de déplacement professionnel (frais d'hébergement, frais de repas, frais de taxi...),
- Le remboursement des dépenses d'entretien des vêtements de travail,
- Le remboursement des dépenses engagées par le salarié dans le cadre de sa participation à la demande de son employeur à titre exceptionnel à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise,
- Le remboursement des dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés sauf abus manifeste.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 la réintégration de ces frais dans l'assiette des cotisations avant application de la DFS sera obligatoire.

**+ d'infos !**

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre **Conseiller Eurex**