



LES AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature consistent dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter.

L'économie ainsi réalisée par le salarié (qui évite une dépense) est une forme de rémunération.

A ce titre, et sauf tolérance de l'administration, l'avantage en nature doit donc être intégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Les règles d'évaluation des avantages en nature résultent d'un arrêté du 10 décembre 2002.

En principe, les avantages en nature sont retenus dans la base de calcul des cotisations pour leur valeur réelle. Celle-ci est déterminée sur la base de l'économie réalisée par les salariés qui en bénéficient, et non sur le prix de revient pour l'employeur.

Par exception, certains avantages en nature peuvent être évalués de manière forfaitaire. Sont concernés les avantages en nature nourriture, logement, véhicule et outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). C'est sur option de l'employeur que se fait le choix entre l'évaluation forfaitaire et l'évaluation réelle de l'avantage en nature.

Les forfaits sont revalorisés au 1er janvier de chaque année.

Une circulaire du 6 septembre 2005 précise, sous forme de questions/réponses, les règles applicables aux avantages en nature.



TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- [Arrêté du 23 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002](#)
- [Décret n° 2019 - 1387 du 18 décembre 2019](#)
- [Circulaire Cnav 2012/14 du 2 février 2012](#)
- [Circulaire Acoss n°2005/129 du 6 septembre 2005](#)
- [Arrêté du 10 décembre 2002](#)

PRINCIPES REGISSANT LES AVANTAGES EN NATURE

DEFINITION

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Les avantages en nature sont soumis, au même titre que le salaire proprement dit, à cotisations de sécurité sociale.

L'employeur doit ainsi mentionner le montant de l'avantage en nature sur le bulletin de paie du salarié ([art. R. 3243-1 CT](#); [Cass. soc. 31 janvier 2012, n° 10-24388](#)).

CHAMP D'APPLICATION

Tous les salariés sont concernés ([art. L. 311-2](#) et [L. 311-3 CSS](#)).

Toutefois, ne bénéficient pas des évaluations forfaitaires prévues pour les avantages nourriture et logement :

- les gérants minoritaires de SARL et de SELARL ;
- les PDG et DG de SA et de SELAFA ;
- les présidents et dirigeants des SAS.

L'évaluation forfaitaire n'est possible que si les mandataires sociaux cumulent mandat et contrat de travail, qu'ils perçoivent à ce titre une rémunération distincte de leur mandat et relèvent du régime de l'assurance chômage.

A défaut, les avantages en nature nourriture et logement doivent être déterminés d'après leur valeur réelle. En revanche, le forfait peut être appliqué pour les avantages en nature véhicule et outils issus des NTIC.

EVALUATIONS FORFAITAIRES MINIMALES

Les évaluations forfaitaires (nourriture, logement, véhicule, NTIC) constituent des évaluations minimales, susceptibles d'être remplacées par des montants supérieurs résultant soit :

- d'une convention collective ou d'un accord applicable à une activité professionnelle considérée ;
- d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, ce sont ces sommes qu'il convient de retenir pour la constitution de la base de calcul des cotisations.

En revanche, lorsque le contrat de travail ou la convention collective prévoit une évaluation inférieure, celle-ci ne peut être retenue pour déterminer l'assiette des cotisations. C'est l'évaluation de la sécurité sociale qui prévaudra pour l'assiette des cotisations.

La CSG et la CRDS sont assises sur tous les avantages en nature.

EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE

AVANTAGE EN NATURE NOURRITURE

CAS GENERAL

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée forfaitairement par jour ou par repas (cf. Annexe 1).

Toutefois, cet avantage en nature n'est pas réintégré dans l'assiette des cotisations si 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.

CAS PARTICULIERS

Secteur de l'hôtellerie-restauration

Des dispositions spécifiques s'appliquent pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des HCR, de la restauration des collectivités, de la restauration rapide, des chaînes de cafétérias et assimilées et des casinos.

L'avantage en nature nourriture est fixé forfaitairement à 2 fois le MG (Minimum Garanti) par journée, ou, pour un seul repas, à 1 fois le MG (cf. Annexe 1).

Titres-restaurant

Si l'employeur participe à l'acquisition des titres-restaurant, sa participation est exonérée de cotisations, dans la limite de **5,55 €** pour 2021, si elle est comprise entre 50 % (9,25 €) et 60 % (11,10 €) de la valeur du titre-restaurant.

Lorsque la participation de l'employeur est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre-restaurant, mais qu'elle est supérieure à 5,55 €, il y a lieu de réintégrer dans l'assiette des cotisations la fraction excédant la limite d'exonération.

Lorsque cette participation est supérieure à 60 % ou inférieure à 50 %, il n'est pas tenu compte de cette limite. La totalité de la participation de l'employeur doit donc être réintégrée dans l'assiette des cotisations.



Salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, géré ou subventionné par l'entreprise ou le CE

La fourniture de repas pris à la cantine de l'établissement, moyennant une participation des salariés, constitue un avantage en nature.

A titre de tolérance, l'administration admet que l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations, lorsque la participation du salarié est **égale ou supérieure à 50 %** du montant du forfait nourriture.

Exemple : si la participation salariale s'élève à 3 € par repas, l'avantage en nature nourriture (**4,95 €**) peut être négligé et ne pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

En revanche, lorsque la participation du salarié est **inférieure à 50 %** du montant du forfait nourriture, il convient de réintégrer dans l'assiette des cotisations la différence entre le montant de ce forfait et le montant de sa participation personnelle.

Exemple : si la participation du salarié s'élève à 1,50 € par repas, l'avantage en nature nourriture à réintégrer dans l'assiette des cotisations est de 3,45 € par repas (4,95 € - 1,50 €).

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 donc pas réintégrée dans l'assiette des cotisations.

Sont ici visés les repas d'affaires qui relèvent des frais d'entreprise.

AVANTAGE EN NATURE VEHICULE

DEFINITION

L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition d'un salarié, **de façon permanente**, constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire.

Tel est le cas chaque fois que les circonstances de fait permettent à un salarié d'utiliser, à titre privé (en dehors du temps de travail), un véhicule professionnel.

A l'inverse, l'avantage en nature peut être négligé lorsque le salarié restitue le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine (samedi et dimanche) ou pendant ses périodes de congés. Si le véhicule est mis à disposition, sauf pour les congés payés et que cette période de congés ne couvre pas 1 mois complet, on prend en compte le mois intégral pour l'évaluation de l'avantage en nature dans le cadre du forfait. Cependant, il est admis que l'avantage véhicule annuel puisse être proratisé pour tenir compte du nombre de semaines durant lesquelles le salarié ne dispose pas du véhicule (Q. 12, circ. du 19 août 2005).

De même, l'avantage en nature, résultant de l'utilisation éventuelle à titre privé la semaine, peut être négligé lorsque l'utilisation du véhicule pendant la semaine (trajets domicile-travail) constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués avec ce véhicule.

Lorsque le véhicule est mis à disposition auprès de plusieurs salariés, l'employeur ne le décompte pas comme un avantage en nature, dès lors qu'il indique sur un document que ce véhicule est utilisé pour un usage uniquement professionnel.

MODALITE D'EVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE VEHICULE

L'avantage en nature véhicule peut être évalué, au choix de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel. Celui-ci comprend la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat, TTC. Il convient d'inclure toutes les taxes figurant sur les factures d'achat (ou de location). Le coût de la vignette est donc exclu. En revanche, si l'entreprise a un contrat forfaitaire d'assurance pour l'ensemble d'une flotte de véhicules, il faudra « proratiser » la prime, la diviser par le nombre de véhicules afin de tenir compte de cette quote-part dans les évaluations individuelles.



L'option est laissée à l'appréciation de l'employeur. Il peut l'exercer différemment pour chaque salarié.

Il peut aussi réviser, en fin d'exercice, l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur réelle) pour l'année entière écoulée. Ainsi, s'il a utilisé l'évaluation forfaitaire, au cours de l'année écoulée, il peut revoir cette option en fin d'année. L'entreprise peut alors revoir sa décision, salarié par salarié, lors de l'établissement de la DADS. En revanche, l'employeur ne peut pas en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.

Evaluation au réel

- **Véhicule acheté**

Pour évaluer le véhicule, on prend en compte les dépenses réellement engagées pour le compte du salarié qui comprennent :

- l'amortissement de l'achat du véhicule TTC sur 5 ans à hauteur de 20% par an (ou 10% par an si le véhicule a plus de 5 ans) ;
- l'assurance et les frais d'entretien (révisions, changements de pneus, vidanges, etc....) TTC ;
- et, le cas échéant, les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur. Cette évaluation doit être déterminée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année) pour l'usage personnel par le nombre de kilomètres parcourus annuellement.

- **Véhicule loué ou en location avec option d'achat**

L'évaluation s'effectue à partir du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance (TTC) et, le cas échéant, les frais de carburant utilisé par le salarié pour son usage privé, payés par l'employeur.

Cette évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année) pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres parcourus annuellement.

Lorsque l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées et ne peut pas prouver le kilométrage parcouru à titre privé, l'Urssaf peut régulariser la situation en prenant les forfaits prévus par l'arrêté du 10 décembre 2002 (Q. 19, circ. du 19 août 2005).

Evaluation forfaitaire

- **Véhicule acheté**

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son employeur et paie ses frais de carburant, l'évaluation se fait sur la base de 9 % du coût d'achat du véhicule TTC (ou 6% si le véhicule a plus de 5 ans).

En revanche, lorsque c'est l'employeur qui prend en charge le carburant du véhicule, l'évaluation se fait soit :

- sur la base de 9 % du coût d'achat du véhicule TTC (ou 6 % si plus de 5 ans), en y ajoutant les dépenses de carburant utilisé à des fins personnelles (sur la base des dépenses réelles),
- à partir d'un forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule (ou 9 % si le véhicule a plus de 5 ans).

- **Véhicule loué ou en location avec option d'achat**

Si le salarié paie ses frais de carburant, l'évaluation de l'avantage, résultant de l'usage privé, est effectuée sur la base de 30% du coût global annuel, comprenant la location, l'entretien et l'assurance, évalué d'après les factures intégrant les taxes.

A l'inverse, si l'employeur paie directement le carburant du véhicule, l'évaluation se fait, au choix soit sur la base :

- de 30% du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance, évalué d'après les factures intégrant les taxes et les dépenses de carburant pour l'usage privé (sur la base des dépenses réelles) ;
- d'un forfait de 40% du coût total annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance et le carburant.

En cas de mise à disposition en cours d'année, **que le véhicule soit acheté, ou loué, ou en location avec option d'achat**, l'évaluation devra être proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition (1 mois incomplet étant compté pour 1 mois complet).

Evaluation de l'avantage véhicule lorsque le salarié verse une redevance

Lorsque le salarié verse une redevance, les règles d'évaluation de l'avantage en nature sont identiques, que l'employeur opte pour l'évaluation au forfait ou pour la valeur réelle :

- lorsque la participation du salarié est inférieure à l'évaluation de l'avantage (au forfait ou au réel), l'avantage en nature sera égal à la différence entre ces 2 valeurs ;
- lorsqu'elle est supérieure ou égale au montant de l'évaluation, il n'y a pas d'avantage en nature.



PARTICULARITES DES VEHICULES ELECTRIQUES A COMPTER DU 1ER JANVIER 2020

Lorsque l'employeur met à disposition d'un salarié, entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022, un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique :

- les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature ;
- un abattement de 50 % est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité. Le montant de cet abattement est plafonné à 1800 € par an.

De plus, lorsque l'avantage en nature est calculé sur la base d'un forfait, l'employeur qui loue, avec ou sans option d'achat, un véhicule électrique doit évaluer cet avantage sur la base de 30 % du coût global annuel.

Ce coût global comprend la location, l'entretien et l'assurance du véhicule puisque les frais d'électricité ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avantage en nature.

Lorsque l'employeur met à la disposition d'un salarié, une borne de recharge de véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique (véhicules hybrides et électriques) entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2022, l'avantage en nature découlant de l'utilisation de cette borne à des fins personnelles est évalué à 0 €.

AVANTAGE EN NATURE OUTILS ISSUS DES NTIC

DEFINITION

Lorsque l'employeur met à la disposition permanente du salarié, dans le cadre de son activité professionnelle, des outils issus des NTIC, l'usage privé de ces outils constitue un avantage en nature, qui doit être inclus dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Il s'agit de la téléphonie mobile, du micro-ordinateur portable ou non, de progiciels, de modem d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise, à Internet, etc.

Il y a mise à disposition à titre permanent des outils NTIC chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser, à titre privé (en dehors du temps de travail), cet outil.

La réalité de l'usage privé résulte soit d'un document écrit (contrat de travail, accord d'entreprise, convention collective, règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier de la direction...), soit de factures détaillées.

Cet avantage en nature peut être négligé lorsqu'un document écrit de l'entreprise mentionne que les outils mis à disposition par l'employeur sont destinés à un usage professionnel ou que leur utilisation par le salarié découle d'obligations et de sujétions professionnelles (notamment possibilité d'être joint à tout moment, de recevoir ou d'émettre des informations à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail).

De même, ne doit pas être considéré comme un avantage en nature l'utilisation raisonnable de ces outils pour la vie quotidienne d'un salarié (exemple : courtes durées d'appel au domicile, brèves consultations de serveurs pratiques sur Internet...), dont l'emploi est justifié par des besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale.

MODALITE D'EVALUATION DE L'AVANTAGE NTIC

L'employeur a le choix entre deux modes d'évaluation : évaluation forfaitaire ou évaluation en fonction des dépenses réelles.

L'option est laissée à l'appréciation de l'employeur. Il a la faculté de réviser, en fin d'exercice, l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur réelle), pour l'année entière écoulée.

Dans ces conditions, l'entreprise, qui au cours de l'année écoulée, a utilisé l'évaluation forfaitaire peut, en fin d'année, revoir cette option en fonction de la valeur réelle, salarié par salarié. L'entreprise prend alors sa décision en fin d'année, lors de l'établissement de la DADS. En revanche, l'employeur ne peut pas en revendiquer rétroactivement le bénéfice pour les années antérieures.



Evaluation au réel

La présentation des factures, justifiant le temps passé pour l'utilisation privée (n° de téléphone, accès Internet, etc.) suffit à déterminer le montant de l'avantage en nature.

Si l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'évaluation de l'avantage doit être effectuée de manière forfaitaire.

Lorsque l'employeur fabrique ou fournit les outils TIC, il doit prendre en compte la remise dont aurait bénéficié le salarié en cas d'achat (Q. 24, circ. du 19 août 2005).

Evaluation forfaitaire

Lorsque l'employeur achète les outils TIC pour les mettre à la disposition permanente du salarié, l'avantage en nature déterminé par l'usage privé de ces outils est calculé annuellement sur la base forfaitaire de 10% de son coût d'achat public, TTC.

Si l'employeur paie un abonnement pour la location des outils qu'il met à la disposition permanente du salarié, l'avantage est évalué sur la base de 10% du coût annuel de l'abonnement, TTC.

Enfin, lorsque la formule commerciale ne distingue pas l'achat de l'abonnement, le taux de 10 % s'applique au coût total.

En cas de mise à disposition en cours d'année, l'évaluation doit être proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition (1 mois incomplet est pris en compte pour 1 mois intégral).



AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT

Lorsque l'employeur fournit gratuitement le logement, il a le choix de son évaluation.

Evaluation forfaitaire

L'évaluation au forfait se présente sous forme d'un barème de 8 tranches, établi en fonction de la rémunération du salarié et du nombre de pièces principales. Par pièce principale, il faut entendre celle réservée au séjour et au sommeil, éventuellement des chambres isolées, par opposition aux pièces de service (cuisine, salle d'eau, cabinets d'aisance, buanderies, débarras...). Il faut que les pièces principales disposent d'un ouvrant et de surfaces transparentes donnant sur l'extérieur (Q. 9, circ. du 19 août 2005). Les avantages accessoires pris en charge par l'employeur (eau, gaz, électricité, garage, chauffage) sont compris dans le forfait.

L'avantage en nature logement est évalué par mois ou par semaine. Toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine entière. En cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte, dans la limite de 4.

Evaluation d'après la valeur locative

La valeur locative est celle qui sert au calcul de la taxe d'habitation. Si cette valeur n'est pas connue, l'estimation doit se faire d'après la valeur locative réelle et la valeur réelle des accessoires. Si ces deux derniers modes de détermination ne peuvent pas être retenus, il faut retenir l'évaluation forfaitaire.

L'option est laissée à l'appréciation de l'employeur. Il a la faculté de réviser, en fin d'exercice, l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation) pour l'année entière écoulée, salarié par salarié. L'entreprise prend alors sa décision en fin d'année, lors de l'établissement de la DADS. En revanche, l'employeur ne peut pas en revendiquer le bénéfice pour les années antérieures. La fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature et ne donne pas lieu à cotisation lorsque le salarié verse à son employeur, en échange du logement fourni, un loyer dont le montant est supérieur ou correspond à la base de la valeur locative, et ce, même si cette valeur est inférieure au montant du forfait.

La circulaire du 7 janvier 2003 traite en détail de cet avantage et des cas particuliers : logements occupés par deux conjoints travaillant dans la même entreprise, personnes logées par nécessité absolue du service.

AUTRES AVANTAGES NE CONSTITUANT PAS DES AVANTAGES EN NATURE

VEHICULE MIS A DISPOSITION POUR UNE UTILISATION UNIQUEMENT PROFESSIONNELLE

Si le salarié utilise le véhicule de l'entreprise à des fins professionnelles, dans le cadre du trajet domicile-lieu de travail, il n'y a pas d'avantage en nature.

L'employeur doit alors démontrer que l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié et que le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente, et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles.

L'employeur doit également démontrer que le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun, soit parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi, soit en raison de conditions ou d'horaires particuliers de travail (Q. 33, circ. du 19 août 2005).

MISE EN PLACE D'UN TRANSPORT COLLECTIF PAR L'ENTREPRISE

La mise en place d'un transport collectif par l'entreprise ne constitue pas un avantage en nature, dès lors qu'il est à usage professionnel.

VETEMENTS DE TRAVAIL

S'agissant des vêtements, lorsque les dépenses d'habillement des salariés se traduisent par un remboursement, elles sont considérées comme des **avantages en espèces** à réintégrer dans l'assiette des cotisations.

Toutefois, relèvent de la catégorie des **frais d'entreprise**, les dépenses se traduisant par un remboursement de l'employeur ou par la fourniture gratuite aux salariés :

- de vêtements qui répondent aux critères de vêtements de protection individuelle ([cf. art. R. 4321-4 CT](#)) ;
- ou à des vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité ;
- ou encore de vêtements qui concourent à la démarche commerciale de l'entreprise (circ. 7 janvier 2003).

Les vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur et leur port doit être obligatoire. Les frais d'entretien de ceux-ci sont également des frais d'entreprise.

Il incombe à l'employeur de prouver que ces 2 conditions sont remplies.

Concernant plus particulièrement la fourniture d'EPI aux intérimaires :

- les EPI imposés par le poste de travail répondant aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité; qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature ;
- les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués (excepté tout autre vêtement d'usage courant) et qui ne constituent pas un avantage en nature

Annexe 1

Barèmes des avantages en nature nourriture et logement pour 2021

Nourriture		
	1 repas	2 repas
Cas général	4,95 €	9,90 €
Secteur hôtellerie-restauration (HCR)	3,65 €	7,30 €
Logement		
Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour une pièce	Avantage en nature par pièce principale, si plusieurs pièces principales
< 1 714,00 €	71,20	38,10
De 1 714,00 € à 2 056,79 €	83,20	53,40
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	94,90	71,20
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	106,70	88,90
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	130,70	112,70
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	154,30	136,20
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	178,10	166,00
≥ 5 142,00 €	201,70	189,80

Annexe 2

Tableau récapitulatif de l'avantage en nature véhicule

	Véhicule acheté		Véhicule en location ou en location avec option d'achat
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans	
Forfait annuel			
L'employeur ne prend pas en charge le carburant	9 % du coût d'achat TTC	6 % du coût d'achat TTC	30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance)
L'employeur prend en charge le carburant	9 % du coût d'achat (TTC) + frais de carburant	6 % du coût d'achat (TTC) + frais de carburant	30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance) + frais de carburant
	ou	ou	ou
	12 % du coût d'achat TTC	9 % du coût d'achat TTC	40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance, carburant)
Dépenses réelles			
	20 % du coût d'achat (TTC), l'assurance, les frais d'entretien et, le cas échéant, le carburant	10 % du coût d'achat (TTC), l'assurance, les frais d'entretien et, le cas échéant, le carburant	Coût global de la location, de l'entretien, de l'assurance et, le cas échéant, le carburant
	Pour évaluer l'avantage en nature selon les dépenses réelles : $\frac{\text{résultat obtenu} \times \text{nbre de km parcourus à titre privé}}{\text{total de km parcourus par le véhicule}}$		