

Quel avantage en nature pour la mise à disposition d'un véhicule électrique ?



© 2023 Les Echos Publishing

La possibilité, pour un salarié, d'utiliser à des fins personnelles un véhicule de l'entreprise constitue pour lui un avantage en nature. Un avantage qui est alors soumis aux cotisations et contributions sociales. Et pour évaluer le montant de cet avantage, il est tenu compte des dépenses engagées par l'employeur (coût d'achat, frais d'entretien, assurance...), soit pour leur valeur réelle, soit sur la base d'un forfait annuel.

Toutefois, des règles spécifiques de calcul ont été mises en place afin d'encourager l'utilisation de véhicules électriques.

Mise à disposition d'un véhicule électrique

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, pour la mise à la disposition d'un salarié d'un véhicule fonctionnant uniquement au moyen de l'énergie électrique :

- le montant des dépenses retenues pour l'évaluation de l'avantage en nature doit faire l'objet d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an ;
- les frais d'électricité engagés par l'employeur, pour la

recharge du véhicule, ne doivent pas être inclus dans ces dépenses.

Cette règle de faveur aurait dû prendre fin le 31 décembre 2022. Mais, bonne nouvelle, le gouvernement l'a reconduite jusqu'au 31 décembre 2024.

Exemple : un véhicule électrique génère, pour l'employeur, des dépenses annuelles réelles d'un montant de 5 000 €. Des dépenses auxquelles il est appliqué un abattement de 50 % (soit 2 500 €) retenu dans la limite de 1 800 € par an. Le montant de l'avantage en nature que constitue ce véhicule s'élève donc à $5\,000\text{ €} - 1\,800\text{ €} = 3\,200\text{ €}$.

Mise à disposition d'une borne de recharge

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'utilisation à des fins personnelles, par un salarié, d'une borne de recharge électrique mise à disposition par l'employeur constitue un avantage en nature qui est considéré comme nul. En pratique, ceci concerne le salarié qui recharge sa propre voiture électrique sur la borne de recharge de son entreprise.

Cette règle, qui ne devait s'appliquer que jusqu'au 31 décembre 2022, est prolongée de 2 ans et complétée.

Ainsi, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, l'utilisation à des fins personnelles, par un salarié, d'une borne de recharge électrique installée sur le lieu de travail (mise à disposition par l'employeur d'une borne ou prise en charge par celui-ci de tout ou partie des coûts liés à l'utilisation d'une borne), constitue un avantage en nature considéré comme nul.

Lorsque la borne de recharge est installée en-dehors du lieu de travail, plusieurs hypothèses sont à distinguer.

Première hypothèse, l'employeur prend en charge tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation de cette borne :

- cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail du salarié ;
- lorsque la borne est installée au domicile du salarié et n'est pas retirée à la fin de son contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 000 €. Cette limite étant portée à 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager (dans la limite de 1 500 €) lorsque la borne a plus de 5 ans.

Seconde hypothèse, l'employeur prend en charge tout ou partie des autres frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge installée hors du lieu de travail ou du coût d'un contrat de location d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité). Dans ce cas, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

[Arrêté du 26 décembre 2022, JO du 31](#)

© 2022 Les Echos Publishing