

▶ Abattement de 10% (Déduction forfaitaire spécifique) : quelles sont vos options en tant qu'entreprise du Bâtiment ?

Conseils de la CAPEB

Avant de mettre en place l'abattement de 10%, sollicitez votre cabinet comptable afin qu'il effectue une comparaison entre une fiche de paie avec et sans abattement pour que vous puissiez réellement constater l'impact.

Textes de référence

-Circulaire DSS n° 2005-376 du 4 août 2005

-BOSS

-Décret du 17 novembre 1936

Pour vos questions

▫ Natali RANKOVIC
 Tél : 03 85 90 97 72
n.rankovic@capeb71.fr

▫ Marion FRANCISCO
 Tél : 03 85 90 97 75
m.francisco@capeb71.fr

Service Juridique
 CAPEB 71
 5, rue George Eastman
 CS 10026
 71102 Chalons-sur-Saône

Les entreprises du Bâtiment sont autorisées à pratiquer pour leur personnel de chantier, principalement les ouvriers, une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

▶ Quelle est la définition de l'abattement de 10% (déduction forfaitaire spécifique) ?

La déduction forfaitaire spécifique est l'application sur le salaire brut du salarié d'un abattement de 10 % au titre des frais professionnels liés au poste occupé par le salarié.

Ce salaire brut abattu sert de référence pour l'application des cotisations de Sécurité sociale mais aussi de toutes les autres cotisations ou taxes dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations sociales (cotisation Pôle emploi, cotisation retraite complémentaire, taxe d'apprentissage...)

En revanche, la déduction forfaitaire spécifique ne s'applique pas notamment sur la CSG et la CRDS, la cotisation congés payés et l'impôt sur le revenu.

▶ Quelle est la contrepartie de l'abattement de 10% ?

La pratique de l'abattement forfaitaire de 10 % doit donner lieu en contrepartie à l'intégration dans l'assiette des cotisations de toutes les sommes versées au salarié à titre de **frais professionnels**, quelle que soit la forme d'indemnisation : allocations forfaitaires ou remboursement des dépenses réelles.

Sont notamment concernées les indemnités de petits déplacements versées au titre des **repas** (y compris panier repas) et **du transport** (indemnité de transport = quand le salarié utilise son propre véhicule pour se rendre les chantiers), les primes de salissure (**les indemnités de trajet ne sont pas concernées**)...

▶ Quels sont les frais professionnels qui ne rentrent pas dans l'assiette des cotisations (les exceptions) ?

Ne doivent pas être réintégrées dans l'assiette des cotisations les indemnités et allocations suivantes :

- les indemnités de grands déplacements allouées aux ouvriers non sédentaires du Bâtiment ;
- la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurants, dans la limite fixée par les textes, et sous réserve d'une contribution patronale comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre ;
- les frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente ;
- la 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 ;
- le remboursement par l'employeur des frais exposés par le salarié à titre exceptionnel afin d'acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures pour le compte de l'entreprise sans que l'exercice normal de la profession ne prévoie de tels achats ou entretiens ;

► Quelles sont les conséquences de la pratique de l'abattement de 10% ?

L'application de la déduction forfaitaire spécifique a pour principales conséquences de :

- réduire les charges sociales salariales comme patronales ;
- augmenter la rémunération nette perçue par le salarié ;
- réduire le montant de la retraite touchée par le salarié au départ de l'entreprise.

► Existe-t-il une différence en cas d'absence du salarié ?

- Si le salarié est absent tout le mois, on ne peut pas appliquer la déduction forfaitaire spécifique même si le salarié perçoit des indemnités pour maintien de salaire durant le mois concerné.
- Si le salarié est absent uniquement une partie du mois, seule la partie mensuelle de rémunération correspondant à du travail effectif peut se voir appliquer l'abattement forfaitaire des 10 %. La fraction correspondant à un maintien de salaire ne donne pas lieu à application de l'abattement.

▲ **Vous devez mettre en conformité vos pratiques à cette règle au plus tard le 1^{er} janvier 2023. Entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 décembre 2022, seulement une mise en conformité pour l'avenir peut être exigée en cas de contrôle URSSAF.**

► Existe-t-il une rémunération maximum qui peut être abattue ?

L'application de l'abattement forfaitaire de 10 % ne peut venir réduire l'assiette des cotisations concernées par la déduction forfaitaire spécifique de plus de 7600 euros (par mois). Une fois ce plafond de déduction atteint, la rémunération brute du salarié voit s'appliquer les cotisations sur une base non abattue.

Ainsi, si le salarié bénéficie d'une rémunération brute de 76 000 euros avant abattement lors des onze premiers mois de l'année, toute la rémunération brute versée en décembre doit se voir appliquer les cotisations sur une base non abattue.

► Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier de l'abattement de 10% ?

La déduction forfaitaire spécifique ne peut être appliquée qu'à destination des ouvriers du bâtiment travaillant sur chantier. Ainsi, tous les salariés qui travaillent en usine ou en atelier ne sont pas concernés par cet abattement. Si l'ouvrier travaille à la fois sur chantier et en atelier, ne doit être prise en compte que l'activité occupant principalement le salarié.

Tous les salariés, quels que soient leur type de contrat ou leur durée de travail (hors contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), peuvent bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique s'ils entrent dans son champ d'application. Les dirigeants sont exclus du dispositif, sauf s'ils disposent également d'un contrat de travail.

► Quelles sont les conditions pour appliquer l'abattement de 10% ?

- Les textes légaux instituant cette déduction forfaitaire ne font référence qu'aux seuls ouvriers, travaillant sur des secteurs d'activité nommément identifiés. La liste des activités concernées figure à l'article 1^{er} d'un décret du 17 novembre 1936.

ANNEXE 1 : La liste des activités pouvant pratiquer l'abattement (article 1^{er} d'un décret du 17 novembre 1936)

- Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) précise que le salarié bénéficiaire doit exposer à titre personnel des réels frais professionnels supplémentaires en exerçant sa profession par rapport à un salarié « lambda ». À savoir des frais de repas, de transport, d'hébergement ou autres.

Vous devez tenir à disposition des agents de contrôle de l'URSSAF des justificatifs pouvant démontrer que le salarié bénéficiaire de la déduction forfaitaire supporte bien personnellement des frais professionnels.

À défaut, même s'il appartient à l'une des professions visées par l'article 5 de l'annexe IV du CGI, vous ne pouvez pas lui appliquer la déduction forfaitaire spécifique.

Cette règle s'appliquerait depuis le 1^{er} avril 2021. Il n'est toutefois pas possible pour un agent de contrôle de l'URSSAF de redresser une entreprise ne respectant pas cette règle avant le 1^{er} janvier 2023. Entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 décembre 2022, seulement une mise en conformité pour l'avenir peut être exigée en cas de contrôle URSSAF.

► Un ETAM ou un Cadre peuvent-ils bénéficier de l'abattement de 10% ?

Des tolérances ont été créées par la Sécurité sociale permettant le bénéfice de cette déduction forfaitaire spécifique pour **les ETAM** (chef de chantier, aide-conducteur de chantier, conducteur de chantier) ou les cadres (ingénieur de chantier, conducteur de travaux) **amenés à travailler sur les chantiers du Bâtiment**.

Trois conditions sont néanmoins posées pour permettre une mise en place licite de la déduction forfaitaire spécifique aux ETAM et aux cadres :

- le salarié doit supporter des dépenses professionnelles sensiblement équivalentes à celles des ouvriers sur chantier ;
- le salarié doit exercer son activité dans un des secteurs prévus par le décret du 17 novembre 1936 et son métier doit être expressément prévu dans la liste figurant dans le décret du 9 avril 1936 ;
- le salarié doit travailler de façon permanente sur le chantier. La réalisation de tâches administratives au siège de l'entreprise ne peut être qu'exceptionnelle.

► Comment mettre en place l'abattement de 10% ?

Vous pouvez choisir librement de proposer à vos salariés l'application de la déduction forfaitaire spécifique. Vous pouvez remettre en cause votre choix tous les ans en fin d'année.

En pratique, l'option pour l'application de la déduction forfaitaire spécifique doit être arrêtée définitivement lors de l'établissement de la dernière DSN.

Pour pouvoir proposer à un salarié l'application de la déduction forfaitaire spécifique, il faut que cette pratique soit prévue par :

- un accord d'entreprise ;
- ou un avis rendu par le comité social et économique ou tout accord donné par le CSE par tout moyen ;
- ou un accord individuel donné par le salarié concerné.

La seule mention « abattement de 10 % » portée sur le bulletin de paie des salariés ne suffit pas à justifier que les conditions de l'option ont bien été remplies.

À défaut d'accord collectif rendant accessible l'option pour la déduction forfaitaire de 10 % et en l'absence de représentants du personnel permettant d'obtenir un avis ou un accord sur l'application de cette déduction, **vous devez recueillir l'accord individuel de chaque salarié pour pouvoir pratiquer l'abattement de 10 % sur la rémunération brute.**

ANNEXE 2 : Modèle de courrier d'information et d'option à destination des salariés pour les entreprises souhaitant appliquer la DFS pour la première fois.

Cette consultation doit être effectuée par tout moyen conférant date certaine. Elle doit être accompagnée par exemple d'un coupon-réponse qui doit être daté et signé en retour par ce dernier. Ce coupon doit être conservé, avec la preuve de l'envoi de la lettre, au moins 3 ans après le départ du salarié de l'entreprise (preuve en cas de contrôle URSSAF).

Le courrier adressé ou la lettre remise au salarié ou tout autre moyen utilisé par l'employeur doit l'informer des modalités de l'option pour la déduction de 10 % et des conséquences que celle-ci entraînera sur le montant de sa rémunération et la validation de ses droits, notamment en matière de retraite.

Lorsque la déduction forfaitaire spécifique n'est pas prévue par accord d'entreprise ou accord donné par le comité social et économique, **l'employeur doit chaque année ré-informer les salariés concernés des avantages et inconvénients du mécanisme et les consulter pour recueillir leur choix pour l'année à venir.** Cette consultation peut être réalisée par tout moyen conférant date certaine. *(Conseil : transmettre un courrier en novembre/décembre pour une application en janvier de l'année qui suit).*

L'employeur doit détenir une réponse d'accord ou de refus provenant du salarié (une absence de réponse vaut acceptation).

Cette règle s'applique à compter du 1^{er} janvier 2023. À défaut d'une telle consultation régulière, l'employeur s'expose à une réintégration sociale du montant déduit de l'assiette. Entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 décembre 2022, seulement une mise en conformité pour l'avenir peut être exigée en cas de contrôle URSSAF.

ANNEXE 3 : Modèle de courrier concernant l'interrogation périodique sur l'application de la DFS

ANNEXE 1 : La liste des activités pouvant pratiquer l'abattement (article 1^{er} d'un décret du 17 novembre 1936)

Les dispositions du présent décret sont applicables aux établissements où s'exercent les professions comprises dans les sous-groupes ci-après de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006069624/>), relatif au classement des industries et professions :

Sous-groupe 4 Q a (entreprises de travaux publics).

Sous-groupe 4 Q c (entreprises de plomberie et couverture).

Sous-groupe 4 Q d (entreprises de bâtiment).

Sous-groupe 4 P a (taille et polissage de pierre).

Sous-groupe 4 P b (moulage en plâtre).

N° 4 62 (charpente en bois).

N° 4 625 (menuiserie du bâtiment) ;

N° 4 626 (fabrique d'escaliers, rampes en bois) ;

N° 4 627 (parquetage) ;

N° 46 271 (aplanissage de parquets).

du sous-groupe 4 J a (sciage de bois, charpente, menuiserie).

N° 47 693 - Entreprises d'installations électriques du sous-groupe 4 L g (appareils électriques), sauf la fabrication des paratonnerres.

Sous-groupe 4 R a (fabrique de chaux, plâtre et ciment).

Sous-groupe 4 R b (briqueterie, céramique de bâtiment, poterie).

Les dispositions du présent décret sont applicables aux entreprises d'affichage, de publicité et de distribution d'imprimés, ainsi qu'aux établissements où s'exerce la fabrication d'appareils sanitaires de faïence et de porcelaine, aux entreprises de miroiterie, aux entreprises de pose de fermetures et persiennes métalliques, aux entreprises de charpente métallique et de serrurerie travaillant à la construction de bâtiments ou à l'exécution de travaux publics et parties d'établissements métallurgiques travaillant directement à la construction de bâtiments ou à l'exécution de travaux publics, ainsi qu'aux entreprises de chauffage et de ventilation.

Les dispositions du décret sont également applicables aux ateliers, chantiers et autres établissements dépendant des entreprises énumérées dans le présent article mais non annexées aux chantiers et locaux où s'exécutent les travaux ci-dessus énumérés et travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises. Elles s'appliquent enfin aux carrières annexées à des entreprises où s'exercent les fabrications ci-dessus énumérées.

ANNEXE 2 : Modèle de courrier d'information et d'option à destination des salariés pour les entreprises souhaitant appliquer la DFS pour la première fois.

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié

Adresse

À, le

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

Objet : Proposition d'opter pour l'abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels

M^{me}/M.,

Vous avez pu constater sur vos bulletins de paie que les cotisations sociales assises sur votre salaire sont calculées en fonction de votre rémunération brute.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il existe une autre manière de procéder.

Certaines professions, dont la vôtre, peuvent en effet procéder au calcul desdites cotisations en appliquant sur leur base un abattement pour frais professionnels. Cette méthode consiste alors à calculer les charges sociales sur l'ensemble des sommes brutes composant votre rémunération (salaire, primes, indemnités, etc.), après application d'une déduction forfaitaire de 10 %. Cette déduction forfaitaire ne pouvant s'appliquer que sur les périodes travaillées au cours desquelles vous exposerez des frais particuliers liés à l'exercice de votre profession.

Le bulletin officiel de la Sécurité sociale qui prévoit le principe de cet abattement nous impose d'informer chaque bénéficiaire potentiel sur les modalités d'application de ce dispositif et les effets qu'il peut avoir sur la validation de certains droits.

Cette méthode préserve bien entendu l'exactitude des sommes qui vous sont dues. Elle ne s'applique qu'à la seule base de calcul des cotisations sociales, qui se trouve de ce fait réduite par la pratique d'une déduction forfaitaire spécifique de 10 %. En cas d'option pour ce dispositif, votre choix se traduira concrètement pour vous :

- par des cotisations de retraite et de chômage moins élevées et donc, en toute logique, l'acquisition de droits un peu moins importants auprès des régimes concernés ainsi que par des indemnités journalières de Sécurité sociale d'un montant plus faible en cas d'arrêt de travail ;
- et par un salaire net immédiat plus élevé, du fait de la réduction de la base de calcul des cotisations sociales.

Nous vous proposons donc d'opter à l'avenir pour cette méthode de calcul des cotisations sociales. Notre entreprise ne peut toutefois calculer vos cotisations sur la base d'une assiette réduite par la déduction forfaitaire de 10 % sans avoir au préalable obtenu votre accord sur cette pratique.

C'est pourquoi nous vous remercions de bien vouloir nous adresser ou de nous remettre en main propre le coupon-réponse ci-dessous, daté et signé de votre main, dans les 15 jours de la réception de cette lettre. En l'absence de réponse dans le délai imparti, vous serez considéré comme ayant accepté la mise en place de la déduction forfaitaire.

Si vous décidez d'opter pour ce dispositif, vous serez consulté chaque année sur votre désir de poursuivre ou non l'application de ce dispositif.

Sachez que vous garderez toujours la possibilité d'y renoncer à tout moment, à la condition bien entendu de nous faire connaître par écrit votre décision. Dans ce cas, vos cotisations sociales seront alors calculées sans pratique de l'abattement de 10 %, dès l'année suivant celle où vous aurez renoncé à cette option.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de bien vouloir agréer, M^{me}/M., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

.....

Merci de bien vouloir nous retourner ce coupon daté et signé⁽¹⁾

Entreprise :

Nom, prénom du salarié :

- Donne mon accord pour que mes cotisations sociales soient dorénavant calculées selon la méthode dite de l'abattement supplémentaire de 10 % pour frais professionnels dont le principe est posé par le bulletin officiel de la Sécurité sociale.
- Refuse expressément la méthode dite de l'abattement de 10 % pour frais professionnels pour le calcul de mes cotisations sociales.

À, le

Signature du salarié

(1) Cochez la case appropriée.

ANNEXE 3 : Modèle de courrier concernant l'interrogation périodique sur l'application de la DFS

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Coordonnées du salarié
Adresse
À (lieu), le (date)

Lettre recommandée avec accusé de réception n° ou lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Maintien de l'abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels

M^{me}/M.,

Vous bénéficiez actuellement de la déduction forfaitaire spécifique, dispositif prévu pour certains salariés du BTP.

Ainsi, sur vos bulletins de paie, les cotisations sociales sont calculées sur l'ensemble des sommes brutes indiquées (salaire, primes, indemnités, etc.), après application d'une déduction forfaitaire de 10 %. Avec comme conséquences :

- des cotisations de retraite et de chômage souvent moins élevées et donc l'acquisition de droits légèrement moindres auprès des régimes concernés ainsi que par des indemnités journalières de Sécurité sociale d'un montant plus faible en cas d'arrêt de travail ;
 - un salaire net reçu plus élevé, du fait de la réduction de la base de calcul des cotisations sociales.
- L'arrêté du 25 juillet 2005 qui prévoit le principe de cet abattement, tout comme le bulletin officiel de Sécurité sociale, nous impose d'informer annuellement chaque bénéficiaire de ses modalités d'application et des effets qu'il peut avoir sur vos droits.

Nous vous proposons de continuer à calculer vos cotisations selon cette méthode.

Vous pouvez cependant renoncer à ce mode de calcul. Dans ce cas, nous calculerions vos cotisations sans utiliser cette technique d'abattement pour frais professionnels. Ces dernières pourraient alors être amenées à augmenter et votre salaire net à diminuer.

C'est pourquoi nous vous demandons de bien vouloir nous retourner ou nous remettre en main propre le coupon ci-dessous, daté et signé de votre main, dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier. Passé ce délai, nous serons amenés à considérer que vous acceptez l'application de l'abattement forfaitaire pour l'année à venir.

Si ultérieurement vous changiez d'avis, il vous appartiendrait de nous informer de votre décision par écrit. Votre demande sera alors prise en compte dès l'année suivante.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de bien vouloir agréer, M^{me}/M., nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur



Merci de bien vouloir nous retourner ce coupon daté et signé ⁽¹⁾

Nom - prénom du salarié :

Donne mon accord pour que mes cotisations sociales soient calculées selon la méthode dite de l'abattement supplémentaire de 10 % pour frais professionnels dont le principe est posé par l'arrêté du 25 juillet 2005.

Refuse désormais la méthode dite de l'abattement de 10 % pour frais professionnels pour le calcul de mes cotisations sociales. Je comprends que l'abattement de 10 % cessera de s'appliquer à partir des rémunérations versées pour la période de travail commençant le

À, le

Signature du salarié

⁽¹⁾ Cocher la case appropriée.