



CIRCULAIRE SOCIALE – N°2016-12-S44

DJSRI - 09/12/2016

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

Sont concernées : toutes les entreprises 

VOTRE CONTACT FEP EN RÉGION

CENTRE-SUD-OUEST

BORDEAUX

Tél. : 05 56 07 31 80
fepcso33@gmail.com

TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84
fepcso31@gmail.com

GRAND-EST

DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
contact.dijon
@fepgrandest.com

REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02
contact.reims
@fep-grandest.com

STRASBOURG

contact.strasbourg
@fepgrandest.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00
info@fep-iledefrance.fr

NORD-NORMANDIE- PICARDIE

Tél. : 02 35 59 70 70
fepnnp@orange.fr

OUEST

Tél. : 02 99 26 10 90
fep-ouest@orange.fr

RHÔNE-ALPES

SPENRA

Tél. : 04 78 69 85 82
info@spenra.com

SUD-EST

Tél. : 04 91 11 70 90
contact@fep-sud-est.com

ILE DE LA RÉUNION

Tél. : 02 62 20 01 30
gepreunion@gmail.com

Dans la branche propreté, les employeurs sont autorisés à appliquer, sur la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, une **déduction forfaitaire spécifique de 8 % pour frais professionnels (DFS)** afin de compenser les dépenses exposées par les salariés qui exercent leurs activités sur les chantiers et qui sont amenés à engager des dépenses professionnelles plus élevées que celles des salariés sédentaires. La profession bénéficie de cet abattement pour frais professionnels par assimilation aux ouvriers du bâtiment en vertu d'une réponse ministérielle datant de 1972.

En 2012, après une recrudescence de redressements URSSAF (ayant exclu du dispositif les salariés « mono site »), la FEP avait impulsé d'importantes actions aux fins de maintenir une application la plus large possible de la DFS dans la branche. La Fédération avait obtenu du gouvernement l'abandon de la notion de salarié « mono » / « multi » sites : une lettre DSS du 08/11/2012 a ainsi clairement écarté l'exigence d'une affectation « multi sites » pour l'application de la DFS aux salariés du secteur de la propreté, et a enjoint aux URSSAF de renoncer aux redressements potentiels y afférents. En contrepartie de cette tolérance, le taux de l'abattement a été réduit de 10 % à 8 % (taux applicable depuis le 01/01/2014).

En juin 2015, et tout récemment en novembre 2016, la FEP a rencontré la direction de l'ACOSS, et s'est vu confirmer l'abandon de toutes les procédures de contrôle URSSAF concernant l'application de la DFS à des salariés « mono sites », à condition que les entreprises respectent bien le taux réduit de 8 %. Il est donc demandé aux entreprises de respecter le compromis trouvé en 2012.

La présente circulaire synthétise l'ensemble des règles applicables à cette déduction.

Les publications du service juridique et social, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<http://monde-proprete.com>

Le FOCUS RH n° 58 « Nouveau kit pour agir contre le sexisme au travail ».



Fédération des Entreprises de Propreté et services associés
34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex
Tél : 01 46 77 68 00 - Fax : 01 47 26 90 85
www.monde-proprete.com



<p>Quel est le fondement juridique de la DFS dans la propreté ?</p>	<p>➤ Décret du 17/11/1936 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'article 5 de l'Annexe IV du Code Général des Impôts prévoit une déduction forfaitaire spécifique de 10% pour « les ouvriers du bâtiment visés aux paragraphes 1 et 2 de l'article 1er du décret du 17/11/1936, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier ». • Le décret du 17/11/1936 fait référence à la nomenclature des industries et professions définie par le décret du 09/04/1936, dans laquelle les entreprises de propreté figurent sous le n°4-945 dans le sous-groupe 4Qd des entreprises de bâtiment. <p>➤ Réponse ministérielle du 18/05/1972 (Rep. Min. AN BOISDE)</p> <p>En vertu d'une réponse ministérielle, les ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux sont assimilés aux ouvriers du bâtiment visés par le décret de 1936 et bénéficient de ce fait de la DFS prévue en faveur de ces derniers.</p>
<p>Quelle est la position de la jurisprudence ?</p>	<p>➤ Application aux salariés « mono » et « multi » sites</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se basant sur une doctrine fiscale assimilant les ouvriers de nettoyage de locaux à ceux du bâtiment à la condition que, comme ces derniers, ils travaillent sur plusieurs « chantiers », des URSSAF avaient par le passé exclu les salariés « mono site » du champ de la DFS. • 2012 : une lettre ministérielle (Lettre DSS/SD5B/NH du 8/11/2012) a écarté l'exigence d'une affectation « multi-sites » pour les salariés du secteur de la propreté, enjoignant aux URSSAF de renoncer à tout redressement sur ce point. • 2015/2016 : de nouveau confrontée à des risques de redressement, la FEP a rencontré l'ACOSS le 4/06/2015. Celle-ci a promis l'abandon des procédures en cours. Une 2^e rencontre a eu lieu le 23/11/2016, à l'occasion de laquelle l'ACOSS a confirmé avoir diffusé une instruction à toutes les URSSAF (demandant de se conformer à la lettre ministérielle du 8/11/2012). <p>➔ Côté jurisprudence, une décision de la Cour de cassation a maintenu l'exigence d'une affectation « multi-sites ». Selon cet arrêt, pour pouvoir être assimilés aux ouvriers du bâtiment seuls visés par la loi, les salariés du secteur propreté doivent « travailler, comme ces derniers, sur plusieurs chantiers pour le compte d'un même employeur » (C cass. 6/10/2016, n° 15-25435). Toutefois, dans cette affaire, le contrôle URSSAF portait sur la période 2007/2009 (période antérieure à la lettre DSS de 2012). Par conséquent, la jurisprudence n'a pas, pour l'instant, remis en cause la lettre DSS.</p>
<p>Quelles sont les conditions de mise en œuvre de la DFS ?</p>	<p>➤ Exercice du droit d'option de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un avantage particulier qui n'est pas acquis de plein droit. Il appartient à l'employeur d'en revendiquer le bénéfice en respectant, au préalable, la procédure de mise en place décrite ci-après. • Le droit d'option peut être révisé par l'entreprise en fin d'année, pour l'année à venir. (Cf. circulaire DSS n°2005-376 du 4 août 2005). <p>➤ Procédure préalable à la pratique de la DFS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mise en place de la déduction forfaitaire est subordonnée : <ul style="list-style-type: none"> - soit à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif du travail prévoyant explicitement l'application de la DFS ; - soit à l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. • A défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Celle-ci peut : <ul style="list-style-type: none"> - soit figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat (un modèle est proposé sur le site FEP qui peut être adapté par les entreprises) ; - soit faire l'objet d'une procédure mise en œuvre par l'employeur consistant à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec AR sur ce dispositif et sur ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié (Cf. modèle sur le site FEP). • Lorsque le salarié ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord définitif. (Cf. arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005, circulaire DSS n°2005-376 du 4 août 2005, lettre-circulaire Acooss n°2005-129 du 19 août 2005 questions 55,58 et 98).

	<p>→ En pratique, lorsque l'option pour l'application de la DFS a été actée dans le cadre d'un accord collectif ou par décision individuelle du salarié, les parties à l'accord collectif ou le salarié ne peuvent réformer leur décision que pour l'année à venir et non pour l'année en cours. Les parties doivent dénoncer l'accord (ou le salarié doit adresser un courrier à l'employeur) avant le 31 décembre de l'année en cours. (Cf. lettre-circulaire AcoSS n°2005-129 du 19 août 2005 questions 56,57).</p>
<p>Quel est le taux de la DFS et dans quelle limite s'applique-t-elle ?</p>	<p>➤ Taux de la DFS : Depuis le 01/01/2014, le taux de la DFS applicable au secteur de la propreté est de 8%. En 2013, ce taux était de 9%. Avant 2013, le taux était le même que celui prévu à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts pour les ouvriers du bâtiment (soit une déduction forfaitaire de 10%).</p> <p>➤ Montant du plafond d'exonération : La DFS est calculée selon les taux fixés ci-dessus et dans la limite de 7 600 euros par année civile. → Lorsque le salarié exerce sa profession auprès de plusieurs employeurs, la limite de 7 600 euros est appréciée pour chaque employeur et non globalement. (Cf. lettre-circulaire AcoSS n°2005-129 du 19 août 2005 question 53).</p>
<p>Quelle est l'assiette des cotisations ?</p>	<p>➤ Rémunération à prendre en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des : <ul style="list-style-type: none"> - rémunérations ; - indemnités ; - primes ; - gratifications ou autres acquises aux intéressées ; - les avantages en nature ; - et les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels, frais réels ou forfaitaires. <p>A noter : lorsque le salarié exerce plusieurs activités dont l'une ouvre droit à la DFS, seule la rémunération se rapportant à cette activité bénéficie de cette déduction (Cf. lettre-circulaire AcoSS n°2005-129 du 19 août 2005 question 54).</p> <p>➤ Respect de l'assiette minimum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le montant des rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations ne peut être inférieur au SMIC (Art. R.242-1 du code de la sécurité sociale). L'application de la DFS ne doit pas avoir pour conséquence de ramener la rémunération soumise à cotisation en deçà de la valeur du SMIC en vigueur. <p>➤ Règle de non-cumul :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur ne peut cumuler la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels. En conséquence, si l'employeur opte pour l'application de la DFS, ces indemnités versées au titre de remboursements de frais professionnels doivent être intégrées à la rémunération brute du salarié soumise à cotisations. • Ce principe de non-cumul connaît quelques exceptions limitativement énumérées. Ainsi, l'employeur peut être autorisé à déduire de l'assiette des cotisations le montant de certaines indemnités (ex : titres de transport des salariés d'Ile-de-France et 50% de la charge totale ou partielle de l'abonnement mensuel par les employeurs de province, Cf. circulaire DSS n°2005-376 du 4 août 2005).
<p>Quels sont les effets de l'application de la DFS ?</p>	<p>➤ Pour l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'application de la DFS entraîne une réduction de la base de cotisation. En effet, le calcul des cotisations se fait non pas sur 100% de la rémunération brute du salarié mais sur une base brute abattue (92% depuis 2014). → L'employeur verse donc moins de cotisations et charges sociales. <p>Attention : La déduction forfaitaire spécifique s'applique sur l'ensemble des cotisations et charges sociales à l'exception de la CSG et CRDS qui bénéficient déjà d'un abattement pour frais professionnel de 1,75% depuis le 01/01/2012.</p>

- L'application de la DFS impacte également la réduction Fillon dans la mesure où la rémunération mensuelle brute sur laquelle est pratiquée l'abattement est un paramètre de calcul de cet allègement de charge.

Exemple : en 2017, pour les entreprises de 20 salariés et plus

$$\text{Coefficient} = \frac{0,2847}{0,6} \times \left\{ 1,6 \times \left[\frac{\text{Smic horaire} \times (\text{durée légale annuelle} + \text{volume annuel HS/HC})}{\text{rémunération annuelle brute totale, HS/HC majorées incluses et abattement inclus}} - 1 \right] \right\}$$

→ Pour plus de précisions sur les modalités de calcul de la réduction Fillon, Cf. circulaire FEP n° 2016-12-S43.

➤ **Pour le salarié :**

- De même, le salarié verse moins de cotisations et charges sociales et perçoit un salaire net plus important.
- En revanche, il cotise moins au régime de prévoyance, retraite, assurance maladie, assurance chômage et bénéfice, par conséquent d'un droit à prestation moindre.