



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LES PRINCIPES GENERAUX DE L'AVANTAGE EN NATURE

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services correspondant à des besoins personnels, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. L'employeur permet au salarié de faire des économies sur des coûts qu'il aurait dû normalement supporter.

Il n'existe pas de liste exhaustive des avantages en nature. Ils peuvent être attribués :

- ✓ Soit en raison du poste ou de la fonction.
- ✓ Soit en raison d'un usage de l'entreprise.
- ✓ soit de façon ponctuelle et liée à un événement particulier (cadeau, voyage).

En matière de droit du travail, les avantages en nature représentent l'ensemble des prestations fournies aux salariés par l'employeur, soit parce qu'elles ne sont pas compensées par une reprise sur le salaire, soit parce qu'elles font l'objet d'un règlement selon une valeur très nettement en dessous du prix normal du marché.

L'évaluation des avantages en nature permet de déterminer le salaire minimum en espèces d'un salarié payé au Smic ou du minimum conventionnel. Les avantages en nature sont considérés comme des éléments de la rémunération du salarié.

En droit de la Sécurité sociale, les avantages en nature doivent faire l'objet d'une évaluation selon des règles précises. Les valeurs de ces avantages entrent dans les sommes versées au travailleur pour le calcul des cotisations dues aux organismes de sécurité sociale.

L'avantage en nature en droit du travail

Obligation de l'employeur :

Les droits et obligations de l'employeur et du salarié dépendent de l'origine de l'avantage en nature.

L'avantage en nature peut être prévu par une convention ou un accord collectif de travail, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage. L'employeur est alors tenu d'attribuer cet avantage à tous les salariés de l'entreprise qui peuvent y prétendre. Toutefois, l'attribution de l'avantage peut être subordonnée à des conditions particulières auxquelles seuls certains 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 formalisée dans le contrat de travail qui les lie. Les obligations contractuelles s'imposent alors à l'employeur.

L'employeur ne peut unilatéralement substituer à la rémunération en espèces des avantages en nature non contractuels.

Suppression d'un avantage en nature :

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 le supprimer. Toute suppression décidée unilatéralement peut être analysée comme une sanction pécuniaire prohibée.

La Cour de cassation a rappelé que la suppression unilatérale par l'employeur d'un avantage en nature, qui constitue un élément de rémunération, caractérise un manquement contractuel justifiant l'allocation de dommages-intérêts.

L'employeur peut mettre fin :

- ✓ A un avantage conventionnel, en dénonçant l'accord collectif qui l'institue, sous réserve du respect des règles de dénonciation applicables aux accords collectifs.
- ✓ A un avantage contractuel, en renégociant avec son salarié et en formalisant le résultat de cette nouvelle négociation dans un avenant au contrat de travail.
- ✓ A un avantage résultant d'un engagement unilatéral de l'employeur, en dénonçant cet usage et en informant les institutions représentatives du personnel, puis individuellement chaque salarié. L'employeur doit respecter un délai de prévenance suffisant.

Principe d'évaluation en matière de rémunération :

Les avantages en nature constituent des éléments de la rémunération. Ils s'ajoutent généralement à la rémunération en espèces.

Pour apprécier si un salarié a bien perçu la rémunération à laquelle il peut prétendre, il convient de tenir compte de la rémunération en espèces et des avantages en nature.

L'avantage en nature étant un élément de rémunération, il est pris en compte pour le calcul :

- ✓ De l'indemnité de congés payés, si l'avantage n'est pas conservé durant les congés payés.
- ✓ Du salaire à maintenir par l'employeur en cas de maladie, maternité, accident du travail, si l'avantage n'est pas conservé pendant cette période.
- ✓ De l'indemnité compensatrice de préavis non effectué.
- ✓ Des indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle, de départ ou mise à la retraite.
- ✓ De la base de calcul des heures supplémentaires.

Valeur des avantages en nature :

Les conventions et accords collectifs de travail, ou le contrat de travail, déterminent pour quelle valeur les avantages en nature remis au salarié doivent être pris en compte dans le montant de la rémunération.

A défaut d'évaluation, il ne peut être tenu compte de la fourniture d'avantages en nature pour apprécier le montant de la rémunération.

Avantage en nature et Smic :

Un salarié a droit, quelles que soient les stipulations de son contrat de travail, à une rémunération au moins égale au Smic (ou au salaire minimum conventionnel).

Pour calculer si le salaire horaire contractuel est supérieur ou non au salaire minimum de croissance ou au salaire minimum conventionnel en vigueur, il faut tenir compte de la valeur des avantages en nature dont bénéficie le salarié.

En pratique, la valeur des avantages fournis permet à l'employeur d'établir la somme qu'il est autorisé à déduire du Smic. La différence correspond au salaire minimum en espèces qu'il doit verser à son salarié.

Cette valeur est prévue par convention ou accord collectif. A défaut, elle est fixée selon la valeur réelle de l'avantage fourni et par les articles D. 3231-10 du code du travail pour la nourriture et D. 3231-11 du même code pour le logement.

Le contrat de travail ne saurait prévoir une évaluation supérieure à ces textes, par contre il peut prévoir une évaluation inférieure ou nulle.

Avantage en nature et minimum garanti :

Afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations étaient les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique et social, la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 a substitué le salaire minimum de croissance (SMIC) au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Parallèlement, elle a créé un minimum garanti.

Le minimum garanti est utilisé comme référence pour l'évaluation des avantages en nature nourriture dans le cadre de la détermination du montant du salaire minimum de croissance (Smic).

La valeur du minimum garanti est réévaluée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Avantage en nature et suspension du contrat de travail :

L'employeur ne peut pas déduire la valeur des avantages en nature dont est privé le salarié, du montant de l'indemnité de congés payés. La valeur de ces avantages doit être intégrée à l'assiette de l'indemnité de congés payés.

L'employeur qui ne respecte pas cette règle est passible d'une amende de 1 500 €, et de 3 000 € en cas de récidive.

Avantage en nature et indemnisation maladie :

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière s'entend de l'ensemble des salaires et des

éléments annexes de celui-ci afférents à la période à considérer compte tenu, s'il y a lieu, des avantages en nature et des pourboires.

La valeur des avantages en nature dont ne bénéficie pas un salarié en raison de son absence doit être incluse dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité journalière.

Avantage en nature et 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 (le salarié n'est plus nourri, il doit restituer son véhicule et les outils de travail issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication).

Bulletin de paie :

L'avantage en nature étant un élément de la rémunération assujéti aux cotisations de sécurité sociale, il doit être clairement indiqué sur le bulletin de paie, peu importe que sa valeur soit très faible et que l'administration fiscale ait accepté de ne pas en tenir compte.

La fourniture, par l'employeur, d'un logement et d'un véhicule constitue un avantage en nature qu'il y a lieu d'inclure dans le montant de la rémunération du salarié et qui doit être indiqué sur le bulletin de paie qui lui est remis. Les avantages en nature doivent être intégrés au montant de sa rémunération brute.

Net à payer :

Les montants des avantages en nature résultant du code du travail ne servent qu'à déterminer le salaire en espèces garanti au salarié.

Une fois ce salaire déterminé, il faut ajouter, pour le calcul des cotisations, la valeur des avantages en nature tels qu'ils sont fixés par l'arrêté du 10 décembre 2002. Ce dernier montant devra ensuite être déduit du salaire net pour établir le net à payer.

L'avantage en nature en droit de la Sécurité sociale

Assiette des cotisations :

Toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les avantages en argent et les avantages en nature, sont considérées comme des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

Pour déterminer l'assiette des cotisations de sécurité sociale, il convient d'ajouter, à la rémunération en espèces, la valeur représentative des avantages en nature, accordés de façon habituelle ou exceptionnelle, évaluée selon les règles propres à la Sécurité sociale.

CSG et CRDS :

Conformément aux dispositions du 3^e alinéa de l'article L.136-2 du code de la sécurité sociale et du 2^e alinéa de l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution relative au remboursement de la dette sociale (CRDS) sont notamment assises sur tous les avantages en nature.

L'avantage en nature en droit fiscal

Principes généraux :

Les avantages en nature, c'est-à-dire la mise à disposition ou la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou d'un service à titre gratuit ou à un prix inférieur à sa valeur réelle, sont, au même titre que la rémunération en espèces des bénéficiaires, imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Pour la détermination des bases d'imposition, il est tenu compte de tous les avantages en argent ou en nature accordés aux intéressés en sus des traitements, indemnités, émoluments, salaires, pensions et rentes viagères proprement dits. Le montant des rémunérations allouées sous la forme d'avantages en nature est évalué selon les règles établies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Situations particulières :

Il existe des règles particulières concernant les apprentis et les dirigeants.

Pour les apprentis qui bénéficient d'avantages en nature venant en déduction de leur salaire, la valeur de ces avantages est égale à 75 % des chiffres retenus pour l'assiette de sécurité sociale à l'égard de la généralité des salariés.

Les avantages en nature consentis à des dirigeants de société sont évalués, quel que soit le montant de la rémunération des intéressés, pour leur montant réel. Il en est de même pour les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail.