

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LES AVANTAGES EN NATURE

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *Code de la Sécurité Sociale,*
- *Code Général des Impôts,*
- *Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),*
- *Code Général de la Propriété des Personnes Publiques (CG3P),*
- *Décret n°2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique,*
- *Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale,*
- *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,*
- *Circulaire ministérielle DSS/SDFSS/5B/n°2005-129 du 19 août 2005,*
- *Lettre circulaire Accos n°2003-014 relative à la réforme de la réglementation relative aux avantages en nature et aux frais professionnels,*
- *Bulletin officiel de la Sécurité Sociale (BOSS),*
- *Bulletin officiel des Finances Publiques (BOFIP).*

SOMMAIRE

I. Les règles communes aux avantages en nature.....	4
A. Les avantages consentis dans un cadre professionnel	4
B. Les avantages ne se substituent pas à la rémunération.....	4
C. L'évaluation forfaitaire	5
D. L'obligation de délibérer	5
E. Le principe de parité	6
F. Le régime social et fiscal	6
1. Le régime social	6
2. Le régime fiscal	7
II. L'avantage en nature « nourriture ».....	7
A. L'attribution de titres-restaurant.....	7
B. L'attribution de repas à titre gratuit ou à un tarif préférentiel	8
1. Le principe	8
2. La dérogation liée à l'exercice d'une fonction éducative auprès des enfants durant le temps du repas	9
III. L'avantage en nature « logement ».....	10
A. Les conditions d'attribution	10
1. La prise d'une délibération	10
2. La prise d'un arrêté individuel.....	11
3. Le respect du principe de parité.....	11
4. La nature de l'occupation du logement.....	11
5. La nature du logement et la consistance du logement.....	13
B. Les clauses de la concession de logement.....	14
1. Le calcul du montant de la redevance	14
2. Les charges liées à l'occupation du logement	15
C. Le régime social et fiscal	15
1. L'évaluation selon le forfait	16
2. L'évaluation selon la valeur locative cadastrale	16
3. La qualification de l'avantage en nature	16
4. Le régime social	17
5. Le régime fiscal	17
D. La situation de l'agent logé	17
1. L'incidence sur la situation administrative de l'agent.....	17
2. Les obligations de l'agent logé.....	18

E. L'exonération de taxe foncière.....	19
F. Le terme de la concession de logement.....	19
IV. L'avantage en nature « véhicule ».....	21
A. La notion d'avantage en nature « véhicule »	21
B. La procédure d'attribution.....	22
C. L'évaluation de l'avantage en nature.....	22
1. L'évaluation en fonction des dépenses réellement engagées.....	23
2. L'évaluation selon les forfaits.....	24
3. Le cas particulier du véhicule 100% électrique.....	25
D. Le régime social et fiscal	28
1. Le régime social	28
2. Le régime fiscal	28
E. Le terme de l'attribution.....	28
V. L'avantage en nature « Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) »	29
A. La notion d'avantage en nature « outils issus des NTIC »	29
B. La procédure d'attribution.....	29
C. L'évaluation des avantages.....	30
1. L'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées.....	30
2. L'évaluation sur la base d'un forfait annuel.....	30
D. Le régime social et fiscal	30
E. Le terme de l'attribution.....	31
VI. L'avantage en nature « frais de représentation ».....	31
A. L'attribution de « frais de représentation » à certains agents.....	31
B. La procédure d'attribution.....	32
C. Les modalités de détermination	32
D. Le régime social et fiscal	33

Introduction

Les agents publics des trois fonctions publiques peuvent bénéficier, comme les salariés du secteur privé, d'avantages non pécuniaires en relation avec l'exercice de leurs fonctions (repas, logement, véhicule, outils de communication par exemple) dénommés « avantages en nature ».

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

Une délibération est nécessaire pour en fixer les conditions d'attribution.

La question des avantages en nature doit être traitée par référence :

- à des règles de droit public : les avantages en nature constituent des compléments de rémunération soumis au principe de parité avec la Fonction Publique d'État,
- à des règles de droit privé : droit fiscal pour l'assujettissement à l'impôt sur le revenu et droit de la sécurité sociale pour les cotisations et contributions.

Seule l'attribution des logements de fonction fait l'objet d'une réglementation statutaire.

Deux conditions permettent d'identifier les avantages en nature :

- L'employeur doit fournir ou mettre à la disposition des agents des prestations gratuitement ou moyennant une participation inférieure à la valeur réelle du bien ou du service,
- Cette mise à disposition doit générer un avantage économique au bénéfice de l'agent.

I. Les règles communes aux avantages en nature

A. Les avantages consentis dans un cadre professionnel

Les avantages en nature sont attribués à raison d'**une situation professionnelle**. Ils peuvent être la contrepartie de contraintes professionnelles (véhicule mis à disposition en raison de déplacements fréquents, repas gratuit à un agent tenu de prendre ses repas sur place dans une démarche éducative par exemple).

L'avantage en nature est constitué dès l'instant où l'agent :

- fait une économie en raison de l'attribution de cet avantage (repas gratuit),
- peut faire un usage privatif de l'équipement mis à disposition (portable, tablette, ordinateur) ; cet usage privatif devra être limité et réglementé par l'employeur.

B. Les avantages ne se substituent pas à la rémunération

Les avantages en nature constituent un élément complémentaire à la rémunération statutaire des agents publics.

Les avantages en nature sont des compléments de rémunération des agents ([CE, 29 avril 2014, n° 355671](#) ; TA Melun, 11 février 2003, n° 01388/5). Ils ne font pas partie des éléments statutaires de la rémunération des agents publics.

Autrement dit, en principe, du point de vue de la réglementation statutaire, un agent public ne peut être rémunéré pour ses fonctions exclusivement par l'attribution d'un avantage en nature.

Les éléments de rémunération fixés par l'article L.712-1 du Code Général de la Fonction Publique (*traitement, indemnité de résidence selon la zone géographique, supplément familial de traitement, primes et indemnités auxquels s'ajoute la nouvelle bonification indiciaire*) **doivent être versés en priorité.**

De plus, la mise à disposition d'un logement gratuit par nécessité absolue de service n'est pas réputée rémunérer des heures de travail effectif ([CAA Marseille, 22 juillet 2020, n°18MA05099](#)).



Pour un agent sous statut de droit privé, la rémunération sous forme d'avantage en nature n'est pas interdite. Cependant, la Cour de cassation a jugé que cette forme de rémunération n'est licite qu'à condition que l'avantage en nature consenti représente une valeur au moins égale au SMIC ([Cass. Soc. 19 mai 1993, n° 91-45.157](#)).

C. L'évaluation forfaitaire

Il appartient aux employeurs d'évaluer les avantages en nature qu'ils accordent à leurs agents afin de les intégrer dans l'assiette des cotisations et de l'impôt sur le revenu.

Depuis 2003, la législation repose sur **un système de forfait**, applicable aux principaux avantages en nature : nourriture, logement, véhicule et outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Dans certains cas, une évaluation par rapport à leur valeur réelle est possible.

Les montants sont réévalués chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution annuelle moyenne des prix à la consommation.

Le barème des montants est fixé par 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 ainsi que par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et est disponible sur le site des URSSAF.

Les avantages en nature peuvent être consentis à titre gratuit ou moyennant une participation financière de l'agent. La participation de l'agent ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage en nature ; elle vient seulement diminuer la valeur de l'avantage, à concurrence de sa participation.

D. L'obligation de délibérer

La mise en place d'avantages en nature est une possibilité et non une obligation pour les employeurs.

[L'article L.2123-18-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales \(CGCT\)](#) dispose que : « Selon des conditions fixées par une délibération annuelle, le conseil municipal peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents de la commune lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie.

Tout autre avantage en nature fait l'objet d'une délibération nominative, qui en précise les modalités d'usage. »



Cet article est décliné par le CGCT pour les régions ([article L.4135-19-3](#)), les départements ([article L.3123-19-3](#)) et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ([article L.5211-13-1](#)).

Ainsi, une délibération **fixant les conditions d'octroi** est nécessaire pour l'attribution d'avantages en nature ; cette délibération est nominative sauf pour les véhicules et les titres-restaurant.

E. Le principe de parité

Les agents publics territoriaux ne peuvent pas percevoir des rémunérations supérieures à celles des fonctionnaires d'État de niveau comparable, en application du **principe de parité**.

Au regard de ce principe, le juge administratif considère que les personnels territoriaux ne peuvent percevoir d'avantages, y compris en nature, venant en supplément de leur rémunération, de nature différente et d'un montant supérieur à ceux dont bénéficient des fonctionnaires de l'État occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes ([CE ass, 2 décembre 1994, n°147962](#) ; [CE, 30 octobre 1996, n°153679](#) ; [CAA Lyon, 9 février 2022, n°20LY01326](#)).

Cette approche présente une difficulté relative à la connaissance des avantages en nature perçus par les fonctionnaires d'État.



Exception : le juge administratif considère que l'attribution de titres-restaurant constitue une prestation d'action sociale dès lors que cet avantage financier est « sans lien avec le grade, l'emploi ou la manière de servir de ces agents ». Il résulte de cette qualification, que l'attribution de titres-restaurant n'est pas soumise au principe de parité ([CAA Lyon, 18 décembre 2007, n° 05LY00358](#)).

F. Le régime social et fiscal

1. Le régime social

Au sens du Code de la Sécurité Sociale, les avantages en nature constituent un élément de rémunération et sont, de ce fait, soumis aux cotisations et contributions sociales ([article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale](#)) pour le montant de leur évaluation/forfait :

❖ Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale :

- À la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- À la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- À la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et dans la limite de 20% du traitement indiciaire.

❖ Pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale :

- Aux cotisations de sécurité sociale salariales et patronales dans les conditions et aux taux de droit commun ;
- À la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- À la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).



La valeur de l'avantage en nature figure sur le bulletin de salaire de l'agent public et est incluse dans la rémunération brute de manière à déclencher les cotisations et contributions sociales. La valeur est ensuite déduite de la rémunération nette à payer à l'agent public dès lors que l'avantage en nature ne correspond pas à une somme réellement versée.

2. Le régime fiscal

Les avantages en nature entrent dans l'assiette du revenu imposable. Leur montant est évalué selon les règles applicables pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ([article 82 du Code général des impôts](#)).

II. L'avantage en nature « nourriture »

Les agents publics peuvent être amenés à prendre leur repas sur leur lieu de travail. Dans ce cas leur employeur peut contribuer au coût que représente ces repas.

Cette contribution peut prendre **deux formes** :

- **L'attribution de titres-restaurant à travers la politique d'action sociale ;**
- **L'attribution de repas à titre gratuit ou à tarif préférentiel.**

*Les **repas d'affaires** ainsi que les **repas pris en mission** qui sont intégralement remboursés par l'employeur, ne sont donc considérés comme des avantages en nature. Ils entrent dans le champ des frais de déplacement professionnels.*

A. L'attribution de titres-restaurant

L'octroi de titres-restaurant par les employeurs publics à leurs agents constitue **une prestation d'action sociale**.

Lorsqu'un dispositif de restauration collective compatible avec le lieu d'exercice de ses fonctions ne peut être proposé à l'agent public, des titres-restaurant peuvent lui être attribués par son employeur, dans les conditions prévues par le Code du travail ([article L.732-2 du CGFP](#)).

Le titre-restaurant est défini à [l'article L.3262-1 du Code du travail](#). Il s'agit d'un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou une activité assimilée, ou la profession de détaillant en fruits et légumes.

L'employeur détermine librement le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant qu'il octroie à son personnel : aucune disposition de la réglementation en vigueur n'impose de valeur minimale ou maximale des titres.

Les titres-restaurant constituent un avantage en nature exonéré de cotisations sociales lorsque la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres respecte deux limites :

- Être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre*,
ET
- Ne pas excéder 7,32 € par titre (valeur au 1^{er} janvier 2026).

** À compter du 1^{er} janvier 2026, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit ainsi à l'exonération maximale est donc comprise entre 12,20 € et 14,64 €.*

Inversement, si l'attribution ne respecte pas ces deux conditions cumulatives, il y a lieu de verser des cotisations :

- Lorsque la participation patronale excède le montant forfaitaire de **7,32 €**, il convient de réintégrer dans l'assiette de cotisations la fraction excédant cette limite,
- Lorsque la participation est inférieure à 50 % ou supérieure à 60 % de la valeur du titre, la totalité de la participation de l'employeur est réintégrée dans l'assiette de cotisations.



Lorsqu'un redressement a pour origine la mauvaise application d'une mesure d'exonération des cotisations ou contributions de sécurité sociale portant sur les titres-restaurant, ce redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées ou réduites, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant ([article L.133-4-3 du Code de la Sécurité Sociale](#)).

B. L'attribution de repas à titre gratuit ou à un tarif préférentiel

1. Le principe

Au sein de la Fonction Publique d'État, **la fourniture à titre gratuit d'un repas aux agents est prohibée**. Par application du principe de parité, la fourniture d'un repas à titre gratuit par un employeur territorial à ses agents est également interdite ([CE, 29 juin 2001, n° 204346](#)).

Par voie de conséquence, lorsqu'un employeur fournit le repas à ses agents, cet avantage constitue **un avantage en nature** assimilable, dans certains cas, à un élément de rémunération pour l'application des règles de sécurité sociale.

Cet « avantage-nourriture » servi par les collectivités territoriales à leurs agents consiste en l'attribution de repas **à tarif préférentiel, au sein de ses structures** (*ex* : restaurant administratif) **ou par l'intermédiaire d'une autre administration** (*ex* : restaurant interadministratif).

Pour déterminer si l'attribution de ces repas constitue un avantage en nature soumis à cotisation, il revient à l'employeur de connaître le montant réellement payé par l'agent et de le comparer au montant forfaitaire fixé par l'arrêté ministériel du 25 février 2025.

Au 1^{er} janvier 2026, la fourniture de repas à titre gratuit est évaluée à **5,50 € par repas** ou **11 € par jour**, quelle que soit la rémunération perçue par le bénéficiaire ([article 1^{er} de l'arrêté du 25 février 2025](#)).

- ❖ Si la participation personnelle de l'agent est **inférieure** à la moitié de ce montant, soit 2,75 euros en 2026 :
 - L'attribution du repas constitue un avantage en nature ;
 - La différence entre la valeur forfaitaire et le prix payé par l'agent doit être intégrée dans l'assiette des cotisations sociales.
- ❖ Si la participation de l'agent est **au moins égale** à la moitié de la valeur forfaitaire du repas, soit 2,75 euros en 2026 :
 - L'avantage en nature est qualifié « de négligé » et n'est pas assimilé à un avantage en nature ;
 - Aucune intégration dans l'assiette des cotisations sociales ne doit être opérée.

Exemples			
Valeur forfaitaire	50 % valeur forfaitaire	Prix payé par l'agent	Réintégration assiette de cotisations
5,50 €	2,75 €	1,50 €	$5,50 - 1,50 = 4 \text{ €}$
5,50 €	2,75 €	2,76 €	Avantage nourriture négligé, donc exclu de l'assiette de cotisations

2. La dérogation liée à l'exercice d'une fonction éducative auprès des enfants durant le temps du repas

Par dérogation au principe – *dérogation issue d'une tolérance administrative* –, les repas gratuits fournis par l'employeur **au personnel en charge de la surveillance des enfants ne sont pas considérés comme des avantages en nature à la double condition cumulative** que ([Rép. min., n° 105636 JOAN du 23 août 2011](#)) :

- Le personnel soit amené, du fait de ses fonctions et des nécessités du service, à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique ;

ET

- La présence de l'agent au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique et éducatif de l'établissement, soit dans un document contractuel (contrat de travail, ...).

Dès lors, **l'avantage n'a pas à être réintégré dans l'assiette des cotisations.**

Le juge vérifie, au cas par cas, que la surveillance et l'encadrement des enfants pendant le temps de repas entrent dans les fonctions de l'agent concerné ([Civ 2^{ème} chambre, 23 mars 2004, n°02-30.940](#)).



La fourniture de repas gratuits ou à un tarif préférentiel devra être matérialisée dans un document (fiche de poste par exemple).

Par exemple : l'exonération a été admise pour **les animateurs d'un centre de loisirs** dès lors que (CA Toulouse, 30 mars 2007, n° 06/01649) :

- Le règlement intérieur indiquait que : « les enfants sont accueillis notamment, entre 11h30 et 13h45 ; que le repas est pris dans un restaurant scolaire où les animateurs, tout en partageant le repas des enfants, visent à leur donner une éducation nutritionnelle et essaient de leur inculquer la propreté à table, le respect de la nourriture et le maniement des couverts pour les petits » ;
- Les fiches de postes mentionnaient toutes l'obligation d'encadrer et de surveiller les enfants sur tous les temps de fonctionnement, y compris pendant l'heure du déjeuner.



Par extension, il semble que le personnel qui a la charge sociale ou psychologique de personnes dépendantes ou de personnes âgées puisse bénéficier de cette tolérance. Il est toutefois nécessaire que les deux conditions cumulatives de l'exonération soient remplies (CA Agen, 21 octobre 2014, n°13/01095).

S'agissant des agents intervenant au sein des écoles, il y a lieu de considérer :

- Que le **personnel de cantine et de service** ne peut bénéficier de cette exonération ([Circulaire DSS/SDFSS/5B 2005-389 du 19 août 2005](#) ; [QE JO Assemblée nationale, 1^{er} décembre 2009, n°57370](#)), ces agents ne participant pas à la prise en charge éducative, sociale ou psychologique des enfants. La prise en charge par l'employeur du repas de ses agents, en dehors des situations de déplacements professionnels, est donc constitutive d'un avantage en nature ;
- Que les **ATSEM** qui, en raison de la charge éducative, sociale et psychologique qu'ils assument, prennent le repas avec les enfants, peuvent être regardées comme bénéficiant de cette exonération.

A noter. Pour les services fiscaux, la fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service (*par exemple les personnels éducatifs dans les établissements scolaires*) n'est pas considérée comme un avantage en nature ([Bulletin Officiel des Finances Publiques](#)).



*En cas de doute sur l'application de la dérogation, il est conseillé aux collectivités de demander **un rescrit social auprès de l'Urssaf**.*

Les collectivités peuvent également plus simplement demander à l'agent le paiement du prix du repas. S'il s'agit de compenser des contraintes liées au poste de travail ou d'améliorer la rémunération, l'outil du régime indemnitaire paraît plus adapté.

III. L'avantage en nature « logement »

Dans la Fonction Publique Territoriale, les articles [L.721-1](#) à [L.721-3](#) du Code Général de la Fonction Publique précisent les modalités d'attribution d'un logement de fonction.

Les logements de fonction constituent un avantage en nature susceptible d'être attribué à un agent public dès l'instant où cet avantage est **nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions ou lorsque l'agent est tenu d'accomplir un service d'astreinte**.

L'avantage en nature que constitue l'attribution d'un logement de fonction est la contrepartie des sujétions attachées à l'exercice effectif des fonctions ([CAA Lyon, 14 juin 2023, n°21LY01542](#)).

Ainsi, l'origine de l'attribution d'un logement de fonction est **l'emploi occupé par l'agent public**, et non le grade qu'il détient. Ce sont les missions correspondant à l'emploi et les conditions d'exercice qui justifient l'attribution d'un logement de fonction ainsi que sa qualification (nécessité de service ou convention d'occupation).

A. Les conditions d'attribution

1. La prise d'une délibération

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent **la liste des emplois** pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison

notamment des contraintes liées à l'emploi ([article L.721-1 du CGFP](#); voir en ce sens [CAA Versailles, 28 mars 2025, n°23VE01751](#)). La délibération précise les avantages accessoires liés à l'usage du logement.



La consultation du Comité Social Territorial préalablement à l'adoption de la délibération n'est pas requise ([CE, 29 août 2008, n°291161](#)).

Si les critères d'attribution prévus par le législateur ne sont pas limitatifs, la motivation de l'attribution d'un logement de fonction devra toujours être en relation avec **l'intérêt du service et l'exercice des fonctions**.

Exemples : L'attribution d'un logement de fonction ne peut être justifiée ni par des critères sociaux (difficultés de logement), ni par la volonté d'améliorer la rémunération d'un agent (le logement de fonction ne pouvant se substituer au régime indemnitaire ou le compléter).

2. La prise d'un arrêté individuel

Une fois la délibération de l'organe délibérant adoptée, il appartient à l'autorité territoriale de prendre une décision individuelle en application de cette délibération ([article L.721-1 du CGFP](#)).

L'autorité territoriale reste libre d'attribuer ou non un logement de fonction à l'agent occupant un emploi identifié dans la délibération comme pouvant donner lieu à l'attribution d'un logement de fonction ([CE, 16 juillet 2014, n°365664](#)).

La décision d'octroi d'un logement de fonction est **nominative** et indique :

- La localisation,
- La consistance et la superficie des locaux mis à la disposition,
- Le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement,
- Les conditions financières, les prestations accessoires et les charges de la concession ([article R.2124-66 du CG3P](#)).

3. Le respect du principe de parité

Le Conseil d'Etat fait application du **principe de parité** à l'attribution de logements de fonction, c'est-à-dire que le régime des logements de fonction bénéficiant aux agents des collectivités territoriales ne peut excéder celui auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat exerçant des fonctions comparables ([CE ass, 2 décembre 1994, n°147962](#)).



Le régime des concessions de logement aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat a été réformé par le [décret n° 2012-752 du 9 mai 2012](#) qui modifie le Code Général de la Propriété des Personnes Publiques (CG3P).

4. La nature de l'occupation du logement

[L'article R.2124-64 du CG3P](#) fonde l'occupation d'un logement sur les notions de « *nécessité absolue de service* » et « *de convention d'occupation précaire avec astreinte* ».

La distinction entre nécessité absolue de service et occupation précaire avec astreinte détermine le caractère gratuit ou onéreux de la concession (articles R. 2124-67 et R. 2124-68) du CG3P.

❖ La nécessité absolue de service

Une concession de logement peut être accordée par **nécessité absolue de service** lorsque 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 ([article R.2124-65 du CG3P](#)).

Sont notamment concernés des emplois comportant l'obligation pour l'agent d'intervenir à tout moment, y compris en dehors des heures habituelles de travail, pour assurer la bonne marche du service.

Cet avantage doit être pour l'agent le **seul moyen** d'assurer la continuité du service public et de répondre aux besoins d'urgence liés à l'exercice de ses fonctions ([Conseil d'Etat, 11 juillet 1988, n°61217](#)).

Le juge administratif considère injustifiée l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service lorsque l'exigence de la **présence constante** dans les lieux du service ou à proximité n'est pas démontrée ([CE, 2 décembre 1994, n°147962](#) ; [CAA Marseille, 2 avril 2013, n°11MA03395](#)).

La concession de logement accordée par nécessité absolue de service comporte **la gratuité** de la prestation du logement nu ([article R.2124-67 du CG3P](#)).

En revanche, les agents bénéficiant d'un logement de fonction doivent s'acquitter des charges résultant de l'occupation du logement concédé.

Cas particuliers d'emplois éligibles

[L'article 6 du décret n°2022-250 du 25 février 2022](#) prévoit l'attribution d'un logement de fonction par nécessité absolue de service aux agents occupant :

- L'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région,
- Un emploi de directeur général des services (DGS) de communes de plus de 5 000 habitants,
- Un emploi de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants,
- Un emploi de directeur général adjoint (DGA) de communes ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Sont également éligibles les agents occupant un emploi de collaborateurs de cabinet du président de conseil régional, départemental ainsi que collaborateur de cabinet d'un maire ou président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Les sapeurs-pompiers professionnels, y compris les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints, ont droit au logement en caserne dans la limite des locaux disponibles ; l'électricité et le chauffage leur sont alors fournis à titre obligatoire et gratuit.

Ils peuvent également être logés à l'extérieur des casernements par nécessité absolue de service ([article 5 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990](#) et [article 14 du décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016](#)).

S'ils ne sont pas logés par nécessité absolue de service, ils peuvent percevoir une indemnité de logement égale, au maximum, à 10 % du traitement augmenté de l'indemnité de résidence ([article 6-6 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990](#)).

Également, **les agents techniciens, ouvriers et de service (TOS)** exerçant dans un établissement public local d'enseignement bénéficient d'un logement de fonction à la suite de proposition préalable du conseil d'administration de l'établissement ([article L.721-2 du CGFP](#)).

Aussi, les communes sont tenues de loger les **instituteurs attachés aux écoles et classes élémentaires et maternelles**. Lorsque l'attribution d'un logement par la commune est impossible, une indemnité représentative à ce logement est versée ([article L.212-5 du Code de l'éducation](#)). Dans ce cas, l'indemnité est versée aux instituteurs, au nom des communes, par le CNFPT ([DGCL - Dotation spéciale instituteurs](#)).

Enfin, peuvent être cités **les adjoints techniques des établissements d'enseignement** préalablement proposés par le conseil d'administration de l'établissement puis arrêtés par l'organe délibérant de la collectivité de rattachement ([Rep. Min. JO Assemblée nationale, 4 décembre 2018, n°10396](#)). Ces agents peuvent bénéficier d'une concession de logement lorsqu'ils ne peuvent pas accomplir normalement leur service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logés sur leur lieu de travail ou à proximité immédiate.

❖ La convention d'occupation précaire avec astreinte

Lorsqu'un agent est tenu d'accomplir un service d'astreinte mais qu'il ne remplit pas les conditions ouvrant droit à la concession d'un logement par nécessité absolue de service, **une convention d'occupation précaire avec astreinte** peut lui être accordée ([article R.2124-68 du CG3P](#)).



Pour rappel, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ([article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)).

Le juge semble considérer que pour occuper un logement de fonction sur ce fondement, les astreintes devant être assumées par l'agent, doivent présenter une certaine régularité (voir par exemple, [CAA Lyon, 2 avril 2020, 18LY03320](#) ; [CAA Versailles, 28 mars 2025, 23VE01751](#)).

Dans ce cas, **une redevance** est mise à la charge du bénéficiaire de la convention d'occupation.

5. La nature du logement et la consistance du logement

Le logement peut être :

- La propriété de la collectivité et appartenir au domaine public ou au domaine privé,
- Un logement appartenant à un tiers que la collectivité loue et met à disposition de l'un de ses collaborateurs.

Pour l'État, le Code Général de la Propriété des Personnes Publiques (CG3P) prévoit que **les concessions de logement** doivent être attribuées **prioritairement** dans des immeubles appartenant à l'État.



Une telle exigence n'est pas posée pour les employeurs territoriaux. Il est toutefois conseillé, sous couvert du principe du bon usage des deniers publics, d'utiliser en priorité les logements vacants dont la collectivité est propriétaire.

La consistance du logement n'est pas prévue par la réglementation. Les collectivités locales peuvent s'inspirer des dispositions applicables aux fonctionnaires d'État qui fixent le nombre de pièces en fonction du nombre de personnes occupantes ([arrêté ministériel du 22 janvier 2013](#)).

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

Ce nombre de pièces constitue un maximum. Pour autant, l'État est susceptible d'accorder davantage à ses agents, en fonction de la consistance et de la localisation de son parc immobilier.

Le principe de parité permet aux collectivités territoriales et établissements publics de faire de même.

De plus, si le principe de parité interdit d'accorder un logement doté d'un nombre de pièces supérieur à celui de l'État, rien n'empêche les collectivités territoriales d'accorder un logement comportant un nombre de pièces inférieur aux préconisations de l'arrêté.

[L'article 2 de l'arrêté du 22 janvier 2013 relatif aux concessions de logement](#) prévoit que le logement concédé pour des raisons de service est accordé dans la limite d'une superficie égale à 80 m² par bénéficiaire. Cette superficie est augmentée de 20 m² par personne à charge du bénéficiaire, telle que définie aux articles 196, 196 A bis et 196 B du Code général des impôts.

Une distinction est opérée selon **le régime d'attribution du logement de fonction** :

- Le logement fait l'objet d'une concession de logement par nécessité absolue de service = la gratuité de la prestation du logement ne vaut quel que soit le nombre de pièces du logement et le nombre de personnes occupantes.
- Le logement fait l'objet d'une convention d'occupation précaire avec astreinte = la redevance mise à la charge de l'agent bénéficiaire est calculée en retenant le nombre de pièces auquel l'agent a droit en application du tableau ci-dessus. Lorsque la superficie des locaux occupés est supérieure à la limite fixée par l'arrêté du 22 janvier 2013, le loyer correspondant à la superficie excédentaire est mis à la charge du bénéficiaire.

B. Les clauses de la concession de logement

1. Le calcul du montant de la redevance

Le logement attribué par convention d'occupation précaire avec astreinte est attribué moyennant une redevance égale à 50% de la valeur locative réelle des locaux occupés ([article R. 2124-68 du CG3P](#)).

Le montant de la redevance appliquée par les collectivités locales ne peut être inférieur à ce taux en application du principe de parité. Il peut être, en revanche, supérieur.

Le montant de la redevance d'occupation du logement est fixé en tenant compte ([CE, 1^{er} octobre 2015, n° 372030](#)) :

- Des caractéristiques du bien,
- Des valeurs locatives constatées pour des logements comparables dans le secteur géographique,
- Des conditions particulières d'occupation du logement et notamment des sujétions liées à l'emploi.

La valeur locative réelle est établie par la Direction Départementale des Finances Publiques (DDFP). Elle fait l'objet d'un précompte mensuel sur la rémunération de l'agent logé et commence à courir à la date de l'occupation des lieux ([article R.2124-70 du CG3P](#)).

2. Les charges liées à l'occupation du logement

Les agents bénéficiant d'un logement de fonction doivent acquitter un certain nombre de charges résultant de l'occupation du logement concédé ([article R. 2124-71 du CG3P](#)).

Elles doivent être supportées par tous les agents occupant un logement de fonction, quelle que soit la nature de l'occupation.

Ces charges peuvent être de trois natures :

- Les consommations de fluides (consommations afférentes à l'usage de leur logement telles que les dépenses d'eau, de gaz et d'électricité) ;
- Les réparations locatives et charges locatives (taxe d'enlèvement des ordures ménagères, dépenses d'entretien des ascenseurs, etc.) ;
- Les autres charges générales (impôts ou taxes qui sont liés à l'occupation des locaux, etc.).

En outre, le bénéficiaire du logement doit souscrire une assurance contre les risques dont il doit répondre en qualité d'occupant.

C. Le régime social et fiscal

L'avantage en nature logement est un élément de la rémunération soumis à ce titre aux cotisations et contributions applicables aux autres éléments de rémunération de l'agent ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Il revient de ce fait aux collectivités territoriales d'évaluer le montant de cet avantage afin de faire entrer ce montant dans l'assiette des cotisations de l'agent.

Pour ce faire, l'autorité territoriale dispose d'un choix entre **deux méthodes** d'évaluation :

- L'évaluation selon le forfait,
- L'évaluation selon la valeur locative cadastrale ou réelle.

1. L'évaluation selon le forfait

Ce mode d'évaluation forfaitaire mensuelle comprend un barème de huit tranches et prend en compte deux variables :

- La **rémunération** brute mensuelle (TBI + primes) de l'agent ;
- Le **nombre de pièces** du logement. La superficie ainsi que la localisation du logement ne sont pas prises en compte.

Par pièce supplémentaire, on entend les pièces destinées au séjour ou au sommeil ([article R.111-1-1 du Code de la construction et de l'habitation](#)).

L'évaluation forfaitaire est fixée par l'[article 2 de l'arrêté du 25 février 2025](#) comme suit :

Rémunérations brutes mensuelles	Pour 1 pièce	Par pièce supplémentaire
Inférieure à 2 002,50 €	79,70 €	42,60 €
De 2 002,50 € à 2 402,99 €	93,00 €	59,70 €
De 2 403,00 € à 2 803,49 €	106,20 €	79,70 €
De 2 803,50 € à 3 604,49 €	119,40 €	99,50 €
De 3 604,50 € à 4 405,49 €	146,40 €	126,10 €
De 4 405,50 € à 5 206,49 €	172,60 €	152,40 €
De 5 206,50 € à 6 007,49 €	199,40 €	185,70 €
Supérieure ou égale à 6 007,50 €	225,60 €	212,30 €

En cas de fourniture du logement en cours de mois, une évaluation hebdomadaire est effectuée et correspond au ¼ du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.



L'évaluation forfaitaire ne tient pas compte de la réforme opérée par le décret n°2012-752 à compter du 11 mai 2012. Elle continue d'intégrer les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, ...) alors même que les collectivités territoriales ne peuvent plus les attribuer.

2. L'évaluation selon la valeur locative cadastrale

L'autorité territoriale peut aussi choisir d'évaluer l'avantage en nature logement d'après **la valeur locative cadastrale** servant à l'établissement de la taxe d'habitation (*c'est-à-dire la valeur locative cadastrale fournie par les services fiscaux*) ou, à défaut, d'après la valeur locative réelle (*c'est-à-dire le taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement comparable*) ([article 2 de l'arrêté du 25 février 2025](#)).

3. La qualification de l'avantage en nature

Les logements de fonction constituent **un avantage en nature lorsque** leur fourniture permet à un agent de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Il en est ainsi lorsque le logement est accordé à titre gratuit ou lorsque la redevance est inférieure au forfait ou à la valeur locative.

Les prélèvements obligatoires sont effectués :

- Pour les logements concédés par nécessité absolue de service : à hauteur de la valeur forfaitaire ou de la valeur locative cadastrale après un abattement de 30 %.

- Pour les logements concédés par convention d'occupation précaire : sur la différence entre la redevance et, selon l'option choisie par l'employeur, le montant forfaitaire ou la valeur locative du logement.

A contrario, le logement de fonction **ne constitue pas un avantage en nature lorsque** l'agent verse une redevance supérieure ou égale au montant forfaitaire ou à la valeur locative (selon l'option choisie par l'employeur) ; l'agent ne verse alors ni cotisations, ni contributions et n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu sur cet avantage ([Circulaire n°200509433 du 1^{er} juin 2007](#)).

4. Le régime social

Si le logement de fonction constitue un avantage en nature, sa valeur représentative est assujettie aux prélèvements obligatoires selon les règles habituelles prévues pour chaque régime de protection sociale :

- ❖ **Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux** (*fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire d'au moins 28 heures hebdomadaires*) : assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) sur 98,25% de l'évaluation de l'avantage en nature, assujettissement à la retraite additionnelle fonction publique (RAFP).
- ❖ **Pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale** (*fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires et agents contractuels*) : assujettissement à l'ensemble des prélèvements obligatoires applicables sur les autres éléments de rémunération.

5. Le régime fiscal

S'il constitue un avantage en nature, le logement de fonction est soumis, pour la valeur représentative de l'avantage en nature, à l'impôt sur le revenu. L'évaluation de son montant se fait selon les règles établies pour les cotisations sociales ([article 82 du Code Général des impôts](#)).

D. La situation de l'agent logé

1. L'incidence sur la situation administrative de l'agent

❖ Le temps de travail

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ([article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#)).

La jurisprudence a précisé que le temps durant lequel un agent est astreint à être présent dans le logement concédé ne constitue pas un temps de travail effectif à condition que cette présence ne soit assortie d'aucune obligation de service ([CE, 1^{er} juillet 1998, n°180941](#)).

En revanche, s'il existe des obligations de service particulières, les périodes durant lesquelles un agent est astreint à résider dans le logement de fonction seront considérées comme du temps de travail effectif ([CE, 29 avril 2014, n° 355671](#)).

En outre, en cas de temps de travail effectif, aucune disposition n'exclut les personnels bénéficiant d'un logement de fonction de l'application des garanties minimales en matière de temps de travail (*repos quotidien de 11 heures, temps de pause de 20 minutes par période de travail de 6 heures, repos hebdomadaire de 35 heures*).

Les collectivités locales peuvent déroger à ces prescriptions minimales, après avis du Comité Social Territorial, par délibération, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée ([article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)).

❖ **Le régime indemnitaire**

L'attribution d'un logement de fonction par nécessité de service est incompatible avec :

- L'indemnité d'astreinte, l'indemnité de permanence et les repos compensateurs correspondant à ces situations ([article 3 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005](#) et [article 2 du décret n° 2002-147 du 7 février 2002](#)),
- L'indemnité de sujétions des conseillers des activités physiques et sportives ([article 5 du décret n°2004-1055 du 1^{er} octobre 2004](#)).

Cependant, l'agent peut percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) s'il remplit, par ailleurs, les conditions d'attribution réglementaires.

S'agissant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la réglementation prévoit des montants minorés pour les agents logés par nécessité absolue de service ([article 2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)).

❖ **La prise en charge des titres d'abonnement de transport**

Les agents bénéficiant d'un logement de fonction et qui ne supportent aucun frais de transport pour se rendre sur leur lieu de travail, ne peuvent pas bénéficier d'une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ([article 10 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#)).

2. Les obligations de l'agent logé

Le bénéficiaire d'un logement de fonction à titre gratuit ou à titre onéreux se trouve placé dans la situation d'un locataire à l'égard de son bailleur :

- Il a l'obligation de faire réparer les dégradations résultant d'un accident domestique,
- La collectivité peut imposer le versement d'une caution,
- Un état des lieux contradictoire lors de la prise de possession des locaux et lors du départ de l'agent peut être prévu,
- L'agent bénéficiant d'un logement de fonction dispose comme tout citoyen du principe de l'inviolabilité du domicile. La collectivité dispose cependant du droit de visiter le logement de fonction en tant que de besoin ; elle n'est soumise qu'à des règles de convenances.

E. L'exonération de taxe foncière

Le Conseil d'État a précisé les conditions dans lesquelles les logements de fonction octroyés à des agents publics bénéficient de l'exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties prévue au 1° de l'article 1382 1° du Code Général des impôts ([CE, 7 mai 2012, n° 342240](#)).

Pour bénéficier de cette exonération, **trois conditions cumulatives** doivent être remplies :

- L'immeuble appartient à l'une des catégories de personnes publiques énumérées à l'[article 1382 du CGI](#) (ex : immeuble appartenant à la collectivité territoriale),
- L'immeuble est affecté à l'exécution d'un service public ou d'utilité générale,
- L'immeuble n'est pas productif de revenus, fussent-ils symboliques, pour le propriétaire.

Lorsque le logement est concédé à titre gratuit, la condition tenant à l'absence de productivité de revenus est remplie.

Lorsque le logement est concédé par nécessité absolue, il est réputé satisfaire à la condition tenant à l'affectation au service public ou à la mission d'intérêt général.

F. Le terme de la concession de logement

La concession de logement est un acte unilatéral de la collectivité qui intervient dans l'intérêt du service. Il ne s'agit pas d'un acte contractuel.

La concession de logement est toujours accordée à titre précaire et révocable.

Elle prend fin de plein droit :

- Lorsque l'agent cesse temporairement ou définitivement d'exercer les fonctions justifiant l'attribution d'un logement : mise à la retraite, détachement, révocation, mutation, non renouvellement du contrat, etc. ([CE, 12 mai 1986, n°50122](#)),
- Lorsque l'agent est placé en position de détachement, de disponibilité ou de congé parental ([CAA Paris, 4 mars 2008, n°07PA00040](#)),
- En cas d'aliénation ou de désaffectation de l'immeuble.



Le courrier par lequel l'administration informe l'agent qu'il devra libérer son logement de fonction, à la suite de la modification de la liste des emplois bénéficiaires d'un logement pour nécessité absolue de service, constitue une simple mesure préparatoire à l'arrêté par lequel la collectivité a mis fin à la concession du logement occupé par l'agent, et n'est pas susceptible de recours ([CAA Marseille, 16 mai 2025, n°24MA00884](#)).

Le placement en congé

L'interruption du service est sans incidence sur l'occupation du logement concédé durant les périodes de congé de maladie ordinaire (CMO), congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de maternité ou encore congé d'adoption.

Cependant, durant les congés de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), la collectivité peut demander à l'agent de quitter le logement si son maintien dans les locaux est incompatible avec la bonne marche du service ou fait courir des dangers au public ([article 27 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

A noter : Le juge a considéré que la seule position administrative de l'agent (CLD) ainsi que la nécessité de restituer le logement notamment en ce qu'il rejoindrait un parc de logements mobilisables dans les cas où il serait nécessaire d'héberger temporairement un autre agent, ne fait pas état d'éléments de nature à démontrer que la présence de l'agent dans ce logement justifierait qu'il soit mis fin à cette attribution en vertu de l'article 27 du décret du 30 juillet 1987 ([TA Paris, 17 juillet 2024, n°2417847](#)).

Par analogie, il semble opportun de reconnaître la possibilité de mettre fin à l'occupation du logement pour les fonctionnaires affiliés au régime général de sécurité sociale (-28h) et les agents contractuels de droit public placés en **congé de grave maladie (CGM)**.

La date à laquelle le logement doit être libéré est fixée par l'autorité territoriale. Si l'agent se maintient dans les locaux au-delà de cette date, il devient un occupant sans titre et peut faire l'objet, si une situation d'urgence est avérée, d'une expulsion et d'une sanction disciplinaire ([article R. 2124-74 du CG3P](#)).

L'expulsion est ordonnée par le Tribunal Administratif si le logement appartient au domaine public de la collectivité et par le juge judiciaire s'il appartient au domaine privé.

La fin de la concession du logement pourra être motivée uniquement par le souci d'une bonne gestion du domaine communal ou l'intérêt du service ou la perte des attributions ouvrant droit au logement. Le juge sanctionnera toute autre motivation (retrait en raison de l'inaptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions ou retrait du logement pour sanctionner une faute disciplinaire).

IV. L'avantage en nature « véhicule »

Pour les fonctionnaires territoriaux, l'[article L.721-3 du CGFP](#) précise qu'« un logement de fonction par nécessité absolue de service, **un véhicule** et des frais de représentation peuvent être attribués par délibération, dans les conditions fixées à l'article L. 721-1 aux **agents territoriaux occupant un emploi fonctionnel ou collaborateurs de cabinet** mentionnés sur une liste fixée par décret ».

La réglementation prévoit expressément qu'**un véhicule de fonction** peut être attribué (articles L. 721-1 à L. 721-3 du CGFP et le décret n° 2022-250 du 25 février 2022) :

- Aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région, un emploi de directeur général des services (DGS) de communes de plus de 5 000 habitants, un emploi de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, un emploi de directeur général adjoint (DGA) de communes ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.
- À un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil régional ou départemental, d'un maire ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.



Cette liste est exhaustive : les autres agents publics ne peuvent pas bénéficier d'un véhicule de fonction.

A. La notion d'avantage en nature «véhicule»

Aucune disposition réglementaire ne précise les conditions de mise en œuvre de ces dispositions.

Lorsque le véhicule de l'employeur est mis à la disposition permanente de cet agent et que ce dernier l'utilise **à des fins à la fois professionnelles et personnelles**, l'utilisation privée **constitue un avantage en nature** ([QE JO Sénat n°06589 du 23 août 2018](#) ; [QE JO Sénat n°05645 du 23 août 2018](#)).

On parle alors de « **véhicule de fonction** ». Et ceci, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou en location avec option d'achat.

En revanche, dans le cas **d'une utilisation uniquement professionnelle** du véhicule dans le cadre du trajet domicile/travail, **aucun avantage en nature** n'est constitué par l'économie de frais réalisée.

On parle alors de « **véhicule de service** ». L'utilisation du véhicule constituant seulement le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule. Aucun usage privatif n'est autorisé. Exemple : Un agent ne peut utiliser un véhicule de service pour un détour personnel.

Remarque

Pour que la qualification d'avantage en nature ne soit pas établie, l'employeur doit apporter la preuve que :

- D'une part, l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle,
- Et, d'autre part, que le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles.

À titre complémentaire, il résulte des [articles L.121-2 et L. 121-3 du Code de la route](#) que, lorsque le certificat d'immatriculation d'un véhicule verbalisé au titre d'une infraction à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquiescement des péages ou pour excès de vitesse, est établi au nom d'une personne morale, seul le représentant légal de celle-ci peut être déclaré redevable pécuniairement de l'amende encourue.

À ce titre, le paiement par l'employeur d'une amende réprimant une contravention au Code de la route commise par un salarié constitue un avantage en nature soumis à cotisations sociales ([Civ 2ème, 14 février 2019, n°17-28047](#)).



En suivant, il appartient à l'autorité territoriale d'indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de l'agent public qui conduisait ce véhicule ([article L.121-6 du Code de la route](#)). À la suite de la désignation, un nouvel avis de contravention est émis au nom de la personne responsable de l'infraction.

B. La procédure d'attribution

Une **délibération** doit fixer les règles d'attribution du véhicule ([article L.721-3 du CGFP](#)).

Bien que la réglementation ne précise pas les domaines sur lesquels l'organe délibérant doit se prononcer, il semble que la délibération doive déterminer :

- Les emplois ou missions ouvrant droit à l'avantage en nature,
- Les conditions d'utilisation,
- La possibilité d'un usage privé,
- Le cas échéant, un périmètre de circulation.

L'organe délibérant devra également mentionner dans la délibération les frais d'utilisation et d'entretien des véhicules qui sont pris en charge par la collectivité.



Il est conseillé de joindre à la délibération un règlement d'utilisation des véhicules.

La mise à disposition du véhicule devra être matérialisée par un document individuel (lettre, arrêté par exemple).

C. L'évaluation de l'avantage en nature

Pour évaluer l'avantage en nature « véhicule », l'**autorité territoriale choisit entre :**

- La prise en compte des **dépenses réellement engagées**,
- **Une évaluation sur la base d'un forfait** en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

L'employeur peut modifier son choix en fin d'exercice pour l'exercice en cours lors des déclarations de fin d'année ou pour les exercices ultérieurs.

1. L'évaluation en fonction des dépenses réellement engagées

❖ Le véhicule est acheté par l'employeur

En application de l'article 3 II de l'arrêté du 25 février 2025, l'évaluation de l'avantage incorpore :

- L'amortissement de l'achat du véhicule TTC sur 5 ans (soit 20 % par an par rapport au coût d'achat ou 10 % par an si le véhicule a plus de 5 ans),
- L'assurance et les frais d'entretien (révisions, vidanges, etc.),
- Le cas échéant, les frais de carburant utilisés pour l'usage privé et payés par l'employeur (d'où la nécessité de tenir un **carnet de bord** pour le décompte des kilomètres).

La valorisation du coût d'achat s'effectue sur le prix public d'achat TTC.

Cette évaluation doit être calculée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année) pour l'usage personnel par le nombre de kilomètres total parcouru annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Exemple

Prix véhicule : 25 000 € (*moins de 5 ans*) ; Assurance : 700 € / an ; Frais d'entretien : 300 € / an
Kilomètres annuels parcourus par le véhicule : 30 000 Km
Kilomètres annuels parcourus à titre privé : 10 000 Km

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

- $(25\,000 \times 20\%) + 700 + 300 = 6\,000$ €
- $6\,000 \times 10\,000 / 30\,000 = 2\,000$ €

L'avantage est donc de **2 000 € par an** auxquels s'ajoutent les frais de carburant à usage privé payés par l'employeur.

❖ Le véhicule est loué ou en location avec option d'achat (L.O.A)

Dans ce cas, l'évaluation de l'avantage en nature incorpore (article 3 II de l'arrêté du 25 février 2025) :

- Le coût global annuel de la location TTC,
- Les frais d'entretien et l'assurance,
- Le cas échéant, les frais de carburant utilisés pour l'usage privé et payés par l'employeur.

Cette évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année) pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Évaluation de l'avantage en nature « véhicule » selon les dépenses réellement engagées			
	Véhicule acheté par la collectivité		Véhicule en location ou en LOA
	Véhicule de 5 ans et -	Véhicule de + de 5 ans	
Dépenses réelles (montants TTC) <i>(l'agent prend en charge le carburant)</i>	- 20% du coût d'achat - l'assurance - les frais d'entretien - le cas échéant, le carburant =(A)	- 10% du coût d'achat - l'assurance - les frais d'entretien - le cas échéant, le carburant =(A)	- coût global annuel de la location - l'assurance - l'entretien - le cas échéant, le carburant =(A)
	Évaluation de l'avantage en nature « véhicule » selon les dépenses réelles = B $\frac{A \text{ (résultat obtenu selon la colonne pertinente)} \times \text{nombre de kilomètres parcourus à titre privé annuellement}^{(1)}}{\text{Total des kilomètres parcourus par le véhicule pendant la période considérée}}$ <i>(1) ou pendant la durée de mise à disposition</i>		
Dépenses réelles (montants TTC) <i>(la collectivité prend en charge le carburant)</i>	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel		

Si le véhicule est mis à disposition en cours d'année, l'évaluation est proratisée au regard du nombre de mois concernés. Dans le cas de mois incomplets, l'intégralité du mois est prise en compte.

Si l'employeur ne dispose pas du kilométrage parcouru à titre privé *(au moyen de carnets de bord pour dissocier kilométrage privé et professionnel, d'instructions imposant à l'agent de faire le plein de carburant le vendredi soir sur le compte de l'employeur et le lundi matin sur le compte de l'agent...)* et qu'il prend en charge le carburant, il convient d'utiliser le forfait.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé est effectué forfaitairement suivant les règles ci-après.

2. L'évaluation selon les forfaits

Lorsque l'agent utilise en permanence le véhicule et que l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé est effectué forfaitairement suivant les règles ci-après.

Evaluation de l'avantage en nature « véhicule » sur la base de forfaits			
	Type de véhicule	Véhicule mis à disposition jusqu'au 31 janvier 2025	Véhicule mis à disposition à compter du 1 ^{er} février 2025
A C H A T	Véhicule acheté par la collectivité (5 ans et -)	◇ Sans carburant : 9 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 12 % du coût d'achat TTC OU 9 % + frais réels carburant	◇ Sans carburant : 15 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 20 % du coût d'achat TTC OU 15 % + frais réels carburant
	Véhicule acheté par la collectivité (+ de 5 ans)	◇ Sans carburant : 6 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 9 % du coût d'achat TTC OU 6 % + frais réels carburant	◇ Sans carburant : 10 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 15 % du coût d'achat TTC OU 10 % + frais réels carburant
L O C A T I O N	Véhicule en location ou location avec option d'achat (LOA)	◇ Sans carburant : 30 % du coût global annuel TTC* ◇ Avec carburant : 40 % du coût global annuel TTC OU 30 % + frais réels carburant	◇ Sans carburant : 50 % du coût global annuel TTC* ◇ Avec carburant : 67 % du coût global annuel TTC OU 50 % + frais réels carburant

* L'évaluation ainsi obtenue sera plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, 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.

Exemple

Prix véhicule : 25 000 € (moins de 5 ans).

Le véhicule est mis à disposition à compter du 1^{er} février et l'employeur décide de ne pas prendre en charge le carburant du véhicule.

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

- $25\,000 \times 15 = 3\,750$ €

L'avantage est donc de 3 750 € par an.

3. Le cas particulier du véhicule 100% électrique

Afin d'inciter les entreprises à "verdir" leur parc automobile, les véhicules électriques bénéficient d'un régime spécifique.

Alors qu'elles devaient prendre fin au 31 décembre 2024, les dispositions favorables des avantages en nature liés à la mise à disposition d'un véhicule électrique et de sa recharge ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2027 (article 4 de l'arrêté du 25 février 2025).

❖ L'avantage en nature "véhicule 100% électrique"

Initialement applicables du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024, les mesures prévues pour les véhicules fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique **ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2027** ([article 3 III C et D de l'arrêté du 25 février 2025](#)) :

- **Pour un véhicule mis à disposition entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 janvier 2025 :** l'évaluation de l'avantage en nature 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.
- **Pour un véhicule mis à disposition entre le 1^{er} février 2025 et le 31 décembre 2027 et ayant obtenu un score environnemental supérieur au score minimal requis pour ouvrir droit au bonus écologique** (condition définie au c du 6° du I de l'article D. 251-1 du code de l'énergie) : l'évaluation de l'avantage en nature 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 70% dans la limite de 4 582 euros par an.

L'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule, **en cas de mise à disposition permanente d'un véhicule électrique loué, avec ou sans option d'achat, doit être faite sur la base de 30 % du coût global annuel.** Ce coût global comprend la location, l'entretien et l'assurance du véhicule, puisque les frais d'électricité ne sont pas pris en compte dans l'évaluation de l'avantage en nature.

Pour les cotisations, 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 et durant ses congés et qu'il l'utilise.

Cet avantage est évalué, sur option de l'employeur (article 3 I de l'arrêté du 25 février 2025) :

- Soit sur la base des dépenses réellement engagées,
- Soit sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comportant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

Comme pour le logement, l'employeur a la faculté de réviser l'option (*valeur réelle ou forfait*) en fin d'année.

Exemples

1- Un agent bénéficie d'un véhicule électrique de fonction à compter du 1^{er} 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 :

$9 \% \times 30\,000 = 2\,700 \text{ €}$, auxquels sont appliqués l'abattement de 50 %, dans la limite de 2 000,30 €.

$50 \% \times 2\,700 = 1\,350 \text{ €}$. 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.

2- 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 4 641,60 € par an en 2026.

$70\% \times 4\,500 = 3\,150\text{ €}$. Ce montant est inférieur au plafond de 4 641,60 €.

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.

❖ L'avantage en nature "borne de recharge électrique"

Evaluation de l'avantage en nature pour les bornes de recharge électrique

Situation	Prise en charge par l'employeur	Traitement de l'avantage en nature
Borne installée sur le lieu de travail	- Mise à disposition de la borne - Frais d'électricité	✅ Evalué à 0€ (Aucun avantage en nature)
Borne installée en dehors du lieu de travail et <u>lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail</u>	L'employeur prend en charge tout ou partie de l'installation et la borne est restituée à l'employeur.	✅ Exonéré de cotisations sociales
Borne installée au domicile de l'agent et <u>lorsque la borne n'est pas retirée à la fin du contrat de travail</u>	L'employeur prend en charge tout ou partie de l'installation et la borne reste au domicile du salarié.	✅ Exonération dans la limite de : ◊ 50% des dépenses réelles engagées ◊ Plafond : 1043,50€ ◊ Si borne de + de 5 ans : exonération portée à 75% et plafond de 1565,50€
Autres frais liés à l'utilisation d'une borne installée hors du lieu de travail	Prise en charge des frais liés à l'utilisation (hors électricité) ou du coût d'un contrat de location d'une borne	✅ Exonération dans la limite de 50% des dépenses réelles engagées

Exemple

Un employeur dépense 2 800 € pour l'installation d'une borne de recharge neuve au domicile de l'un de ses agents en janvier 2025. Un an plus tard, l'agent 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 1 025 €).

D. Le régime social et fiscal

1. Le régime social

Si le véhicule de fonction constitue un avantage en nature, sa valeur représentative est assujettie aux prélèvements obligatoires selon les règles habituelles prévues pour chaque régime de protection sociale :

- ❖ **Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux** (*fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire d'au moins 28 heures hebdomadaires*) : assujettissement à la CSG et CRDS à hauteur de 98,25% de l'évaluation de l'avantage en nature, assujettissement à la RAFP.
- ❖ **Pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale** (*fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires et agents contractuels*) : assujettissement à l'ensemble des prélèvements obligatoires applicables sur les autres éléments de rémunération.

2. Le régime fiscal

Pour la détermination des bases d'imposition, seront pris en considération les montants de l'avantage en nature déterminés dans les conditions ci-dessus, [en application de l'article 82 du Code Général des Impôts](#).

Remarque

Les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction ne peuvent pas bénéficier d'une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ([article 10 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#)).

E. Le terme de l'attribution

L'attribution d'un véhicule de fonction **prend fin** lorsque l'agent cesse d'occuper l'emploi qui lui ouvrirait le droit de bénéficier d'une telle attribution.



Il est recommandé de matérialiser la fin de l'attribution par une décision écrite (arrêté, courrier, etc..) afin d'informer l'agent de la fin de l'attribution, le cas échéant, en lui enjoignant de restituer le véhicule.

Dans l'hypothèse où l'agent refuse de restituer le véhicule, il commet une faute de nature à engager une procédure disciplinaire ([article L.121-10 du CGFP](#)).

V. L'avantage en nature « outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) »

A. La notion d'avantage en nature « outils issus des NTIC »

L'employeur peut mettre à disposition de son agent, 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.

Sont considérés comme des outils de NTIC : les ordinateurs, les logiciels, la connexion internet, les tablettes et les téléphones mobiles, etc...

Seul l'usage privatif de ces outils mis à disposition par la collectivité est considéré comme un avantage en nature. La mise à disposition d'outils de NTIC doit être permanente.

Un document écrit doit venir explicitement attester de ce que l'usage privatif du matériel est autorisé.



L'utilisation raisonnable de ces instruments pour la vie quotidienne de l'agent n'est pas considérée comme un avantage en nature (appels de courte durée au domicile, brèves consultations de serveurs pratiques sur Internet...) dont l'emploi est justifié par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale ([Bulletin officiel de la Sécurité sociale](#)).

Remarque

L'avantage en nature peut être également négligé lorsque l'usage privé des outils de NTIC intervient dans les conditions suivantes :

- Un document écrit mentionne que les matériels, logiciels, abonnements et temps de connexions consentis par l'autorité territoriale sont destinés à **l'usage professionnel**,
- À défaut, lorsque l'utilisation de technologies portables par l'agent découle **d'obligations ou de sujétions professionnelles** imposées par l'autorité territoriale (notamment la possibilité d'être joint, de recevoir ou d'émettre des informations à tout moment).

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.

B. La procédure d'attribution

Si aucun texte juridique ne l'impose expressément, il est recommandé de prendre **une délibération** pour fixer les règles d'attribution des outils et d'en règlementer les usages (article L.2123-18-1-1 du CGCT pour les communes).

Ainsi, elle devra déterminer les agents concernés par l'avantage en nature ainsi que la catégorie d'outils mis à disposition.

La mise à disposition des outils devra ensuite être matérialisée par un document individuel (arrêté individuel par exemple).

C. L'évaluation des avantages

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.

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

1. L'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées

Lorsque l'employeur opte pour l'évaluation sur la base des dépenses réelles engagées, il doit présenter **les justificatifs** (*facture téléphonique, facture d'accès internet, etc.*) du temps passé par le salarié à une utilisation privée. A défaut, il convient d'appliquer le forfait annuel.

2. L'évaluation sur la base d'un forfait annuel

Lorsque l'employeur met à la disposition permanente des outils issus des NTIC, l'avantage en nature déterminé par l'usage privé est évalué sur la base d'un forfait annuel estimé à 10 % de son coût d'achat ou, le cas échéant, de l'abonnement, toutes taxes comprises ([article 5 de l'arrêté du 25 février 2025](#)).

L'évaluation est proratisée lorsque la mise à disposition intervient en cours d'année. En revanche, un mois incomplet est pris en compte pour son intégralité.



Lorsque l'employeur met à la disposition permanente un outil 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 dans le cadre de l'activité professionnelle.

Aussi, dans le cas d'un usage totalement privé et extérieur à l'activité professionnelle de l'agent, il convient donc d'évaluer l'avantage en nature à partir des dépenses réellement engagées par l'employeur ([Bulletin officiel de la Sécurité sociale](#)).

D. Le régime social et fiscal

L'avantage ainsi évalué est soumis aux cotisations et contributions sociales de droit commun applicable au régime dont relève l'agent.

Il est inclus dans l'assiette du revenu imposable.

Remarque

Depuis le 1^{er} 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.

E. Le terme de l'attribution

L'employeur peut mettre fin à l'attribution d'un outil de communication eu égard notamment à l'évolution des missions et des responsabilités de l'agent.



Il est recommandé de matérialiser la fin de l'attribution par une décision écrite (arrêté, courrier, etc.) afin d'informer l'agent de la fin de l'attribution, le cas échéant, en lui enjoignant de restituer le matériel.

Dans l'hypothèse où l'agent refuse de restituer l'outil de communication, il commet une faute de nature à engager une procédure disciplinaire.

VI. L'avantage en nature « frais de représentation »

A. L'attribution de "frais de représentation" à certains agents

Les **frais de représentation** consistent en un crédit destiné à couvrir les frais supportés par les agents à l'occasion de l'exercice des fonctions.

L'[article L.721-3 du Code Général de la Fonction Publique](#) prévoit la possibilité pour les collectivités territoriales d'attribuer, par délibération, des frais de représentation aux agents territoriaux occupant un emploi fonctionnel ou collaborateurs de cabinet.

Au même titre qu'un logement de fonction et un véhicule, [l'article 6 du décret n°2022-250 du 25 février 2022](#) prévoit l'attribution de frais de représentation aux agents occupant :

- L'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région,
- Un emploi de directeur général des services (DGS) de communes de plus de 5 000 habitants,
- Un emploi de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants,
- Un emploi de directeur général adjoint (DGA) de communes ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Sont également éligibles, les agents occupant un emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil régional, départemental ainsi que collaborateur de cabinet d'un maire ou président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.



Cette liste est exhaustive : les directeurs d'office public de l'habitat, par exemple, ne peuvent pas bénéficier de frais de représentation ([CE, 17 juillet 2007, n°293108](#)).

La circulaire NOR INT B 99 00261 C du 5 novembre 1999 précise que les frais de représentation ne s'inscrivent pas dans le régime indemnitaire servi aux titulaires d'emplois fonctionnels en application des textes qui les régissent.

B. La procédure d'attribution

L'attribution de frais de représentation nécessite une délibération ([article L.721-3 du CGFP](#)).

La délibération devra déterminer :

- La liste des emplois ouvrant droit aux frais de présentation ;
- Les modalités de détermination et de versement de ces frais.

Les frais de représentation sont matérialisés par un crédit ouvert par l'assemblée délibérante au budget de fonctionnement de la collectivité.

C. Les modalités de détermination

Aucun texte général ne précise les modalités de prise en charge des dépenses pouvant rentrer dans le champ des frais de représentation.

À défaut, elles doivent être définies dans la **délibération** adoptée par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Cet encadrement par délibération implique que tous les frais qui ne sont pas prévus par la délibération ne pourront pas être pris en charge.

En l'absence de dispositions propres dans la Fonction Publique Territoriale, la circulaire du 5 novembre 1999 invite les collectivités territoriales et leurs établissements publics à se référer aux règles d'utilisation des crédits et moyens liées à l'exercice de la fonction de représentation concernant les sous-préfets, en application de la circulaire NOR/INT/A/98/00256/C du 10 décembre 1998.



Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de préciser que la mise en œuvre du régime applicable aux sous-préfets est une simple recommandation ([CE, 29 avril 2002, n° 224944](#)).

Les frais de représentation peuvent prendre **quatre formes** selon l'option retenue par la collectivité territoriale ([CE, avis, 1^{er} février 2006, n°287656](#)) :

- **Le forfait sans présentation des pièces justifiant les dépenses**, sous réserve que ce forfait ne soit pas disproportionné par rapport aux frais que peuvent normalement impliquer de telles fonctions. ([CE, avis, 1^{er} février 2006, n°287656](#)) **Dans ce cas, il y a un avantage en nature**. Le forfait, non subordonné à la production de justificatifs constitue un complément de rémunération soumis au principe de parité.
- **Le forfait avec présentation des pièces justifiant les dépenses.**
- **Le remboursement des dépenses engagées sur présentation des pièces justifiant les dépenses.**
- **La prise en charge directe des frais par l'employeur.**

Dans ces trois derniers cas, les frais de représentation ne constituent pas un avantage en nature. Ils ne sont pas pris en compte en tant que complément de rémunération et ne sont pas soumis au principe de parité.

D. Le régime social et fiscal

L'avantage en nature « frais de représentation » est soumis à cotisations sociales lorsqu'il constitue un complément de rémunération.

Il s'agit donc uniquement des frais de représentation forfaitaires non subordonnés à la production de justificatifs.

Lorsque les frais de représentation sont justifiés par l'agent ou lorsqu'ils sont pris en charge directement par la collectivité territoriale, ils ne constituent pas un complément de rémunération et de ce fait ne sont pas soumis à cotisations sociales.

Pour la détermination des bases d'imposition, seront pris en considération les montants de l'avantage en nature déterminés dans les conditions prévues pour l'exonération de cotisations et contributions sociales, [en application de l'article 82 du Code Général des Impôts](#).
