



NOUVELLE-CALÉDONIE

GOUVERNEMENT

**DIRECTION DES AFFAIRES
SANITAIRES ET SOCIALES**

**SERVICE DE LA PROTECTION
SOCIALE**

N° CS2011/3400-⁴³⁹.....

Nouméa, le - 4 MAR. 2011

NOTE EXPLICATIVE

Objet : Circulaire relative à la mise en oeuvre de l'arrêté relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

Références :

- Article Lp9 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.
- Article 3 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Date d'application : à compter du 1^{er} jour du deuxième mois suivant la publication au Journal officiel de Nouvelle-Calédonie des arrêtés relatifs à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

SOMMAIRE

I. CHAMP D'APPLICATION

II. LES AVANTAGES EN NATURE

2.1. Définition

2.2. Evaluation

2.2.1. Avantage nourriture (article 1er de l'arrêté relatif à l'évaluation des avantages en nature)

Cas particuliers :

- Salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou interentreprises, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise
- Fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service

2.2.2. Avantage logement (article 2 du même arrêté)

- Versement d'une redevance ou d'un loyer par le salarié

Cas particuliers

- a) Logement occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise
- b) Versement d'une redevance ou d'un loyer par le salarié

2.2.3. Avantage véhicule (article 3 du même arrêté)

2.2.4. Evaluations minimales et possibilité de définir des montants différents par accord collectif de travail (article 4 du même arrêté)

2.2.5. Les avantages en nature des mandataires sociaux (article 1et 2, du même arrêté)

2.3. Autres avantages qui ne constituent pas des avantages en nature

- Véhicule mis à disposition pour une utilisation uniquement professionnelle
- Mise en place d'un transport collectif par l'entreprise
- Fourniture gratuite ou à tarif préférentiel dont bénéficient les salariés sur les produits et services réalisés ou vendus par l'entreprise
- Vêtements de travail

III. LES FRAIS PROFESSIONNELS

3.1. Définition (article 3 de la délibération n° 280)

3.2. Evaluation (article 3, 4° de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001)

3.2.1. Indemnisation sous la forme des dépenses réellement engagées

3.2.2. Indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires

3.3. Examen de types de frais

3.3.1. Les indemnités liées à des circonstances de fait entraînant des dépenses supplémentaires de nourriture (article 2 de l'arrêté relatif aux frais professionnels)

- Frais de repas
- Indemnité de restauration sur le lieu de travail
- Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise

3.3.2. Indemnité forfaitaire kilométrique (article 3 du même arrêté)

3.3.3. Indemnité de grand déplacement (article 4 du même arrêté)

- Déplacement en Nouvelle-Calédonie
- Déplacement hors de la Nouvelle-Calédonie

La présente circulaire vise à présenter et à préciser les dispositions contenues dans l'arrêté relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et l'arrêté relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Elle définit en outre certaines modalités de prise en compte de frais ou d'avantages divers.

Il est précisé que les montants déterminés en francs sont à leur valeur à la date d'application des deux arrêtés, et seront revalorisés au 1er janvier de chaque année selon les règles applicables à la revalorisation des plafonds de cotisations.

I. - CHAMP D'APPLICATION DES DEUX ARRÊTÉS

Sont concernés par ces nouvelles dispositions tous les travailleurs salariés et assimilés. Dans la présente circulaire, sont désignés comme salariés les travailleurs salariés et assimilés affiliés au régime général au regard des articles Lp3 et Lp4 de la loi du pays relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, ainsi que, pour leur cotisation au régime unifié d'assurance maladie-maternité, les fonctionnaires actifs de la Nouvelle-Calédonie et les personnels de l'Etat affiliés au régime unifié d'assurance maladie-maternité en application de l'article Lp26 18°) de la loi du pays précitée.

Les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (article Lp3 4° de la loi du pays relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie), les présidents directeurs généraux de société anonyme (article Lp3 3° de ladite loi du pays), et les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées (article Lp3 17° de ladite loi du pays) ne bénéficient pas du régime du forfait prévu pour l'avantage nourriture et les frais professionnels qui sont dès lors évalués d'après leur valeur réelle.

Les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, percevant à ce titre une rémunération distincte de leur mandat peuvent prétendre au titre de leur rémunération résultant du contrat de travail au bénéfice de la déduction de l'assiette des cotisations des allocations forfaitaires pour frais et de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture.

Lorsqu'un mandataire social est rémunéré au titre de son mandat social par un avantage en nature logement, l'évaluation de l'avantage logement doit être déterminée au minimum à 12% du plafond de cotisations maladie.

II. - LES AVANTAGES EN NATURE

2.1. Définition

Les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, doit donner lieu à cotisations.

Conformément à la législation du travail en vigueur, le salaire doit en principe être payé en argent, mais il est admis que le salarié puisse également être rémunéré en nature. Cette

rémunération, en général, a le caractère d'accessoire du salaire et constitue un avantage en nature.

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture au salarié de biens ou de services produits par l'employeur ou par la mise à la disposition du salarié, soit gratuitement, soit moyennant une retenue inférieure à la valeur réelle, de biens appartenant à l'employeur (article 3, 2. de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001).

2.2. Evaluation

L'arrêté relatif aux avantages en nature prévoit en ses articles 1, 2 et 3 un système de forfaits qui est applicable pour les principaux avantages en nature : nourriture, logement et véhicule. Le forfait déterminé à l'article 1er est arrondi à la dizaine de francs supérieure lors de sa détermination par la caisse. Le forfait déterminé à l'article 2 est arrondi au franc supérieur.

Dans les autres cas, les avantages en nature sont déterminés par rapport à la valeur réelle conformément aux dispositions de l'article Lp 9 alinéa 4 de la loi de pays modifiée n°2001-016.

Ces avantages peuvent être consentis à titre gratuit ou moyennant une participation ou une contribution du salarié.

La participation du salarié 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.

S'agissant des mandataires sociaux limitativement énumérés par l'arrêté, l'avantage nourriture attribué au titre de leur mandat est évalué d'après sa valeur réelle.

L'évaluation de l'avantage en nature d'après la valeur réelle est déterminée sur la base de l'économie réalisée par les salariés en bénéficiant.

2.2.1. Avantage nourriture (article 1er de l'arrêté relatif à l'évaluation des avantages en nature)

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, cet avantage est évalué suivant un forfait de 1330 francs par jour (*à la date d'application*) et la moitié de ce montant pour un repas.

Toutefois, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est remboursé intégralement de ses frais professionnels, le forfait avantage nourriture n'est pas réintégré dans l'assiette de cotisations.

De même, dans ce cas, le paiement par l'employeur du repas du salarié directement au restaurateur ne constitue pas un avantage en argent et ne doit également pas être réintégré dans l'assiette des cotisations.

Cas particuliers :

Salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou interentreprises, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise

La fourniture de repas à la cantine de l'établissement moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature. En effet, cet avantage consenti par l'employeur qui en supporte en partie la charge doit être réintégré dans l'assiette de cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage nourriture et le montant de la participation personnelle du salarié.

Fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service

La fourniture de repas résultant d'obligations professionnelles ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement n'est pas considérée comme un avantage en nature et n'est en conséquence pas réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Par conséquent sont exclus de l'assiette des cotisations les repas fournis :

- aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les personnes dont ils ont la charge éducative, sociale ou psychologique ;
- dès lors que leur présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique ou éducatif de l'établissement, soit dans un document de nature contractuelle (contrat de travail, convention) ;
- les repas d'affaires qui relèvent des frais d'entreprise.

2.2.2. Avantage logement (article 2 du même arrêté)

Lorsque l'employeur fournit le logement, l'estimation de cet avantage laissée à la diligence de l'employeur n'est pas remise en cause lorsqu'elle est au moins égale à 12% de la rémunération brute totale, avantages en nature non compris.

Les avantages accessoires - l'eau, l'électricité, le garage, la piscine (liste limitative) – sont intégrés dans le forfait.

Pour l'application pratique de ces dispositions, il convient de prendre en considération le salaire brut mensuel avant incorporation des avantages en nature soit « le salaire brut mensuel en espèces », lequel comprend, outre la rémunération principale, les différentes primes, gratifications et indemnités en espèces entrant normalement dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, peu important la période à laquelle elles se rapportent.

Pour les salariés occupés par plusieurs employeurs, il convient de tenir compte de la rémunération perçue chez l'employeur qui alloue cet avantage logement, sans qu'il soit nécessaire de faire masse de toutes les rémunérations dont bénéficie le salarié.

Versement d'une redevance ou d'un loyer par le salarié

La fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature et ne donne pas lieu à cotisations lorsque le salarié verse à son employeur, en échange du logement fourni, une redevance ou un loyer dont le montant est supérieur ou correspond à 12% de la rémunération brute totale, avantages en nature non compris.

Cependant, lorsque la redevance ou le loyer du salarié est inférieure à ces 12%, la fourniture du logement est considérée comme un avantage en nature. Ce dernier est évalué par la différence entre l'estimation forfaitaire précédemment fixée à 12% et le montant de la redevance ou du loyer. Cette différence est réintégrée dans l'assiette des cotisations.

Cas particuliers :

a) Logement occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise :

Lorsque le logement est occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise et que le contrat de travail d'un seul conjoint prévoit l'attribution du logement, l'avantage en nature est réintégré dans l'assiette de cotisations de ce dernier.

Lorsque le logement est occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise et que le contrat de travail de chacun des conjoints prévoit l'attribution du logement, l'avantage en nature est évalué sur le salaire de chacun des conjoints : la moitié de la valeur de l'avantage en nature applicable à chacun d'eux s'ajoute à leur rémunération respective.

Les mêmes modalités s'appliquent lorsque le logement est occupé par deux conjoints travaillant dans la même entreprise et qu'aucun des contrats de travail ne prévoit l'attribution du logement.

Concernant les fonctionnaires, c'est l'arrêté n° 84-531/CG du 23 octobre 1984 *portant réglementation des conditions d'attribution et d'occupation des logements administratifs et fixant les taux des redevances d'occupation* qui s'applique.

b) Personnes logées par nécessité absolue de service :

En ce qui concerne les salariés ne pouvant accomplir leur service sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction (personnel de sécurité, d'internat, de gardiennage, de station de radio communication, gendarmes), la valeur de l'avantage en nature dont ils bénéficient subit un abattement pour sujétion de 30 % sur l'estimation forfaitaire de l'avantage logement fixée précédemment.

2.2.3. Avantage véhicule (article 3 du même arrêté)

L'utilisation privée d'un véhicule automobile appartenant à l'employeur, mis à disposition du salarié de façon permanente, constitue un avantage en nature.

Il y a mise à disposition à titre permanent du véhicule chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser à titre privé - et donc en dehors du temps de travail - un véhicule professionnel. On considère donc qu'il y a mise à disposition permanente lorsque le salarié n'est pas tenu à restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés.

L'estimation de cet avantage laissée à la diligence de l'employeur n'est pas remise en cause lorsqu'elle est au moins égale au montant prévu à l'article 94 du code des impôts, soit actuellement 3.000 francs par cheval fiscal et par mois.

2.2.4. Possibilité de définir des montants différents (article 4 du même arrêté)

Le montant des avantages en nature déterminé conformément aux articles 1, 2 et 3 constitue une évaluation qui s'applique, à défaut de stipulations différentes de la convention ou de l'accord collectif de branche étendu.

2.2.5. Les avantages en nature des mandataires sociaux (article 1-2ème alinéa et 2 du même arrêté)

Pour les personnes relevant des 3°, 4° et 17° de l'article Lp 4 de la loi du pays relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, l'avantage nourriture est déterminé d'après la valeur réelle.

Cette valeur correspond au prix de vente public abattu de 30% lorsqu'il s'agit d'un avantage produit par l'entreprise. Elle prend en compte le prix payé par l'employeur lorsque celui-ci fournit la nourriture.

L'évaluation de l'avantage logement doit au moins être égale à 12% du plafond de cotisations maladie.

2.3. Autres avantages qui ne constituent pas des avantages en nature

Véhicule mis à disposition pour une utilisation uniquement professionnelle

Seule l'utilisation privée d'un véhicule automobile appartenant à l'employeur, mis à disposition du salarié de façon permanente, constitue un avantage en nature.

Dans le cas d'une utilisation uniquement professionnelle dans le cadre du trajet domicile - lieu de travail, aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée par le salarié.

L'employeur doit apporter la preuve d'une part de l'utilisation du véhicule nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié 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.

Mise en place d'un transport collectif par l'entreprise

Il en est de même pour la mise en place d'un transport collectif par l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un avantage en nature.

Lorsque l'employeur met à disposition du salarié un véhicule ou un transport collectif pour son usage professionnel, il n'y a plus lieu de considérer qu'il y a avantage en nature en raison de l'économie de frais réalisée par le salarié.

Fourniture gratuite ou à tarif préférentiel dont bénéficient les salariés sur les produits et services réalisés ou vendus par l'entreprise

Les fournitures de produits et services réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles ne constituent pas des avantages en nature dès lors que leurs réductions tarifaires n'excèdent pas 30 % du prix de vente public normal, toutes taxes comprises.

L'évaluation doit être effectuée par référence au prix de vente toutes taxes comprises pratiqué par l'employeur pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.

Lorsque la fourniture est gratuite ou lorsque la remise dépasse 30 % du prix de vente normal, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.

Le même principe trouve à s'appliquer en ce qui concerne les avantages spécifiques alloués au personnel des établissements de crédit.

Il convient de noter que cette tolérance concerne les biens ou services produits par l'entreprise qui emploie le salarié et exclut les produits ou services acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise. Ainsi, le rabais obtenu par l'employeur, en raison de l'achat de biens en grosses quantités auprès d'un fournisseur, ne peut entrer dans le champ d'application de cette tolérance et est donc constitutif d'un avantage en nature.

Vêtements de travail

La fourniture gratuite aux salariés de vêtements de protection individuelle ou de vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise spécifiques à une profession, qui répondent à un objectif de salubrité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise, relèvent de frais d'entreprise et ne constituent donc pas un avantage en nature (voir le chapitre 4-2).

III. - LES FRAIS PROFESSIONNELS

3.1. Définition (article 3 - 4. de la délibération n° 280)

Conformément aux dispositions de l'article Lp9 de la loi du pays relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, toutes les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail sont soumises à cotisations à l'exclusion des sommes représentatives de frais professionnels.

Aux termes de l'article 3, 4. de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001, les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié. Ces charges comprennent les frais que celui-ci supporte réellement au titre de l'accomplissement de son travail, abstraction faite de tous les éléments qui se rapportent à sa situation personnelle.

Les sommes à déduire de l'assiette des cotisations de sécurité sociale au titre des frais professionnels, tels que prévus à l'article Lp9 de la loi du pays précitée, sont celles qui sont versées aux salariés, à l'exception des allocations forfaitaires prévues par l'arrêté perçues par les personnes visées aux 3°, 4° et 17° de l'article Lp4 de la loi du pays. Les frais de ces personnes doivent être pris en compte pour leur valeur réelle. A titre de simplification, lorsque ces personnes utilisent leur véhicule à des fins professionnelles, les frais professionnels peuvent être déduits sur la base des indemnités forfaitaires kilométriques dans les limites fixées par le barème kilométrique annuellement publié par l'administration fiscale.

3.2. Evaluation (article 3, 4° de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001)

L'indemnisation des frais professionnels s'effectue soit sous la forme des dépenses réellement engagées par le salarié, soit sur la base d'allocations forfaitaires.

3.2.1. Indemnisation sous la forme des dépenses réellement engagées

Deux formes de dédommagement des frais professionnels sont possibles :

- le remboursement des dépenses réelles ou la prise en charge directe par l'employeur des frais inhérents à l'emploi du salarié, sur justificatifs ;
- le versement d'allocations forfaitaires, présumées utilisées conformément à leur objet à concurrence des limites d'exonérations fixées par l'arrêté aux articles 2, 3 et 4 (sauf pour les personnes exclues des forfaits). Les montants prévus aux articles 2 et 4 sont revalorisés au premier janvier de chaque année selon les règles applicables à la revalorisation des plafonds de cotisations, et arrondis au franc supérieur. Le barème des montants est établi et diffusé par la CAFAT.

Les remboursements effectués par l'employeur au titre des frais professionnels et correspondant aux dépenses réellement engagées par le salarié sont exclus de l'assiette des cotisations lorsque l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager ces frais supplémentaires et produit les justificatifs de ces frais. L'employeur est tenu de conserver ces justificatifs pendant cinq ans.

3.2.2. Indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires

L'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer aussi sous la forme d'allocations forfaitaires. Il appartient alors à l'employeur de justifier le caractère professionnel de ces frais, cette justification pouvant être effectuée par tous moyens. L'employeur est tenu de conserver les pièces justificatives de la situation de fait conformément au délai de prescription attaché au contrôle prévu par l'article 1^{er} bis du décret modifié n°57-246 du 24 février 1957 relatif au recouvrement des sommes dues par les employeurs aux caisses de compensation des prestations familiales installées dans les Territoires d'Outre-Mer.

La déduction des allocations est acceptée lorsque les indemnisations sont inférieures ou égales aux montants fixés par l'arrêté, à condition que les circonstances de fait soient établies. Elles sont alors réputées avoir été utilisées conformément à leur objet, la totalité de l'allocation est exclue de l'assiette des cotisations. De même, la qualification de frais professionnels ne pouvant s'appliquer qu'à des frais réellement exposés, la déduction des allocations forfaitaires n'est pas possible lorsqu'elles visent des frais directement pris en charge par l'employeur ou par un tiers.

Lorsque les allocations sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

- lorsque l'employeur n'établit pas les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier franc puisqu'elle constitue un complément de rémunération ;
- lorsque les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs. Si tel n'est pas le cas, cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

L'arrêté prévoit des forfaits pour :

- les indemnités de repas, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ;
- les indemnités de restauration sur le lieu de travail ;
- les indemnités de repas hors des locaux de l'entreprise ;
- les indemnités forfaitaires kilométriques, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel ;
- les indemnités forfaitaires de grand déplacement en Nouvelle-Calédonie et hors de la Nouvelle-Calédonie.

3.3. Examen des types de frais

3.3.1. Les indemnités liées à des circonstances de fait entraînant des dépenses supplémentaires de nourriture (article 2 de l'arrêté relatif aux frais professionnels)

Frais de repas

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence, il peut percevoir une indemnité de repas dans la limite de 3.000 francs (*à la date d'application*) par repas.

Lorsqu'il est démontré que le salarié qui se trouve en situation de déplacement est contraint de prendre son repas au restaurant, cette indemnité peut en effet être exonérée de cotisations. Si l'indemnité ne dépasse pas ce seuil, l'employeur n'est pas tenu de justifier que l'allocation a été utilisée conformément à son objet. L'exonération reste acquise quel que soit le type d'établissement de restauration et le montant réel de la dépense.

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail, en raison de conditions particulières d'organisation de travail, l'employeur est autorisé à déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration dans la limite de 825 francs (*à la date d'application*).

Les conditions particulières d'organisation du travail se réfèrent au travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit.

Il convient de considérer que le salarié est contraint de prendre une restauration chaque fois que le temps de pause, réservée au repas, se situe en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

Les primes de panier versées aux salariés sont assimilées à des indemnités de restauration sur le lieu de travail, dès lors que les conditions particulières d'organisation du travail sont remplies.

Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant, l'employeur peut déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de 1.200 francs (*à la date d'application*).

Il s'agit de salariés occupés notamment sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise et ne pouvant rentrer chez eux pour le repas de midi du fait de contraintes d'horaires par opposition aux salariés qui se trouvent en situation de déplacement et contraints d'aller au restaurant.

Les indemnités de casse-croûte (ou primes de panier) versées en application d'un accord professionnel ou d'une convention collective sont assimilées à des indemnités de restauration hors des locaux de l'entreprise.

Les indemnités de repas, de restauration sur le lieu de travail et hors des locaux de l'entreprise ne sont pas cumulables.

Au cours d'une même période, lorsque le salarié se trouve dans une situation où se cumulent les indemnités énumérées ci-dessus, une seule indemnité peut ouvrir droit à déduction. L'indemnité la plus élevée doit être prise en compte. Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant en équipe est occupé sur un chantier de nuit, l'employeur ne peut déduire que 1.200 francs (*à la date d'application*).

3.3.2. L'indemnité forfaitaire kilométrique (article 3 du même arrêté)

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par le barème kilométrique annuellement publié par l'administration fiscale (*arrêté n° 2009-5685/GNC du 15 décembre 2009 relatif à l'évaluation kilométrique des frais de voiture, de vélomoteur, de scooter et de moto pour les revenus 2009*).

3.3.3. L'indemnité de grand déplacement (article 4 du même arrêté)

Un salarié empêché de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail, peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

On considérera que le salarié est empêché de regagner sa résidence lorsque la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller).

Ces allocations sont réputées être utilisées conformément à leur objet si :

- elles ne dépassent pas les limites fixées par arrêté ;
- l'employeur justifie que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence et que de ce fait il engage des frais de double résidence.

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de 3.000 francs (*à la date d'application*).

Déplacement en Nouvelle-Calédonie

Concernant les dépenses destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et du petit déjeuner, l'employeur est autorisé à déduire ces indemnités dans la limite de 6.400 francs (*à la date d'application*) par jour pour le salarié en déplacement en Nouvelle-Calédonie.

Déplacement hors de la Nouvelle-Calédonie

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel hors de la Nouvelle-Calédonie, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans la limite de la fraction qui n'excède pas les montants suivants :

- repas du midi : 3.000 francs ;
- repas du soir : 4.500 francs ;
- découcher : 10.500 francs.

La déduction relative aux indemnités de grand déplacement est limitée aux déplacements dont la durée, continue ou discontinue dans un même lieu, n'est pas supérieure à trois mois de date à date. La durée de déplacement sur un même chantier ou site s'entend de la durée

d'affectation. Cette durée d'affectation doit comprendre le cas échéant les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération.

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de trois mois et jusqu'à deux ans sur un même lieu de travail, le montant des indemnités subit un abattement de 15 % à compter du 1er jour du quatrième mois.

Lorsque la durée est supérieure à vingt-quatre mois, le montant des indemnités est minoré de 30 % à compter du 1er jour du 25e mois, dans la limite de quatre ans.

Le présent dispositif est applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations et gains versés à compter du premier jour du deuxième mois suivant la publication des arrêtés relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale afférents aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

Le Directeur
des affaires sanitaires et sociales
de la Nouvelle-Calédonie



Jean-Alain COURSE