

Les avantages en nature

- **Définition.**

Les avantages en nature représentent l'ensemble des biens ou services qu'un employeur fournit à ses salariés de manière gracieuse ou équivalente à une très faible redevance.

Ils constituent un élément de rémunération et sont donc imposables sur le revenu. Leur évaluation se fait d'après leur valeur réelle, mais certains peuvent être évalués forfaitairement.

- **Les différents avantages en nature.**

- Avantage en nature logement (logement dit “de fonction”),
- Avantage en nature nourriture (exemple : titres-restaurant, cantine, etc.),
- Avantage en nature résultant de la mise à disposition permanente d'un véhicule.
- Avantage en nature né de l'usage ou de la mise à disposition d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (exemple : téléphone mobile, micro-ordinateur portable, etc.),
- Autres avantages en nature : voyages offerts par l'employeur, vêtements professionnels, etc.

- **L'avantage en nature en droit du travail.**

Obligation de l'employeur : 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, l'employeur est 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 qui ne fournit pas au salarié l'avantage en nature convenu doit lui verser une indemnité compensatrice. Par contre, le salarié qui refuse, pour des raisons personnelles, un avantage en nature ne peut prétendre à une indemnisation.

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.

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 en nature doit être intégrée à l'assiette de l'indemnité de congés payés.

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.

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).

- **L'avantage en nature en droit de la Sécurité sociale.**

Assiette de cotisation : 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 rémunérations pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

CSG/CRDS : la CSG et la CRDS sont notamment assises sur tous les avantages en nature.

- **L'avantage en nature en droit fiscal.**

Les avantages en nature 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.