

# INFO

# RAPIDE



Paris, le 13 novembre 2023

## La DFS depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023

La déduction forfaitaire spécifique (DFS), plus connue par la profession sous le nom d'abattement forfaitaire des 20%, redevient un sujet d'actualité dans nos entreprises.

En effet, nos délégués syndicaux, ou élus au CSE, sont de plus en plus sollicités pour mettre en place ce dispositif. Ce qui peut apparaître comme paradoxal au moment où sa suppression est annoncée. Des dispositions transitoires, **aggravant le mécanisme**, ont été arrêtées pour accompagner la suppression progressive de la DFS **jusqu'à sa disparition complète le 1<sup>er</sup> janvier 2035**.

**L'Union Fédérale Route FGTE-CFDT s'est toujours prononcée contre un tel dispositif. Elle n'a eu de cesse d'alerter sur les dangers de la DFS** qui se cachent derrière l'apparence d'un avantage pour le conducteur.

Quel est le régime juridique de la DFS, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans le cadre des dispositions transitoires ?

### Qu'est-ce que la déduction forfaitaire spécifique ?

La DFS est une « déduction » applicable sur l'assiette de cotisations sociales. Certaines professions qui comportent des frais professionnels importants peuvent bénéficier de cette déduction forfaitaire spécifique.

Cette DFS est prévue à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts (dans sa rédaction en vigueur au 30 décembre 2000), dispositions accessibles sur le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS)<sup>1</sup>.

Certaines activités du transport se retrouvent dans cette liste avec un taux d'abattement de 20%.

Quelques limites encadrent cette DFS :

- Le montant de la déduction est plafonné à 7600 euros par salarié par année civile.
- L'application de la DFS ne peut avoir pour conséquence pour chaque paie, de ramener l'assiette de calcul des cotisations en deçà de l'assiette minimum de cotisations.

<sup>1</sup>Aller sur le site : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Cliquer sur **Publications Officielles** puis sur **Bulletins Officiels**. Dans la liste des différents bulletins, choisir le **BOSS**. Cliquer sur l'onglet **Frais professionnels** : points n°2120 et suivants.

### PERSONNES À CONTACTER

Patrick **BLAISE**  
Secrétaire Général  
06 82 09 02 97

Olivier **ETHEVE**  
Secrétaire Général Adjoint  
06 73 59 09 89

Isabelle **LE GOFF**  
Juriste  
01 56 41 56 25



### Exemple :

Un conducteur qui perçoit un salaire de 2500 euros brut et perçoit 300 euros de frais. Il verra ses cotisations sociales patronales et salariales calculées sur son salaire brut abattu de 20%.

Deux options sont possibles :

- L'employeur réintègre les frais versés à la rémunération brute du salarié (dans l'assiette on prend tout ce qui est chargé : donc salaire de base plus primes) :  $2500 + 300 = 2800 - 20\% = 2240$  euros. **L'assiette** pour le calcul des cotisations sociales sera de **2240 euros**.
- L'employeur calcule directement l'abattement des 20% sur la rémunération brute :  $2500 - 20\% = 2000$ . **L'assiette** pour le calcul des cotisations sociales sera de **2000 euros**.

### Qui sont concernés par cette DFS ?

- Seuls les conducteurs sont concernés.

#### Dans le transport routier de marchandises

La liste des métiers ouvrant droit à cet abattement supplémentaire vise « *les chauffeurs et convoyeurs de transport rapide routier ou d'entreprise de **déménagement** par automobile* ». Jusqu'à présent, il était convenu de considérer que seuls **la messagerie, l'express, le déménagement** et certaines activités de la **courte distance** étaient concernés par ce dispositif.

**Or les dispositions transitoires, accompagnant la suppression de la DFS, ont étendu l'application du dispositif. Pour les 12 prochaines années, c'est l'ensemble du transport routier de marchandises qui sera visé par le dispositif.**

#### Dans le transport routier de voyageurs

La liste visait aussi « *les **chauffeurs** et receveurs convoyeurs **de cars** à **services réguliers** ou **occasionnels*** ».

**Depuis l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en œuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20% pour les frais professionnels (étendu par arrêté du 13 mars 2008), il n'est plus possible de recourir à ce dispositif.**

**D'ailleurs, il n'y a aucune ambiguïté possible, les dispositions transitoires ne reviennent pas sur cette suppression. Elles ne parlent que du transport routier de marchandises.**

- C'est **l'activité du salarié** qui doit être prise en compte et non l'activité générale de l'entreprise.
- **Les dispositions transitoires dérogatoires applicables au transport routier n'exigent pas que le conducteur ait expressément exposé des frais professionnels.** Désormais la DFS pourra aussi s'appliquer sur les indemnités de congés payés versées par les caisses de congés payés ou les rémunérations versées au conducteur alors qu'il est en vacances.

### Qui fait le choix de recourir au dispositif ?

Recourir à la DFS n'est pas obligatoire mais **une possibilité**. **Le choix appartient bien entendu à l'employeur**. Elle est mise en place :

- Soit par la négociation d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche (voir point 2180 du BOSS).

- Soit avec l'autorisation du CSE (le point 2180 du BOSS précise « *lorsque, par tout moyen, le CSE a donné son accord* »).

Dans ce cas, la DFS s'impose à l'ensemble des conducteurs : l'employeur n'a pas à obtenir le consentement individuel de chaque conducteur.

À défaut d'accord collectif ou d'accord du CSE, **l'employeur décide unilatéralement** la mise en place de la DFS.

Dans le cadre de la décision unilatérale, jusqu'à présent, l'employeur devait obtenir chaque année le consentement individuel du conducteur.

Désormais, il faut cependant nuancer :

- **Les conducteurs, qui ont accepté le recours** à la DFS avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023, soit avant la période transitoire, **sont censés avoir accepté la DFS jusqu'à sa disparition totale**. L'employeur n'a pas à redemander tous les ans l'acceptation du conducteur.
- En revanche, pour **les conducteurs embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'employeur devra continuer de s'assurer de leur consentement**. L'accord du salarié vaudra, par tolérance, jusqu'à la fin de la période transitoire en 2034 inclus.
- Néanmoins le salarié pourra demander à tout moment à son employeur à sortir du bénéfice de la DFS (cette demande sera prise en compte pour l'année suivante).

De même, le salarié qui donne son consentement en cours d'année, le dispositif lui sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

### **Attention : L'avis du conducteur doit être « éclairé ».**

Selon le point 2190, Frais professionnels sur le BOSS, l'employeur doit informer chaque salarié concerné, des conséquences de l'usage de la DFS sur la validation de ses droits aux assurances sociales. Il appartient à l'employeur de prouver que les salariés ont été informés des conséquences de l'application de la DFS sur la validation de leurs droits.

**C'est un point de vigilance à avoir pour nos élus CFDT**, voire un angle d'attaque possible pour un salarié qui veut revenir sur son acceptation, de vérifier si l'information de l'employeur portait bien sur toutes les incidences y compris sur le niveau des prestations sociales que percevra le salarié dans le cadre de la redistribution ou des salaires dit différés (voir le dernier point de la note).

### **Les modalités de calcul de la DFS**

- **Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023**, pour pouvoir appliquer l'abattement forfaitaire spécifique des 20%, l'employeur devait **intégrer** dans la base de calcul de l'abattement les indemnités versées au titre des frais de route à la rémunération brute du salarié. Sur ce nouveau salaire brut, on applique la DFS. C'est sur ce **brut abattu**, que sont calculées les cotisations sociales patronales et salariales.

Dans le cadre des dispositions transitoires applicables au transport routier : **cette intégration des frais de route** dans l'assiette qui servira au calcul de la DFS **n'est plus obligatoire**. Ce qui implique que cette déduction s'appliquera directement sur la rémunération brute.

Les deux systèmes, à savoir un calcul avec intégration des frais ou sans intégration des frais, s'appliquent en même temps : les indemnités à intégrer dans la rémunération globale soumise à la DFS dépendront de l'option retenue par l'employeur.

**Il semble que la tendance en pratique soit une application de la DFS sur la rémunération brute, sans intégration des sommes versées au titre des frais de route.**

Le taux va progressivement s'abaisser.

- **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, le taux de déduction forfaitaire spécifique sera réduit de 1 point chaque année pendant 4 ans (soit 19% pour l'année 2024, 18% pour 2025, 17% pour 2026, 16% pour 2027).
- **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028**, ce taux sera réduit de 2 points chaque année pendant 8 ans (14% pour l'année 2028, 12% pour 2029, 10% pour 2030, 8% pour 2031, 6% pour 2032, 4% pour 2033 et 2% pour 2034). Il n'y aura plus de taux d'abattement le 1<sup>er</sup> janvier 2035.

### Exemple :

Simulation sur la base d'un conducteur avec un salaire brut de 2500 euros et des frais de déplacement à hauteur de 300 euros.

Incidence sans abattement	Avec abattement (en intégrant les frais de route)	Avec abattement sans intégration des frais de route
2500€	2500€ + 300€ = 2800€	2500€
	2800€ - 20% = 2240€	2500€ - 20% = 2000€
<b>Gains pour le salarié</b> en net, en sachant que le bénéfice de l'abattement ne porte que sur une partie des cotisations soit 14,18% puisque la mutuelle, la CSG et la CRDS ne prennent pas en compte l'abattement.	<b>36,87€</b>	<b>70,90€</b>
<b>Gains pour l'entreprise</b> plus important car là c'est bien l'ensemble des cotisations qui est pris en compte soit 39,296%.	<b>102,17€</b>	<b>196,48€</b>
Ce que l'on ne dit pas. C'est que cela a un second effet sur la Réduction Générale des Cotisations Patronales qui s'ajoute au 102,17€ ou au 196,48€.	<b>140,83€</b>	<b>63,45€</b>

Dans nos exemples :

- Lorsque les frais de route sont réintégrés dans l'assiette de calcul le gain s'élève à hauteur de 243€ pour l'employeur et de 36,90€ mensuellement pour le salarié.
- Lorsque les frais de route ne sont pas intégrés dans l'assiette de calcul le gain pour l'employeur s'élève à près de 260€ et 70,90€ pour le salarié.

Notre simulation se base bien entendu sur l'année 2023 où le taux d'abattement est encore à 20%. Il est évident qu'au fur et à mesure de l'abaissement du taux d'abattement, l'assiette de calcul des cotisations sociales s'élargira.

Mais, les « manques » à gagner pour un conducteur, cumulés sur cette période entre 2024 et 2035 auront des répercussions non négligeables sur le niveau de ses prestations sociales notamment sur le montant de sa pension de retraite.

### **L'avantage retiré de la DFS n'est qu'apparent**

L'augmentation du salaire net pour les salariés tous les mois a en réalité un coût social plus important. Et ce coût sera d'autant plus important dans la mesure où l'employeur choisit l'option de la non-réintégration des frais de route dans l'assiette de calcul du brut abattu, puisque le montant à l'origine du calcul des cotisations sera moins élevé.

### **Un manque à gagner dans le cadre des salaires dit « différés »**

- Le conducteur en arrêt de travail (maladie ou à la suite d'un accident du travail), verra ses indemnités journalières calculées sur le salaire brut abattu.

**Tant qu'on reste dans les périodes visées par l'article 10 ter de la CCNTR, en cas d'arrêt maladie ou d'arrêt de travail, l'obligation de maintien de la rémunération du salarié va atténuer cet effet négatif : puisqu'elle va se calculer sur la rémunération brute qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.**

**Pour l'application de cet article, il faut prendre en compte le montant de la rémunération brute et non le brut mensuel abattu.**

- De même l'application de la DFS aura une incidence sur l'application des nouvelles dispositions en matière de prévoyance négociées pour le transport routier de marchandises : les prestations se calculent sur le brut cotisé.
- Dans le cadre du départ en congé de fin d'activité : l'allocation de CFA sera bien entendu calculée sur le salaire brut abattu. Ce qui implique que le niveau de l'allocation sera d'un niveau moins élevé que s'il avait été calculé sur la rémunération brute totale du conducteur. Il est possible d'envisager que l'application généralisée de la DFS ait une incidence sur le niveau des cotisations perçues par le FONGECFA, et pourrait fragiliser l'équilibre de l'organisme de gestion du CFA.
- Le calcul des salaires différés, à savoir l'allocation chômage et la pension de retraite, tiendront compte de l'assiette de cotisation réduite (pour les années où cette assiette aura été réduite du fait de la DFS) : ce qui impliquera un niveau de rémunération plus bas que si on avait cotisé sur l'ensemble de sa rémunération brute.

### **Des incidences fiscales**

L'augmentation du salaire mensuel net du salarié, généré par le calcul des prestations sociales sur un brut abattu, peut aussi avoir une incidence sur le niveau d'imposition. Qui dit salaire net plus important dit base de calcul pour l'impôt plus importante. Outre le risque de basculer sur la tranche d'imposition supérieure, il existe aussi le risque de dépasser les seuils et barèmes pour bénéficier de certaines aides comme la prime pour l'emploi, certaines aides de la CAF, l'obtention de bourses, etc. Alors que sans application de la DFS, on rentrerait dans les conditions pour bénéficier de ces aides.

## **Conclusion**

En tout état de cause lorsqu'une entreprise souhaite mettre en place la DFS par accord d'entreprise ou en consultant le CSE, celle-ci doit exposer clairement les avantages et les inconvénients de cette mesure.

Un document clair doit donc mettre en avant les gains de chacun en salaire net pour les salariés et en déduction générale des cotisations pour l'entreprise.

Par ailleurs, il faut également qu'il détaille les conséquences pour les salariés en matière de prestations sociales différées lors des arrêts de travail maladie/accident du travail (car tout le monde ne bénéficie pas d'un maintien de salaire sachant également que pour ceux qui en bénéficient ceux-ci sont limités dans le temps), chômage, prévoyance, invalidité, retraite et bien entendu, congé de fin d'activité voire en matière fiscale.

C'est la condition impérative pour que le CSE formule un avis éclairé.

Un rappel également lorsque les membres du CSE sont consultés en tant que délégation du personnel, l'article L2315-32 du Code du Travail précise que le Président ne participe pas au vote.

