Les avantages en nature

Description

Les avantages en nature sont des faveurs consenties par de nombreuses entreprises pour l'ensemble ou une partie de leur personnel. S'ils portent souvent sur la mise à disposition de divers biens, tels que des véhicules ou des appareils électroniques, ils peuvent aussi prendre la forme de services.

Grâce à ceux-ci, le bénéficiaire parvient à réaliser des économies sur des frais qu'il devait normalement supporter. Ces avantages, étant une forme de rémunération, sont soumis à cotisations. Ils devront alors figurer sur le bulletin de paie, dans le salaire brut, puis soustrait du montant du salaire net.

Créer mon contrat de travail en ligne

Avantages en nature : qu'est-ce que c'est ?

Le Code du travail, en sa qualité de principale législation de référence dans la relation employeur-salarié, donne une explication sur les formes de rémunération. Normalement, un employeur doit verser une somme d'argent en échange du travail fourni par le salarié, comme ce texte le mentionne dans son Article L.3241-1. Toutefois, **l'ancienne pratique consistant à payer avec des avantages en biens ou services est encore largement admise**.

Le terme « avantages en nature » **sert à désigner tous les biens ou les services que l'employeur accorde à ses salariés pour leur usage personnel**. Suivant les cas, ils peuvent être fournis gratuitement, ou en contrepartie d'une participation de la part du bénéficiaire, bien en deçà de leur valeur réelle. Ils permettent aux employés de faire des économies sur leurs dépenses mensuelles. De manière générale, cette pratique se concentre surtout dans des secteurs d'activités (comme l'hôtellerie et la restauration) ou des professions bien spécifiques.

Bon à savoir : les avantages en nature font partie des stratégies que les entreprises peuvent librement adopter pour renforcer la performance de leurs équipes. Ce moyen permet notamment de parvenir à embaucher des candidats prometteurs ou pour s'assurer de la fidélité du personnel.

Selon la convention existante entre les deux parties en cause, **les avantages reçus en nature peuvent couvrir une partie ou l'intégralité de la rémunération**

© 2023 LEGALPLACE SAS

. Dans ce dernier cas, l'employeur devra s'assurer que l'estimation de la valeur de ceux-ci atteint au moins le montant du salaire minimum légal.

Toutefois, **les cas réels où les employés sont totalement payés en nature sont rares**. Les entreprises préfèrent les utiliser comme une manière de compléter les mensualités en espèces qu'elles versent au personnel. Dans tous les cas, ils seront toujours pris en compte pour prouver que l'employeur verse au moins l'équivalent du salaire minimum.

Parmi **les avantages en nature les plus fréquents**, on distingue :

- La fourniture de nourriture (comme les repas dans les cantines) ;
- Le logement (par exemple le local accordé à un gardien d'immeuble) ;
- Le véhicule mis à disposition pour un usage mixte, en partie professionnel et en partie privé, comme c'est le cas des voitures de fonction ;
- Les divers outils technologiques, tels que les smartphones ou les ordinateurs portables (pour un usage personnel).

À noter : pour qu'un bien ou un service soit considéré comme un avantage en nature, il faut que le salarié puisse l'utiliser pour son bénéfice personnel. L'utilisation exclusive des matériels informatiques et des outils technologiques pour réaliser son travail ne peut alors être assimilée à des avantages en nature.

Compte tenu du fait que les avantages en nature constituent un élément à part entière de la rémunération globale, ils doivent être inscrits sur le bulletin de paie. De même, ils sont **soumis à l'impôt sur le revenu (IR)**. Les employeurs devront alors déterminer leur montant, que ce soit :

- Forfaitairement ;
- En fonction de leur valeur réelle.

Ils peuvent constituer une **alternative pour tout projet d'augmentation de salaire**. En effet, grâce aux avantages en nature qui suppriment une partie de ses dépenses, un salarié voit son pouvoir d'achat croitre.

Bon à savoir : une entreprise peut consentir à accorder des réductions tarifaires à leurs employés si ces derniers veulent acheter les produits qu'elle propose. Si elles dépassent les 30 % du prix de vente TTC normal, il est possible de les classer dans la catégorie des avantages en nature.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelles sont les règles des avantages en nature ?

La mise en place d'avantages en nature **entraîne pour l'entreprise le versement de cotisations**. Ils sont pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié. Toutefois, cela n'est possible que s'ils sont perçus par l'employé à l'occasion de l'activité professionnelle.

Autrement dit, c'est la considération de l'appartenance du bénéficiaire à l'entreprise qui engendre la soumission aux charges. Cette règle reste **valable même si celui-ci en reçoit par l'intermédiaire d'une tierce personne** extérieure à l'entreprise.

Un employeur peut **choisir de fournir ces avantages à titre gratuit**. Il a la possibilité également d'exiger une participation ou une contribution de la part du bénéficiaire, que ce soit un travailleur salarié ou un assimilé.

Cette participation engendre sa soustraction de la valeur de l'avantage. Il est également **possible qu'un salarié soit exclusivement rémunéré avec des avantages en nature**. L'exemple qui illustre le mieux cette possibilité est le cas des employés au pair. Les employeurs doivent alors s'acquitter de cotisations déterminées sur la valeur des avantages.

Concernant les **agents de la fonction publique**, que ce soient des fonctionnaires ou des agents contractuels, ils ont droit également à des avantages en nature. L'évaluation de ces derniers s'effectue en prenant en compte le montant total de la rémunération du bénéficiaire, exception faite toutefois de la retenue pour pension.

Pour les apprentis, une partie de la valeur de leurs avantages en nature est déduite par leurs employeurs du montant en espèces de leur mensualité. Ces avantages dans leur totalité doivent être pris en compte pour l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Qui peut en bénéficier ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les avantages en nature **doivent émaner d'une entreprise ou de toute autre personne physique ou morale portant le titre d'employeur**. Tous les travailleurs salariés, peu importe que leurs employeurs soient établis en France ou non, peuvent en bénéficier. C'est également le cas pour les apprentis et les stagiaires (à condition de figurer dans la convention de stage), ainsi que les fonctionnaires et les agents contractuels pour la fonction publique.

À noter : parfois, les apprentis bénéficient des avantages en nature représentant 75 % de la valeur accordée aux autres salariés. Cependant, dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, ceux-ci peuvent également jouir d'un ou deux repas gratuits par jour de travail effectué.

Dans la **catégorie de l'évaluation forfaitaire**, outre les salariés, figurent également les travailleurs assimilés à des salariés affiliés au régime général :

- Gérant d'une société à responsabilité limitée (égalitaires ou minoritaires) ;
- Gérant d'une société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL).

Dans la liste, **on peut citer également** le :

- Président-directeur et directeur général d'une SA ou d'une société d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA) ;
- Président et dirigeant d'une société par actions simplifiées (SAS).

Comment officialiser un avantage en nature ?

Avant sa prise de fonction, les termes de la rémunération du salarié doivent être clairs. Mieux vaut **officialiser les avantages en nature** qu'il recevra. Pour être applicable, il faut qu'il émane :

- D'une convention ou tout autre accord collectif de travail ;
- Du contrat de travail du salarié bénéficiaire ;
- D'un usage valable au sein d'une entreprise ou d'une profession spécifique ;
- D'un engagement unilatéral réalisé par l'employeur.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Bon à savoir : les avantages en nature qui émanent d'une convention ou un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur bénéficient à tous les salariés (sauf s'il existe des conditions particulières). Par ailleurs, seul un salariéen particulier en profite lorsqu'ils ne sont mentionnés que dans son contrat de travailou dans un avenant.

Comment évaluer le montant d'un avantage en nature ?

L'évaluation des avantages en nature peut s'effectuer de manière forfaitaire ou en fonction de leur valeur réelle. L'intérêt de l'évaluation de la valeur forfaitaire est d'identifier le montant minimal pour l'élément en question.

Une valeur supérieure à ce seuil peut s'appliquer, du moment qu'elle résulte d'un accord entre les deux parties, l'employeur et le salarié. Cette surévaluation doit être **prévue par le contrat de travail ou une convention collective.**

Si le montant fixé est inférieur à ce seuil, l'avantage sera encore retenu sur la base de l'évaluation forfaitaire. Exception faite de l'avantage sur le logement, le montant de la rémunération n'est pas pris en compte.

Parfois, il arrive qu'une entreprise demande une participation de la part des employés bénéficiaires des avantages en nature pour acquérir ces biens ou services. Dans ce cas, **le montant sera soustrait de la valeur de l'avantage**.

Cette participation peut prendre la forme d'une retenue sur salaire ou au versement d'une somme d'argent. Notons en outre que pour les avantages concernant le logement, le véhicule ou les nouvelles technologies qui sont évalués sur une base réelle, la valeur peut être fixée à un montant inférieur à la valeur forfaitaire. Toutefois, il est **nécessaire de produire des justificatifs.**

D'après l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, **l'évaluation forfaitaire** n'est possible que pour les avantages concernant :

- La nourriture ;
- Le logement ;
- Le véhicule ;
- Les outils de nouvelles technologies de l'information et de la communication.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Pour les autres formes d'avantages, l'évaluation doit être réalisée à partir de leur valeur réelle. Elle est effectuée à partir de l'économie dont bénéficient les salariés concernés. À titre d'exemple, les logements accordés aux mandataires sociaux (qui sont précisément énumérés par l'arrêté susmentionné) dans le cadre de leur mandat sont des avantages en nature évalués d'après leur valeur réelle.

Qu'en est-il du traitement social et fiscal ?

Les avantages en nature sont **soumis aux mêmes règles que la partie basique de la rémunération**, notamment :

- Les cotisations et contributions sociales pour l'employeur ;
- L'impôt sur le revenu (IR) pour le salarié.

En cas de participation du salarié, le montant de la rémunération sera soustrait de la valeur soumise aux charges susmentionnées. Pour déterminer le montant des cotisations sociales sur les avantages en nature, il faut d'abord parvenir à évaluer leur valeur exacte.

Cette valeur est obtenue à partir de l'économie réalisée par le bénéficiaire. Une fois identifiée, elle servira de base d'imposition à l'ensemble des cotisations. **Dans le cas où le bénéficiaire contribuerait partiellement au coût du bien ou du service en cause**, le montant de la contribution sera soustrait de la masse greffée de charges sociales.

En matière d'imposition, **le montant de l'ensemble des avantages en nature perçu par le salarié est soumis à l'impôt sur le revenu**. Ils figurent alors dans la catégorie des traitements et salaires. Au sujet de l'employeur, les dépenses nécessaires pour les mettre en œuvre seront soustraites du résultat imposable. Cependant, certaines dépenses ne peuvent être déduites de la base imposable en raison de leur nature.

Exemples d'avantages en nature

Toutes sortes d'avantages peuvent être accordés à un employé. Leur nature **peut varier suivant le secteur d'activité** de l'employeur. En voici une liste non exhaustive :

- Un véhicule de fonction (pour un salarié placé à un poste à responsabilité) ;
- Un logement rattaché à une fonction précise, avec ou sans service de conciergerie ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Des tickets restaurant ou d'autres frais pour les repas ;
- Des outils technologiques comme les téléphones ou les ordinateurs ;
- Des abonnements presse, de téléphonie ou encore d'Internet ;
- Des frais de transport.

Nourriture

Beaucoup d'employeurs fournissent à leurs salariés des repas à titre d'avantages en nature. Toutefois, **ils n'incluent pas ceux dont bénéficient les salariés en voyage d'affaires**. Ils sont classés parmi les frais professionnels.

La nourriture est évaluée forfaitairement, même si **les parties sont libres de revoir à la hausse cette évaluation, grâce à une convention collective**. L'avantage peut prendre la forme de cantine au sein de l'entreprise ou des tickets restaurant.

À titre d'exemple, en 2022, le **minimum pour les tickets restaurant** est fixé à :

- 11,38 euros lorsque l'entreprise paie la moitié de sa valeur ;
- 9,48 euros si l'entreprise s'acquitte de 60 % du montant.

Logement

Des entreprises peuvent acquérir ou louer des logements pour servir de logement de fonction à certains de leurs salariés. Suivant la politique de l'entreprise concernée, **les bénéficiaires les obtiendront gratuitement ou devront s'acquitter d'une faible contrepartie pécuniaire**.

L'évaluation de la jouissance de logement de fonction peut être obtenue à partir de la base forfaitaire, suivant le barème que la loi a fixé. Il est possible de consulter ce dernier à travers des plateformes en ligne.

Elle **peut également être établie à partir d'une base réelle, à savoir la valeur locative du local**. Le barème légal susmentionné prend en compte les divers frais rattachés aux lieux d'habitation, comprenant :

- L'eau ;
- L'électricité ;
- Le gaz.

À noter : l'employeur peut procéder au remboursement des loyers pour le logement d'un salarié sans que cela soit assimilable à un avantage en nature. Cependant, il

© 2023 LEGALPLACE SAS

devra prendre en charge des cotisations sociales rattachées à cette action.

Véhicule

Il est assez courant que des entreprises en mettent à la disposition de certains employés, surtout ceux qui occupent des postes haut placés. Ces bénéficiaires peuvent en jouir **à plein temps, week-ends et congés compris.**

L'utilisation du véhicule pour leurs besoins personnels constitue un avantage en nature. À l'instar du logement, celui-ci **peut être évalué sur la base des dépenses réelles ou d'un forfait légal**. L'évaluation tient compte :

- Des frais (pour l'entretien, l'assurance, etc.) ;
- De l'amortissement.

Pour les véhicules de location, ces dépenses englobent les frais de location et d'entretien, ainsi que l'assurance. L'avantage correspond au temps d'utilisation à titre personnel. Pour l'évaluation forfaitaire, le taux d'avantage correspond à :

- 9 % du coût d'achat TTC pour un véhicule neuf ;
- 6 % pour un véhicule âgé de 5 ans ;
- 30 % du montant de la location pour les voitures de location.

Bon à savoir : depuis 2020, les frais d'électricité des véhicules électriques viennent renforcer les avantages en nature des bénéficiaires.

Carburant

L'employeur prend en charge les frais de carburant des véhicules de fonction, y compris s'ils ont été utilisés pour un usage privé. Toutefois, **l'employeur peut décider de mettre en place des systèmes de suivi** (comme les carnets de bord) pour garantir l'utilisation du carburant dans le cadre exclusif des activités professionnelles.

Un employeur prenant en charge les frais de carburant de véhicule dont il est propriétaire peut opter soit pour un montant réel, soit pour un **forfait commun avec le véhicule de 12 % ou de 9 % pour toutes voitures de plus de 5 ans**. Pour la location, outre la base réelle, il s'agit d'un forfait de 40 % (en commun avec le véhicule).

Outils de nouvelles technologies

© 2023 LEGALPLACE SAS

Un salarié peut jouir de divers outils de nouvelles technologies, fournis par l'entreprise. **Qu'ils appartiennent à l'entreprise ou sont loués**, ils peuvent être utilisés pour les besoins tant professionnels que personnels.

Ces outils englobent des matériels électroniques (smartphone, tablette ou encore ordinateur) et les éléments qui y sont rattachés (logiciels, abonnement de téléphonie ou d'Internet, etc.). Leur **utilisation à titre personnel** constitue des avantages en nature. Leur évaluation au réel est réalisée à partir de leur prix.

Le salarié devra alors présenter des justificatifs du temps d'utilisation personnelle. Si ces outils sont produits par l'entreprise, les employés peuvent appliquer une remise employée (correspondant à un rabais limité à 30 %) au prix de vente du produit pour calculer sa valeur réelle.

Pour l'évaluation forfaitaire de ces outils technologiques, **le barème est de 10 % du prix de vente proposé au public**. Au sujet des abonnements, l'évaluation correspond à un taux de 10 % sur le prix annuel.

FAQ

Quelles sont les différences entre frais professionnels et avantages en nature ?

Les avantages en nature sont des biens ou des services qui s'intègrent parmi les éléments de la rémunération du salarié. Les frais professionnels, quant à eux, sont des dépenses réalisées dans le cadre des activités professionnelles et qui seront remboursées par l'entreprise. La prise en compte de ces deux éléments diffère autant pour les prélèvements sociaux que pour la rémunération.

La comptabilisation des avantages en nature est-elle obligatoire ?

Les avantages en nature, qu'ils prennent la forme d'un bien ou d'un service, sont des éléments de la rémunération des salariés. Leur valeur figure dans la fiche de paie. Ils peuvent ainsi être comptabilisés. Cependant, cette démarche n'est obligatoire que lorsque l'employeur omet de les recenser dans un état comptable particulier. Dans le

© 2023 LEGALPLACE SAS

cas contraire, elle est facultative.

En quoi consistent les subventions à la crèche ou microcrèche ?

Lors de sa mise à jour réalisée en juin 2021, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a mis en place un nouvel avantage en nature, applicable depuis janvier 2022. Celui-ci offre des subventions à la crèche ou microcrèche. Les salariés bénéficient d’une facilitation d’accès et d’une réservation pour ces lieux.

© 2023 LEGALPLACE SAS