

Pégase 3

Remboursement des frais de transport domicile / lieu de travail

Dernière révision le 18/05/2009





Sommaire

Principe.....	4
Frais de transports publics	4
Taux de remboursement	4
Trajet.....	4
Salariés ayant plusieurs lieux de travail.....	5
Justificatifs pour le remboursement.....	5
Pas de remboursement dans certains cas	5
Les salariés à temps partiel.....	5
En cas d'absence dans le mois (maladie ou congés).....	5
Régime social.....	6
Régime fiscal.....	6
Frais de transports personnels	7
Salariés concernés.....	7
Les salariés à temps partiel.....	7
Salariés ayant plusieurs lieux de travail.....	8
Si l'employeur change les modalités de remboursement.....	8
Régime social.....	8
Régime fiscal.....	8
Cumul possible avec les indemnités kilométriques.....	8
Régime social.....	9
Régime fiscal.....	9
Mentions sur le bulletin de paie	9
Mise en place dans Pégase 3	9
Version Paradox.....	10
Version SQL.....	11
Et si l'employeur rembourse plus de 50 %... ..	14
Et si le salarié a un abattement... ..	15



Suivi de la notice

27 février 2009	Création de la notice	
18 mai 2009	Paramétrage des rubriques lorsque l'employeur rembourse plus de 50 % des frais engagés.	Page 15



Principe

Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des frais de transport, depuis le domicile vers le lieu de travail des salariés, sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2009 dans toutes les entreprises, y compris celles situées hors de la région parisienne.

*Loi 2008-1330 du 17 décembre 2008, art. 20, JO du 18
Décret 2008-1501 du 30 décembre 2008, JO du 31
Circulaire DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009 ;
Lettre-circulaire ACOSS 2009-21 du 11 février 2009*

Frais de transports publics

L'employeur doit prendre obligatoirement en charge, depuis le 1^{er} janvier 2009, quelle que soit la localisation de son entreprise, les frais de transport public exposés par les salariés pour leurs trajets domicile-lieu de travail. Sont concernés (*code travail art. R. 3261-1 et R. 3261-2*) :

- les abonnements à nombre de voyages illimité (annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite) ;
- les abonnements à un service public de location de vélos (Velib, Velov,...).

Les billets à l'unité sont donc exclus de la prise en charge.

Taux de remboursement

L'employeur doit prendre en charge 50 % du coût de ces titres d'abonnement (*code travail art. R. 3261-1*), sur la base d'un tarif de 2^e classe (*code travail art. R. 3261-3*). Les titres d'abonnement annuel doivent faire l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement sur la période d'utilisation.

Trajet

L'employeur doit prendre en charge les frais de transport nécessaires pour accomplir le trajet depuis la résidence habituelle du salarié, jusqu'au lieu de travail, dans **le temps le plus court** (*code travail art. R. 3261-3*).

Ainsi, l'employeur peut donc limiter le remboursement à 50 % de l'abonnement correspondant au trajet le plus court entre le domicile et le lieu de travail, même si le salarié a souscrit un abonnement plus important.

Par ailleurs, en cas de pluralité d'abonnements pour un trajet domicile-lieu de travail, la prise en charge par l'employeur, à hauteur de 50 % des titres d'abonnement, doit couvrir l'intégralité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectué en transports collectifs, **même si plusieurs abonnements sont nécessaires** à la réalisation de ce trajet.

Exemple :

Un salarié utilise, pour le trajet domicile-lieu de travail, un abonnement hebdomadaire SNCF, complété par un abonnement de bus urbains. L'employeur prend en charge 50 % de l'abonnement SNCF et 50 % de l'abonnement de bus urbains.



Salariés ayant plusieurs lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise n'assurant pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail (*code travail art. R. 3261-10*).

Justificatifs pour le remboursement

La prise en charge est conditionnée par à la remise des titres de transport, ou, à défaut, à leur présentation par le salarié à son employeur. Pour les abonnements de location de vélos ne comportant pas les nom et prénom du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit (*code travail art. R. 3261-5*). L'employeur doit procéder au remboursement des titres d'abonnement au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel ceux-ci ont été validés.

Pas de remboursement dans certains cas

Si le salarié perçoit déjà des indemnités de frais pour ses déplacements « domicile-lieu de travail » dépassant la moitié du prix de son abonnement aux transports publics, l'employeur peut refuser le remboursement (*code travail art. R. 3261-8*).

Les salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale hebdomadaire du travail (ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure à la durée légale), l'employeur a la même obligation que pour les salariés à temps plein (*code travail art. R. 3261-9*) : **pas de prorata** du remboursement.

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet, l'employeur doit proratiser son remboursement par le rapport « nombre d'heures travaillées / 50 % de la durée du travail à temps complet » (*code travail art. R. 3261-9*).

Exemples :

La durée hebdomadaire de travail dans une entreprise est fixée à 35 h. Pour un titre de transport de 80 €, la prise en charge obligatoire de l'employeur est de :

- $80 \text{ €} \times 50 \% = 40 \text{ €}$ pour un salarié à temps plein, un temps partiel de 20 h par semaine ou encore pour un mi-temps (17,5 h par semaine),
- $(80 \text{ €} \times 50 \%) \times (15/17,5) = 34,29 \text{ €}$ pour un salarié à temps partiel qui effectue 15 h par semaine.

En cas d'absence dans le mois (maladie ou congés)

L'employeur doit prendre en charge normalement l'abonnement au titre de transport à partir du moment où il a été utilisé au moins une fois pour un trajet « domicile-lieu de travail », sans aucune proratisation pour les jours non travaillés ;



Dans le cas d'un abonnement annuel, l'employeur est tenu de rembourser la moitié de l'abonnement pour le mois durant lequel l'arrêt maladie intervient. Et si l'arrêt maladie se prolonge, le salarié ne peut bénéficier d'aucune prise en charge pour chaque mois durant lequel aucun trajet « domicile-lieu de travail » n'est effectué.

En cas de congés payés, l'employeur doit prendre en charge le titre de transport à partir du moment où il est utilisé au moins une fois pour le trajet « domicile-lieu de travail ». En revanche, il n'a obligation pour un titre d'abonnement dont la période de validité couvre uniquement des jours de congés payés (ainsi, il n'a pas à rembourser un abonnement hebdomadaire si le salarié est en congé pour la semaine complète).

Régime social

La prise en charge obligatoire (soit 50 %) est exonérée de charges sociales, y compris en cas d'application d'un abattement pour frais professionnels.

Si l'employeur va au-delà du minimum légal et prend en charge les titres de transport au-delà de la part obligatoire, la part facultative au-delà de 50 % est également exonérée de cotisations sociales, dans la limite des frais réellement engagés par le salarié (donc dans la limite du tarif de l'abonnement).

Exemple :

La durée hebdomadaire de travail dans une entreprise est fixée à 35 h. Pour un titre de transport de 100 €, la prise en charge obligatoire de l'employeur est, pour un salarié à temps partiel à hauteur de 15 h par semaine, de :

$$(100 \text{ €} \times 50 \%) \times (15/17,5) = \mathbf{42,86 \text{ €}}$$

L'employeur peut vouloir prendre en charge l'abonnement sans appliquer le prorata lié au temps partiel, comme s'il s'agissait d'un temps plein, soit :

$$100 \text{ €} \times 50 \% = \mathbf{50 \text{ €}}$$

La part facultative (50 € - 42,86 € = **7,14 €**) est effectivement exonérée de cotisations sociales, puisque dans la limite des frais réellement engagés par le salarié à temps partiel.

Remarque : Cette part facultative au-delà de 50 % doit toutefois être réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, si l'employeur applique un abattement pour frais professionnels.

Régime fiscal

Le remboursement, par l'employeur, du prix des abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, est exonérée d'impôt sur le revenu (CGI art. 81-19° ter a).

Et ce, peu importe que le salarié bénéficie, sur le plan fiscal, de la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels ou opte pour la déduction des frais réels.

En revanche, si l'employeur prend en charge plus que le minimum obligatoire, le surplus constitue un revenu imposable (peu importe également que le salarié opte pour la déduction forfaitaire de 10 % ou la déduction des frais réels).



Frais de transports personnels

L'employeur peut prendre en charge les frais de carburant (ou d'alimentation de véhicules électriques) de leurs salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. C'est une simple faculté pour l'employeur : **aucune obligation légale**.

L'employeur met en place la prise en charge par accord avec les représentants de syndicats représentatifs dans l'entreprise (*code travail art. L. 3261-4, 1°*).

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de syndicats, il suffit d'une décision unilatérale, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Dans la mesure où l'employeur décide de prendre en charge ces dépenses, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés pouvant y prétendre (*code travail art. R. 3261-11*).

Salariés concernés

La prise en charge ne peut concerner que les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel :

- soit parce que leur résidence habituelle ou leur lieu de travail est situé en dehors d'une zone couverte par les transports urbains ;
- soit parce que l'utilisation du véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires de travail, qui ne permettent pas d'utiliser les transports en commun.

Par ailleurs, sont exclus du dispositif les salariés entrant dans l'une des 3 catégories suivantes (*code travail art. R. 3261-12*) :

- ceux disposant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ;
- ceux logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- et enfin, ceux dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Attention : L'employeur doit demander aux salariés les éléments justifiant les dépenses engagées (*code travail art. R. 3261-11*) afin de pouvoir les présenter en cas de contrôle.

Les salariés à temps partiel

Les règles de prorata sont voisines de celles retenues pour les transports en commun :

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale du travail (ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure à la durée légale) doivent bénéficier d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet (*code travail art. R. 3261-14*) : **pas de prorata**.

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est proratisée par le rapport « nombre d'heures travaillées / 50 % de la durée du travail à temps complet » (*code travail art. R. 3261-9*).



Exemples :

Dans une entreprise où la durée collective du travail est de 35 heures hebdomadaires, si l'employeur a mis en place un système de prise en charge sur une base de 200 € pour un salarié à temps plein, pour une même distance « domicile-lieu de travail », la prise en charge est de :

- 200 € pour un salarié à temps plein, pour un temps partiel de 20 h par semaine ou encore pour un mi-temps (17,5 h par semaine) ;
- $200 \text{ €} \times 15/17,5 = 171,43 \text{ €}$ pour un salarié à temps partiel de 15 h par semaine.

Salariés ayant plusieurs lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise n'assurant pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, peut bénéficier de la prise en charge par son employeur, des frais de carburant ou d'alimentation électrique lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail (*code travail art. R. 3261-15*).

Si l'employeur change les modalités de remboursement

En cas de changement des modalités de remboursement, l'employeur doit avertir les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement (*code travail art. R. 3261-13*).

Régime social

Cette prise en charge est exonérée de toute cotisation et toute contribution d'origine légale ou conventionnelle (*code séc. soc. art. L. 131-4-1 modifié*), dans la limite de 200 € par salarié et par an.

Attention : en cas d'abattement pour frais professionnels, le remboursement des frais de carburant à hauteur de 200 euros, doit être réintégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ; l'abattement n'étant appliqué que par la suite, sur la rémunération brute, remboursement compris.

Régime fiscal

Le remboursement par l'employeur, des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, est exonéré d'impôt sur le revenu, dans la même limite de 200 €, par salarié et par an (*CGI art. 81-19 ter b*).

Cumul possible avec les indemnités kilométriques

La « prime transport carburant de 200 € » peut se cumuler avec le remboursement d'indemnités kilométriques pour le trajet « domicile-lieu de travail » issu de la circulaire DSS 2003-7 du 7 janvier 2003.



Régime social

Le total des sommes versées (prime transport carburant + indemnités kilométriques) peut ainsi être exonéré de cotisations sociales au-delà de 200 euros par an, mais dans la limite du montant des frais réellement engagés par le salarié (en cas de contrôle, des justificatifs seront réclamés).

Régime fiscal

Par contre, toujours en cas de cumul, la prime de transport de 200 euros reste exonérée d'impôts sur le revenu. Ce qui n'est pas le cas des indemnités kilométriques pour le trajet «domicile-lieu de travail», qui sont, dans tous les cas, réintégrées dans le net imposable (non déductible).

Exemple :

Avant ce nouveau dispositif, un salarié percevait 350.00 euros d'indemnités kilométriques. Ces indemnités étaient exonérées de cotisations sociales mais réintégrées dans le net fiscal.

En 2009, il pourra bénéficier d'une prime de transport de 200 euros + 150 euros d'indemnités kilométriques seulement. Ces 350 euros seront exonérés de charges sociales et seuls 150 euros seront réintégrés dans le net imposable.

Remarque : si le salarié utilise son véhicule pour convenance personnelle alors qu'il pourrait utiliser les transports en commun, les indemnités kilométriques pour le trajet «domicile-lieu de travail», sont exonérées de cotisations sociales dans les limites du barème fiscal, mais elles sont également limitées au montant de l'abonnement de ce trajet en transport en commun (2eme classe). Précisions de la lettre-circulaire ACOSS 2009-21 du 11 février 2009.

Mentions sur le bulletin de paie

Le remboursement pour moitié des abonnements de transports publics et la prise en charge des frais de transports personnels (carburant) sont expressément rangés au rang des **mentions obligatoires** du bulletin de paie (*code travail art. R. 3243-1, 12° nouveau*).

Cependant, les employeurs ne pourront être pénalement sanctionnés pour une omission, qu'à partir du 1^{er} avril 2009 (*décret art. 1-II*).

Cette tolérance vise à laisser aux entreprises le temps d'adapter leur logiciel de paie. Attention, cette tolérance n'a aucune incidence sur la date d'entrée en vigueur des mesures : l'obligation de prise en charge des frais de transports s'applique bien à partir du 1^{er} janvier 2009.

Mise en place dans Pégase 3

Dans les explications qui vont suivre, nous décrivons la mise en place des rubriques pour le cas le plus commun : lorsque l'employeur rembourse 50 % du montant des abonnements de transport collectif.

Les numéros des rubriques utilisés dans nos exemples sont fictifs. Utilisez des numéros en fonction de vos propres disponibilités.



Version Paradox

Créer une rubrique de formule **INDTD** pour le remboursement des frais de transport « *Domicile – Lieu de travail* ».

Situer cette rubrique après le total imposable, avec un numéro 8705 par exemple.

Dans le taux salarial de cette rubrique, préciser le taux de remboursement de l'employeur (exemple : 50.000 %).

Remarque : pour le montant global de l'abonnement payé par le salarié, il faudra soit le saisir en base de la rubrique, soit le saisir dans une constante utilisateur (exemple **ABOBUS**), laquelle constante devra figurer dans la base de la rubrique 8705. Cette seconde solution serait à privilégier lorsque plusieurs salariés prennent le même type d'abonnement, car la valeur de cette constante sera modifiée une seule fois lors d'un changement de tarif, évitant ainsi d'avoir à mettre à jour le montant de l'abonnement pour tous les salariés.

Création de la constante ABOBUS pour un abonnement fixé à 100.00 euros (accès au menu général, en sélectionnant : **Gestion | Constantes utilisateurs**) :

Constantes utilisateurs [ABOBUS] - Abonnement mensuel transport en commun

Toutes les constantes

valide à partir du 01/01/2009

Code ABOBUS

Libellé Abonnement mensuel transport en commun

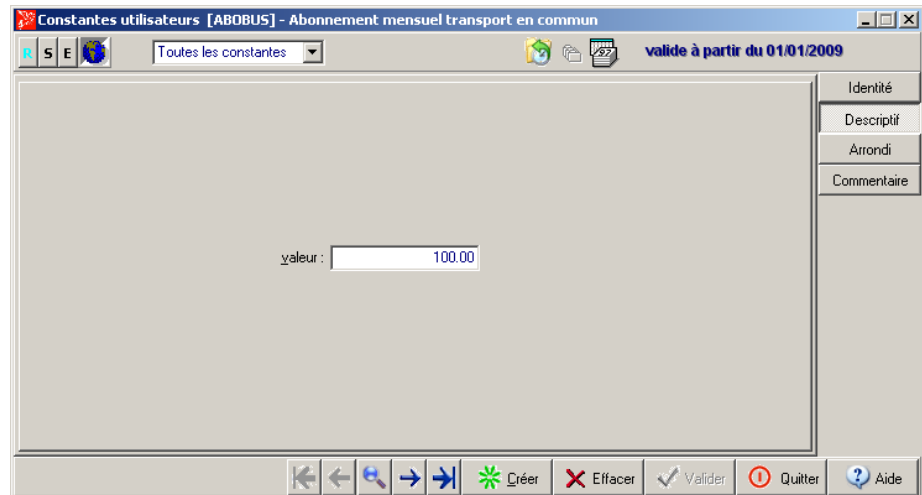
Constante de type "valeur"
Cette constante retourne un montant

Sécurité

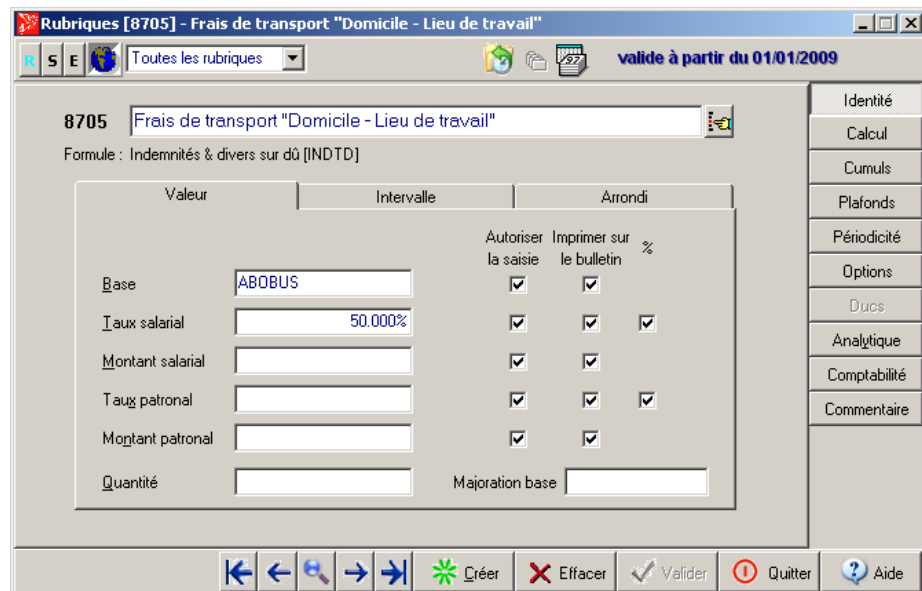
Niveau d'accès à la constante 1

Créer Effacer Valider Quitter Aide

Renseigner le montant de l'abonnement dans la page « Descriptif » :



Puis création de la rubrique :



Attention : en version Paradox, la proratisation du taux de remboursement des salariés à temps partiel, qui pratiquent moins d'un salarié à mi-temps, n'existe pas. On prendra soin, pour l'occasion de forcer le taux salarial en gestion du bulletin à l'écran.

Version SQL

Créer une rubrique de formule **INDTD** pour le remboursement des frais de transport « Domicile – Lieu de travail ».

Situer cette rubrique après le total imposable, avec un numéro 8705 par exemple.

Dans le taux salarial de cette rubrique, préciser la constante : *carteorangepat*



Remarque : pour le montant global de l'abonnement payé par le salarié, il faudra soit le saisir en base de la rubrique, soit le saisir dans une constante utilisateur (exemple **ABOBUS**), laquelle constante devra figurer dans la base de la rubrique 8705. Cette seconde solution serait à privilégier lorsque plusieurs salariés prennent le même type d'abonnement, car la valeur de cette constante sera modifiée une seule fois lors d'un changement de tarif, évitant ainsi d'avoir à mettre à jour le montant de l'abonnement pour tous les salariés.

Création de la constante ABOBUS pour un abonnement fixé à 100.00 euros (accès au menu général, en sélectionnant : **Gestion | Constantes utilisateurs**) :

Renseigner le montant de l'abonnement dans la page « Descriptif » :

Puis création de la rubrique :



Cette constante récupère automatiquement le taux de remboursement de l'employeur qui aura été précisé dans la fiche établissement, au niveau de la page « Paramétrages », dans la zone « Remboursement transport : prise en charge » :

Attention : cette constante proratisse automatiquement le taux de prise en charges pour les salariés à temps partiels dont les heures contractuelles sont inférieures à la moitié de l'horaire collectif de l'établissement.

Exemple :

- Dans la fiche d'un établissement qui applique les 35 heures par semaine, on indique un taux de remboursement de 50.000 %.



- Pour un temps partiel qui travaille 20 heures par semaine, la constante *carteorangepat_* ramènera un taux de 50 % ;
- Pour un temps partiel qui travaille 15 heures par semaine, la constante *carteorangepat_* ramènera la valeur $50 \times 15 / 17.5 = 42.86 \%$.

Et si l'employeur rembourse plus de 50 %...

Si l'employeur décide de rembourser les abonnements de frais de transports publics à un taux supérieur à 50 %, le surplus est également exonéré de cotisations sociales. Par contre, ce surplus n'est pas exonéré d'impôt sur le revenu.

Exemple : un employeur rembourse les abonnements au taux de 70 %. La totalité de ces 70 % sont exonérés de cotisations sociales. Par contre, seulement 50 % des 70 % sont exonérés d'impôt sur le revenu. Le surplus (20 %) est soumis à impôt.

Dans le logiciel, il convient donc de créer deux rubriques : une pour le remboursement jusqu'à 50 %, exonérée d'impôt sur le revenu, et une rubrique pour le surplus, toujours exonéré de charges sociales, mais non déductible du net imposable.

La première de ces deux rubriques est celle décrite ci-dessus : rubrique 8705. Cette rubrique, placée après le net imposable, ne rentre pas dans le net fiscal du salarié. Son montant doit être limité à la moitié de l'abonnement avancé par le salarié, dans les conditions prévues par la législation (temps le plus court, seconde classe, ...) précisées au début de la présente notice.

La seconde rubrique, pour la part de remboursement excédant les 50 %, créer une rubrique située impérativement avant le total imposable, paramétrée comme suit :

Valeur	Intervalle	Arrondi	Autoriser la saisie	Imprimer sur le bulletin	%
Base	ABOBUS		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Taux salarial	20.000%		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Montant salarial			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Taux patronal			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Montant patronal			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Quantité					
		Majoration base			

Attention : cette rubrique doit être utilisée uniquement lorsque le salarié ne bénéficie pas d'abattement pour frais professionnels.



Créer une rubrique de formule **INDTI** pour la part de remboursement des frais de transport « *Domicile – Lieu de travail* », au-delà de 50%.
Situier cette rubrique avant le total imposable, avec un numéro 8420 par exemple.

Dans la base de la rubrique, renseigner la constante ABOBUS appelant le montant global de l'abonnement avancé par le salarié.

Dans le taux salarial de cette rubrique, préciser le taux de remboursement de l'employeur au-delà de 50 %. Ainsi, dans notre exemple où l'employeur rembourse 70 % de l'abonnement, vous renseignez 20.00 % seulement.

Par ailleurs, ce remboursement n'étant soumis à aucune cotisation, il n'est pas soumis à CSG et CRDS. Dans la page « Cumuls », renseignez « Non pris en compte » dans cette zone.

Et si le salarié a un abattement...

Dans le même exemple, si le salarié bénéficie d'un abattement pour frais professionnels, dans ce cas, non seulement le surplus de remboursement au-delà de 50 % est soumis à impôt, mais il est également soumis à cotisations sociales. Une troisième rubrique est alors nécessaire, paramétrée différemment :

Attention : cette rubrique doit être utilisée uniquement lorsque le salarié bénéficie d'un abattement pour frais professionnels.

Créer une rubrique de formule **PRIME** pour la part de remboursement des frais de transport « *Domicile – Lieu de travail* », au-delà de 50%.
Situier cette rubrique avant le total du brut, avec un numéro 1540 par exemple.



Dans la base de la rubrique, renseigner la constante ABOBUS appelant le montant global de l'abonnement avancé par le salarié.

Dans le taux salarial de cette rubrique, préciser le taux de remboursement de l'employeur au-delà de 50 %. Ainsi, dans notre exemple où l'employeur rembourse 70 % de l'abonnement, vous renseignez 20.00 % seulement.

Valeur	Intervalle	Arrondi
Base	ABOBUS	Autoriser la saisie <input checked="" type="checkbox"/> Imprimer sur le bulletin <input checked="" type="checkbox"/> %
Taux salarial	20.000%	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> %
Montant salarial		<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
Quantité		Taux majoration

Le montant salarial calculé par cette rubrique, rentre dans le brut et dans l'imposable. Il est soumis à cotisations.

A noter : lorsqu'un salarié bénéficie d'un abattement, lui faire figurer la rubrique 8705 pour les 50 % exonérés et la 1540 décrite ci-dessus pour la part de remboursement au-delà de 50 %. Il est inutile de lui insérer la rubrique 8420 décrite plus haut.