

# AVANTAGES EN NATURE - 2026

Pôle CARRIERE RETRAITE  
MAJ janvier 2026

## Références :

- Circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale,

- Instruction n°5 F-2-12 du 27 janvier 2012 de la Direction générale des finances publiques relative à l'impôt sur le revenu. Traitements et salaires. Evaluation forfaitaire des avantages en nature (nourriture et logement)- Bulletin Officiel des Impôts n°10 du 3 février 2012,

- Instruction n°5 F-3-12 du 27 janvier 2012 de la Direction générale des finances publiques relative à la limite d'exonération de la contribution des employeurs à l'acquisition par les salariés de chèques-vacances en 2012. Exonération de la contribution des employeurs à l'achat de titres-restaurant par les salariés en 2012 - Bulletin Officiel des Impôts n°10 du 3 février 2012.

## Sites :

<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/avantages-en-nature.html>

<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/frais-professionnels.html>

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/autres-elements-de-remuneration/avantages-en-nature.html#titre-chapitre-1--principes-dassujett>

## Des revalorisations ont été opérées au 1<sup>er</sup> janvier 2026

### Définition

Les avantages en nature sont traditionnellement définis comme des biens ou des services fournis ou mis à disposition des agents par leur employeur, soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, ce qui permet ainsi à l'intéressé de faire l'économie de tout ou partie des frais qu'il aurait dû supporter à titre privé. L'attribution d'avantages en nature est subordonnée à une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité.

Certains de ces avantages ne sont pas retenus pour leur valeur réelle mais sur la base d'une valeur représentative définie suivant des règles fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. L'évaluation d'après la valeur réelle est, quant à elle, déterminée sur la base de l'économie réalisée par l'agent.

La participation de l'agent ne remet pas en cause les modalités d'évaluation de l'avantage consenti, elle vient seulement minorer la valeur dudit avantage à concurrence de cette participation.

Aux termes des articles L.242-1 et L.136-1-1 du code de la sécurité sociale, les avantages en nature sont des éléments de rémunération qui, à ce titre, sont inclus dans l'assiette des cotisations à la charge des employeurs et des salariés. Le non-respect de cette obligation entraîne des pénalités et des majorations de retard en cas de redressement. Les avantages en nature sont intégrés dans le revenu imposable.

Leur valeur doit être réintroduite sur le bulletin de salaire.

### Assujettissement aux cotisations sociales

Tous les salariés sont concernés qu'ils soient fonctionnaires titulaires, stagiaires ou non titulaires de droit public ou de droit privé (CAE, CAV, CUI etc...).

Pour les agents affiliés au régime général, c'est-à-dire les fonctionnaires à temps incomplet dont la durée de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires et les agents non titulaires, les avantages en nature sont soumis aux mêmes cotisations sociales, salariales et patronales, que le traitement principal et dans les mêmes conditions.

Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial ( $\geq 28$  heures hebdomadaires), comme tous les accessoires de traitement (indemnités, SFT...), les avantages en nature ne sont soumis qu'à cotisations CSG et CRDS (sur 98.25% de leur valeur) et aux cotisations salariales et patronales au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ; aucune autre cotisation n'est due.

**Nb :** *Pour tous les agents (CNRACL et IRCANTEC) les avantages en nature sont intégrés dans le revenu imposable dans les mêmes conditions que le traitement principal avec réintégration de la part non déductible de la CSG et la CRDS.*

### Fourniture de repas

La fourniture des repas à titre gratuit est interdite dans la fonction publique territoriale : néanmoins les employeurs territoriaux peuvent accorder à leurs agents une participation financière aux repas, dans le cadre des prestations d'action sociale qu'elles instituent.

La fourniture de repas en cantine, en restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, gérés ou subventionnés par la collectivité, constitue par principe un avantage en nature.

Cet avantage fait l'objet d'une évaluation monétaire forfaitaire selon des valeurs révisées chaque année au 1<sup>er</sup> janvier (chiffres actualisés disponibles sur le site de l'URSSAF).

**Valeurs à compter 1<sup>er</sup> janvier 2026 :**

- **11 € par jour pour 2 repas**
- **5.50 € par repas**

Ces forfaits s'appliquent quelle que soit la rémunération de l'agent.

Cet avantage doit être réintégré dans l'assiette des cotisations pour un montant évalué :

- au forfait si le repas est pris en charge gracieusement par la collectivité,

- sinon à la différence entre le montant du forfait et le montant de la participation personnelle de l'agent.

Toutefois, et afin d'éviter des redressements minimes, lorsque la participation de l'agent est au moins égale à la moitié du forfait (**5.50 € par jour et pour 2 repas ou 2.75 € pour un repas en 2026**), l'avantage en nature peut être négligé et non déclaré.

#### Exemples :

un agent prend un repas dont le coût est de 6 €.

➤ Si l'employeur participe à hauteur de 4 € et l'agent à hauteur de 2 € :

↳ le repas doit être réintégré dans le salaire pour un montant égal à la différence entre le montant du forfait (**5.50 €**) et la participation personnelle de l'agent (2 €), soit **3.50€** ;

➤ Si l'employeur participe à hauteur de 2 € et l'agent à hauteur de 4 € :

↳ pas de réintégration dans le salaire (et donc pas de cotisations sociales), puisque la participation de l'agent est supérieure à **2.75 €** ;

#### Cas particuliers :

**Ne sont toutefois pas considérés comme des avantages en nature et sont donc exclus de l'assiette des cotisations « les repas pris par nécessité de service ou résultant d'obligations professionnelles » à savoir :**

- Les repas fournis gratuitement aux agents qui, en raison de leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique ne sont pas soumis à cotisations sociales ni intégrés dans le revenu imposable. Il est à noter cependant que cette réglementation spécifique aux cotisations sociales n'a aucune influence sur celle qui interdit la gratuité des repas dans la fonction publique territoriale.
- Les repas remboursés aux salariés dans le cadre de déplacements professionnels hors de leur résidence administrative ne constituent pas des avantages en nature et ne sont donc pas soumis à cotisations sociales.

Pour l'Administration, il ne s'agit que d'une « tolérance ministérielle » visant les seuls personnels éducatifs et non pas « les personnels de cantine et de service ». La Direction des affaires juridiques de l'URSSAF est venue préciser que la présence des ATSEM lors du repas des enfants correspond à une obligation professionnelle et ne constitue donc pas un avantage en nature. Pour autant, la prudence s'impose par rapport à la fourniture de repas gratuits, la jurisprudence administrative considérant, d'une manière générale, qu'en raison d'un principe de parité avec les fonctionnaires d'Etat, une commune ne saurait accorder de repas à titre gracieux à des agents assurant la surveillance des enfants et du service du restaurant (CE n°204346 du 29.06.2001, CAA Marseille n°98MA00303 du 08.12.1998).

La légalité de la fourniture de titres-restaurant a longtemps soulevé des interrogations. Cette question a été résolue par l'**assimilation des titres-restaurant à des « avantages sociaux »** attribués indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir, que la loi Sapin du 3 janvier 2001 est venue clairement distinguer des compléments de rémunération que sont les avantages en nature lesquels, eux, restent tributaires du principe de parité avec l'Etat.

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre,
- ne pas excéder la limite maximale d'exonération de la part patronale.

**Ainsi, la participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations sociales lorsque :**

- son montant est compris entre 50 et 60% de la valeur du titre (**entre 12.20 € et 14.64 € pour 2026**) ;
- et ne dépasse pas **7.32 € (compter du 1/01/2026)**.

En conséquence :

- Lorsque cette participation est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre mais qu'elle est supérieure au montant précité (**soit 7.32 € pour 2026**), il y a lieu de réintégrer dans l'assiette de cotisations la fraction excédant la limite d'exonération.
- Lorsque cette participation est supérieure à 60% de la valeur du titre ou inférieure à 50%, il n'est pas tenu compte de la limite et la totalité de la participation doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement d'une ou des deux limites), le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant (article L.133-4-3 du code de la sécurité sociale). En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés, le dépassement de l'une de ces limites entraînera la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale de la totalité de la participation patronale.

#### Exemple :

Pour un titre restaurant d'une valeur de 12.5 €, la contribution de l'employeur pourra être comprise entre 6.25 € et 7.50 € (soit entre 50% et 60% de la valeur du titre).

- Si l'employeur participe pour 7.20 € (soit entre 6.25 et 7.50 €, et ne dépasse pas **7.32 €**), sa contribution est entièrement exonérée.
- S'il participe à hauteur de 7.40 € (soit plus que **7.32 €** sans pour autant dépasser 7.50 €), sa contribution n'est exonérée qu'à hauteur de **7.32 €** et la différence de 0.08 € (7.4 € - **7.32 €**) est à intégrer dans l'assiette des cotisations sociales.
- Si sa participation est inférieure à 6.50 € ou supérieure à 7.50 €, elle ne respecte pas les limites de 50 à 60 % et est entièrement assujettie au paiement des cotisations de sécurité sociale.

## Les remboursements de frais professionnels

Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi de l'agent, que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions. Leur remboursement est prévu dans la fonction publique territoriale par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié et par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

**S'agissant de remboursement de frais engagés pour les besoins du service, ces frais sont par principe exonérés de toutes cotisations dans la mesure où les sommes remboursées n'excèdent pas les montants forfaitaires. L'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que l'agent est contraint d'engager ces frais et de produire les justificatifs nécessaires.**

Ainsi les indemnités de frais kilométriques octroyées à l'agent contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, sont exonérées dans les limites fixées par les barèmes kilométriques publiés par l'administration fiscale.

**Les indemnités pour frais de repas de l'agent en déplacement professionnel, empêché de regagner sa résidence ou son lieu de travail habituel, sont exonérées si elles ne dépassent pas la valeur fixée forfaitairement (au 1<sup>er</sup> janvier 2025 : 21.40 € si l'agent est contraint de prendre son repas au restaurant ; 10.40 € s'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession conduisent l'agent à prendre son repas au restaurant).**

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/beneficier-exonerations/frais-professionnels.html>

## La fourniture de véhicule

Seule l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition d'un agent de façon permanente constitue un avantage en nature. Dans le cas d'une utilisation uniquement professionnelle dans le cadre du trajet domicile-travail, aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée par l'agent. L'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve d'une part que l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'exercice de la fonction, d'autre part que le véhicule n'est pas mis à disposition permanente de l'agent et ne peut donc pas être utilisé à des fins personnelles.

**On considère qu'il y a mise à disposition permanente et donc avantage en nature lorsque l'agent n'est pas tenu de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congé. Il convient de notifier par écrit l'interdiction faite à l'agent d'utiliser le véhicule en dehors de toutes ses périodes de travail, dans un règlement intérieur, un courrier, une note interne...**

La détermination de l'avantage est évaluée sur la base de dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, 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, toutes taxes comprises. Cette option est laissée à la diligence de l'employeur qui peut revenir sur sa décision à chaque fin d'exercice (pour plus de détail, cf. circulaire du 7 janvier 2003).

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/avantages-en-nature.html>

## La fourniture de logement

La fourniture d'un logement de fonction constitue un avantage en nature si elle permet à l'agent de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Lorsque la collectivité fournit le logement à un agent, l'estimation de cet avantage est évaluée forfaitairement ou peut être calculée, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

La valorisation du forfait s'effectue à travers un barème de 8 tranches intégrant les avantages accessoires (eau, électricité, gaz, chauffage, garage) tenant compte des revenus de l'agent par rapport au plafond de sécurité sociale et du nombre de pièces du logement et permettant de chiffrer le montant mensuel de l'avantage.

**La fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature à partir du moment où l'agent verse à son employeur en échange du logement fourni (fourniture de logement par simple utilité de service) une redevance ou un loyer dont le montant est supérieur ou correspond à la base de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, et ce, même si cette valeur est inférieure au montant forfaitaire du barème.**

Si le loyer est inférieur à la valeur locative, l'avantage consenti est évalué par la différence entre la valeur locative et le montant du loyer. Cette différence est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales (sauf si elle est inférieure à l'évaluation de la 1<sup>ère</sup> tranche du barème forfaitaire pour une pièce).

**Pour les agents logés par nécessité absolue de service, la valeur de l'avantage en nature dont ils bénéficient subit un abattement pour sujétion de 30% sur la valeur locative ou la valeur forfaitaire (pour plus de détails, cf circulaire du 1<sup>er</sup> juin 2007 et site URSSAF)**

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/avantages-en-nature.html>

## La fourniture de vêtements de travail

**Ne relèvent pas de l'avantage en nature les remboursements de l'employeur ou la fourniture gratuite aux agents de vêtements qui répondent aux critères de vêtement de protection individuelle au sens de l'article R4321-4 du code du travail ou à des vêtements de coupe et de couleur fixées par la collectivité, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité.**

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective. L'employeur doit prouver que le vêtement reste la propriété de la collectivité et doit démontrer le caractère obligatoire du port.

## Avantage « outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication »

L'employeur peut mettre à disposition de l'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 (téléphonie mobile, du micro-ordinateur portable ou non, de logiciels, de modem d'accès à un télécopieur, au serveur de la collectivité, à internet, etc.).

L'avantage en nature est constitué par la mise à disposition permanente de ces outils permettant à l'agent de les utiliser à titre privé, en dehors du temps de travail.

L'avantage 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 ou le cas échéant d'abonnement de ces outils, toutes taxes comprises (pour plus de détail, cf. circulaire du 7 janvier 2003).

<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/avantages-en-nature.html>

Pour de plus amples informations, nous vous invitons à consulter le site internet de l'URSSAF

[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)