1.5- Les avantages en nature

Qu'est-ce qu'un avantage en nature ?

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services destinés à un usage personnel, à titre gratuit ou à des conditions avantageuses. Les avantages en nature ne doivent pas être confondus avec les frais professionnel (v. fiche Frais professionnel).

Quels sont les différents types d'avantage en nature ?

Il n'existe pas de liste exhaustive. Les avantages en nature les plus courants sont la fourniture d'un logement ou de nourriture gratuits ou à prix préférentiels, l'attribution d'un véhicule, la fourniture de vêtements d'usage courant, des prix préférentiels sur les biens et services produits par l'entreprise et l'usage d'un téléphone portable, d'un micro-ordinateur en dehors des heures de travail.

L'employeur est-il tenu d'accorder des avantages en nature ?

Généralement, l'attribution d'avantages en nature est prévue dans une convention collective ou un contrat de travail ou résulte d'un usage dans l'entreprise. L'employeur est alors tenu d'accorder cet avantage aux salariés concernés. S'il ne fournit pas l'avantage convenu, il doit verser au salarié une indemnité compensatrice.

Elle peut être également issue d'une négociation individuelle entre employeur et salarié et dès lors, formalisée dans le contrat de travail qui les lie. Elle s'impose donc à l'employeur.

Peut-il octroyer des avantages en nature à certains salariés seulement ?

Si l'avantage en nature est prévu dans une convention ou un accord collectif de travail ou résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, l'employeur est tenu d'attribuer cet avantage à tous les salariés de l'entreprise qui peuvent y prétendre.

Bien entendu, l'attribution de l'avantage peut être subordonnée à des conditions particulières auxquelles seule une poignée de salariés répondent.

A défaut de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur est libre d'octroyer des avantages en nature à certains salariés seulement. Cette attribution résulte d'une négociation entre employeur et salarié, généralement contractualisé.

Peut-il les supprimer ?

Dès lors que l'attribution de l'avantage en nature est conventionnelle ou contractuelle, l'employeur ne peut unilatéralement modifier les conditions d'attribution, ni supprimer l'avantage. Cette suppression peut être analysée comme une sanction pécuniaire prohibée. Toutefois, il peut y mettre fin :

- si l'avantage est conventionnel : en dénonçant l'accord collectif qui l'institue ;
- si l'avantage est contractuel : en renégociant avec son salarié et en formalisant le résultat de cette renégociation dans un avenant au contrat de travail.

Lorsque l'avantage résulte d'un engagement unilatéral de l'employeur, sa suppression est également subordonnée au respect de règles, certes plus souples : l'employeur doit dénoncer cet usage en informant les institutions représentatives du personnel, puis individuellement chaque salarié, et en respectant un délai de prévenance suffisant.

L'avantage en nature est-il un élément de la rémunération du salarié ?

L'avantage en nature est un accessoire de la rémunération du salarié. Il est donc pris en compte pour vérifier si le salarié perçoit effectivement le SMIC ou le minimum conventionnel. Pour ce faire, il doit être évalué.

La valeur des avantages en nature est fixée par convention ou accord collectif. A défaut, l'avantage en nature nourriture est évalué par journée à deux fois le minimum garanti ou, pour un seul repas, à une fois le minimum garanti et le logement à 0,02 e par jour. Pour évaluer les autres avantages en nature, on tient compte de leur valeur réelle, au prix de revient pour l'employeur.

Que faire en cas de suspension du contrat de travail (congés payés, maladie, etc.) ?

L'employeur ne peut pas déduire la valeur des avantages en nature dont est privé le salarié en congés payés, du montant de l'indemnité de congés payés.

De même, la valeur des avantages en nature dont ne bénéficie pas un salarié en raison de son arrêt de travail doit être incluse dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité journalière.

Que devient l'avantage en nature à la rupture du contrat de travail ?

La rupture du contrat de travail entraîne nécessairement la perte du bénéfice des avantages en nature consentis aux salariés de l'entreprise.

L'avantage en nature est-il soumis à cotisations sociales ?

Puisqu'il constitue un élément de salaire, l'avantage en nature est soumis à cotisation de sécurité sociale et, bien entendu, aux cotisations alignées sur cette assiette (cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire, notamment). Il est également assujetti à la CSG et à la CRDS.

Pour intégrer cet avantage dans l'assiette des cotisations, il faut l'évaluer.

A défaut de montants conventionnels ou contractuels supérieurs, certains avantages sont évalués forfaitairement. Il s'agit de la nourriture, du logement, du véhicule et de l'avantage représenté par la part d'utilisation privée d'outils issus des NTIC.

Ces forfaits constituent une évaluation minimale d'ordre public.

Tous les autres avantages en nature sont déterminés par rapport à leur valeur réelle et sur production de justificatifs.

Est-il soumis à impôt sur le revenu ?

Les avantages en nature sont, au même titre que la rémunération en espèces, soumis à l'impôt sur le revenu. Pour déterminer la base d'imposition, ils sont évalués selon les règles applicables pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.