



**Mise à jour du BOSS**

La Direction de la sécurité sociale a publié ce vendredi 25 juin 2021 une série de mises à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale.

Elles portent sur :

- les mesures exceptionnelles Covid-19,
- les avantages en nature,
- les allègements généraux,
- les frais professionnels (cf. par exemple la réintroduction d'une limite pour les repas d'affaires, ou encore une tolérance adaptée en matière de télétravail pour certaines allocations forfaitaires conventionnelles).

En matière d'allègements généraux, une modification permet pour les salariés soumis à un régime de forfait en heures sur l'année, de calculer le SMIC annuel corrigé en référence à la durée légale du travail sur l'année, soit 1 607 heures.

S'agissant des frais professionnels, sont notamment apportées les précisions suivantes :

- l'abus manifeste en matière de repas d'affaires est défini : Il est considéré qu'il n'y a pas abus manifeste lorsque le salarié bénéficie d'un repas d'affaires par semaine ou cinq repas par mois. Lorsque ce quota est dépassé, les repas sont considérés comme des avantages en nature,
- comme prévu par l'article 6 B de l'annexe IV du code général des impôts, en cas d'utilisation d'un véhicule électrique à des fins professionnelles, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %,
- si plusieurs abonnements à des services publics de transport en commun ou de location de vélos sont nécessaires à la réalisation du trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail, l'employeur prend en charge 50 % du coût de ces différents titres d'abonnement,
- dans le cas où les titulaires d'abonnement annuel ne disposent pas d'une attestation nominative de versement, ils peuvent demander au transporteur une facture annuelle faisant apparaître les mêmes éléments faisant foi que ceux mentionnés pour les utilisateurs d'abonnements mensuels ou hebdomadaires,
- concernant les modalités d'exonération du remboursement des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, il s'agit de prendre en compte une décision de la Cour de cassation en date du 12 novembre 2020 concernant la situation de double résidence du salarié. La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés. Ainsi, un salarié ayant une double résidence (la semaine à Paris où il travaille, le week-end dans la région où réside sa famille) doit être considéré, au regard de la législation en cause, comme ayant sa résidence habituelle à Paris. Par conséquent, il n'ouvre pas droit à la prise en charge obligatoire de son titre d'abonnement pour les trajets entre la résidence de sa famille et Paris. Il n'ouvre droit qu'à la prise en charge de son titre de transport au titre de ses déplacements de son domicile parisien à son lieu de travail,

- les modes de transport éligibles au forfait mobilités durables sont précisés, en adéquation avec les définitions portées par le Ministère de la Transition écologique,
- un ajout a été apporté pour clarifier la situation du salarié en grand déplacement lorsque sa durée d'affectation sur un même chantier ou site est supérieure à vingt-quatre mois,
- si une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, prévoit une indemnité forfaitaire pour frais de télétravail, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et que son montant n'excède pas 13 euros par mois par journée de télétravail par semaine, ou 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros,
- une clarification est apportée sur les modalités de consentement du salarié pour permettre l'application d'une déduction forfaitaire spécifique : l'employeur doit recueillir chaque année le consentement de ses salariés à bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique en l'absence de mention prévoyant l'application de la déduction forfaitaire spécifique dans la convention ou dans l'accord collectif, ou en l'absence d'accord du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du comité social et économique,
- à titre dérogatoire, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique, la prise en charge des frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics par l'employeur n'a pas à être comprise dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée,
- en cas de mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de transport en commun à destination des salariés pour les conduire sur le lieu de travail, l'avantage peut être négligé même en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique.

En matière d'avantages de nature, il est précisé que :

- un salarié en situation de télétravail doit pouvoir bénéficier de titres-restaurant si les autres salariés de cette même entreprise travaillant en présentiel en disposent,
- un salarié en suspension de contrat sans maintien de salaire qui bénéficie d'un avantage en nature logement est considéré comme étant rémunéré exclusivement au moyen d'avantage en nature,
- en cas d'achat par l'employeur, à l'issue de la location, du véhicule mis à disposition, la valeur du véhicule à prendre en compte pour procéder à l'évaluation de l'avantage en nature est la valeur d'achat du véhicule réglée par le loueur ou le crédit-bailleur (ne pas intégrer dans le calcul le dépôt de garantie),

- les dispositions prévues pour l'évaluation au réel de l'avantage en nature tenant à la mise à disposition d'un véhicule par l'employeur, qui est constructeur ou concessionnaire automobile, sont explicitement étendues à l'évaluation forfaitaire de cet avantage en nature,
- lorsque l'employeur met à disposition d'un salarié un véhicule dont il bénéficie au titre d'un prêt accordé dans le cadre d'un partenariat commercial, l'évaluation de l'avantage en nature accordé est basée sur le prix de référence du véhicule (prix TTC conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du prêt du véhicule),
- un ajout précise le cas de la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule prêté à l'employeur dans le cadre d'un partenariat entre le constructeur automobile et l'entreprise ou dans le cadre d'un sponsoring,
- en cas de versement d'une redevance par le salarié dont le montant est inférieur à la valeur du forfait ou à la valeur réelle du véhicule mis à disposition, l'avantage en nature est évalué par différence entre ces deux valeurs.

Concernant enfin les mesures exceptionnelles :

- une précision est apportée sur les indemnités complémentaires d'activité partielle supérieure à 3,15 SMIC,
- la notion d'entreprise unique est précisée en référence à l'article 2 du règlement UE n° 1407/2013 du 18 décembre 2013.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites.html?displayTab=actualites-du-boss>