



► Déduction Forfaitaire Spécifique

PRINCIPE

Jusqu'alors, la déduction forfaitaire spécifique de 10% (DFS) pour frais professionnels était un avantage accordé aux salariés du bâtiment travaillant principalement sur chantier pour compenser des frais professionnels supportés personnellement (utilisation de la voiture personnelle pour aller sur les chantiers, vêtements de travail, outils personnels...).

Depuis le 1^{er} avril 2021, le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est désormais conditionné au fait que **le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels** (frais de repas, de transport, d'hébergement).

En cas de litige, **l'employeur doit disposer des justificatifs** démontrant que le salarié bénéficiaire supporte ces frais. Ainsi, en l'absence de frais engagés ou en cas de prise en charge ou de remboursement par l'employeur de la totalité des frais professionnels, **l'abattement n'est pas applicable**.

Dès lors, l'employeur a le choix entre :

1. Appliquer la DFS : dans ce cas, l'employeur doit apporter la preuve que le salarié supporte effectivement des frais professionnels et les cotisations sont calculées sur 90% du salaire brut.
2. Ne pas appliquer cette option : dans ce cas, les cotisations sont calculées sur le salaire brut à 100%.

L'option est valable par année civile entière et par salarié.



Démarche à adopter par l'employeur pour savoir s'il est judicieux d'opter pour la DFS

1. Avez-vous des salariés concernés ?
2. Les salariés supportent-ils des frais professionnels à titre personnel ?
3. Mon entreprise peut-elle apporter la preuve des frais professionnels supportés personnellement par le salarié ?
4. Mon entreprise a-t-elle un intérêt financier à appliquer le dispositif ?
5. Les conditions de mise en œuvre de la DFS sont-elles respectées ?
6. Le salarié pour lequel la DFS est appliquée est-il bien informé des conséquences de cette application et pouvons-nous en administrer la preuve ?

Si vous avez répondu **non** à une de ces questions, il est conseillé de **ne pas opter pour la DFS** pour éviter tout risque de potentiels redressements en cas de contrôle.

FORMALISME

L'employeur peut, de façon unilatérale, décider de ne pas appliquer la déduction forfaitaire de 10 %.

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels :

- ⇒ Lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue,
- ⇒ Ou lorsque le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou le comité social et économique (CSE) ont donné **leur accord**,
- ⇒ Ou lorsque le salarié a donné individuellement **son accord**.

L'employeur doit informer chaque salarié concerné de ce dispositif et **de ses conséquences sur la validation de ses droits aux assurances sociales**.

Le consentement du salarié devra être obligatoirement être recueilli **chaque année** par l'employeur.



NOS CONSEILS

Si l'option DFS est retenue

☞ Attention

- ⇒ L'application de la déduction forfaitaire spécifique de 10% est soumise à un dispositif contraignant source de potentiels redressements en cas de contrôle.
- ⇒ Il est conseillé de n'appliquer ce dispositif que lorsqu'il y a un intérêt financier manifeste. Dans la majeure partie des cas, l'intérêt financier n'est pas probant dès lors que le salaire de base brut est inférieur à 1670 €.

☞ Important

Lors d'un contrôle URSSAF, l'application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) peut être remise en cause dans certains cas, notamment si :

- ⇒ Vous n'avez pas l'accord écrit et signé du salarié pour appliquer l'abattement sur son salaire ;
- ⇒ Le salarié pour lequel est pratiqué l'abattement ne travaille pas sur chantier ou n'engage pas de frais professionnels ;
- ⇒ L'assiette de cotisation (après abattement) est inférieure au SMIC pour un temps plein.

Conséquences pour le salarié

😊 Avantages

- ⇒ En fonction de son salaire, le salarié peut percevoir un salaire net plus important.

☹ Inconvénients

- ⇒ En cas de maladie ou d'accident du travail, ses indemnités journalières seront calculées sur son salaire brut abattu, elles seront donc plus faibles ;
- ⇒ En cas de rupture ou de fin du contrat de travail, ses indemnités chômage seront, elles aussi minorées, puisque calculées sur 90% de son salaire brut ;
- ⇒ Lors de son départ à la retraite, ses années de versement seront, elles aussi, validées avec le salaire brut abattu, ce qui aura pour conséquence une pension moins importante.

