

FICHE PRATIQUE

Importance des avantages en nature dans la politique salariale

Élément de salaire à part entière, l'avantage en nature doit être impérativement intégré dans la politique salariale, sauf exceptions. L'intérêt de tels avantages est bien réel pour les salariés, et le coût financier indéniable pour l'entreprise.

Références : C. trav., art. [L. 3221-3](#)

Un élément de salaire à intégrer dans la politique salariale

Un accessoire de salaire à valoriser

Un avantage en nature est un bien ou un service fourni gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation du salarié inférieure à sa valeur réelle.

Il constitue un élément de la rémunération du salarié qui vient s'ajouter à sa rémunération en espèces et qui est soumis à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

Il doit donc toujours être évalué.

Quand on parle d'évaluation des avantages en nature, on parle de deux choses différentes :

- une évaluation qui permet à l'employeur de vérifier le niveau de rémunération du salarié et plus particulièrement le respect du Smic ou du minimum conventionnel ;

Cette valeur permet de déterminer la somme que l'employeur est autorisé à déduire du Smic ou du minimum conventionnel, la différence correspondant au salaire minimum en espèces qu'il doit verser au salarié. Cette valeur est fixée généralement par convention ou accord collectif. A défaut, les valeurs des avantages en nature nourriture et logement sont fixées forfaitairement ; la valeur à retenir pour les autres avantages est la valeur réelle, au prix de revient pour l'employeur.

- une évaluation de l'avantage qui sert à déterminer l'assiette des cotisations sociales.

A défaut de montants supérieurs prévus dans les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou déterminés d'un commun accord entre employeur et salarié, certains avantages sont évalués forfaitairement (nourriture, logement, véhicule et NTIC). Hormis la nourriture, l'employeur peut décider de ne pas utiliser ces forfaits et évaluer l'avantage sur sa valeur réelle.

Parfois, ces deux valeurs sont identiques, mais bien souvent, elles ne le sont pas.

Une mise en oeuvre plus ou moins libre

L'attribution d'avantages en nature peut être prévue dans un accord collectif (de branche ou d'entreprise) ou résulter 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 lésé une indemnité compensatrice.

Si le salarié, pour des raisons personnelles (liées, par exemple, au respect de sa religion ou de ses convictions politiques), refuse l'attribution de l'avantage, il ne peut prétendre à cette indemnité (Cass. soc., 16 févr. 1994, n° 90-46.077, n° 833 P).

Elle peut également être issue d'une négociation individuelle entre employeur et salarié. Dès lors, mieux vaut formaliser les résultats de cette négociation dans le contrat de travail qui les lie ou dans un avenant à ce contrat.

Si l'avantage en nature est issu d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, il doit être attribué à tous les salariés placés dans une situation identique (en vertu du respect du principe de non-discrimination). Le respect de ce principe ne signifie pas qu'il faille accorder l'avantage à tout le personnel ou à toute une catégorie de personnel. L'employeur peut tout à fait subordonner l'octroi de l'avantage à des conditions particulières auxquelles seule une poignée de salariés répondent (ex. : attribuer un véhicule aux salariés amenés à effectuer un nombre précis de déplacements ou un kilométrage précis).

Au-delà du respect du principe de non-discrimination, l'employeur doit veiller aux dérives et à l'équité interne en établissant des procédures précises d'attribution.

A défaut, l'employeur peut octroyer des avantages à certains salariés, déterminés subjectivement, et de manière temporaire ou pérenne. Cette attribution est en principe contractualisée.

Une attribution nécessairement politique quand elle n'est pas imposée

Quand elle n'est pas imposée conventionnellement, l'attribution d'avantages en nature doit répondre à l'un au moins des trois objectifs d'une politique salariale : attirer de nouveaux collaborateurs, retenir les salariés les plus performants, motiver les salariés.

Il faut être réaliste : l'avantage en nature n'est pas un levier d'attraction ou de rétention très efficient si le poste proposé par la concurrence au salarié est mieux rémunéré, plus valorisant, avec des responsabilités plus importantes ou des perspectives plus intéressantes. Mais, il peut toutefois - très à la marge, il est vrai - faire pencher la balance lorsque le poste concurrent proposé est de niveau équivalent.

La capacité mobilisatrice des avantages en nature, elle, ne doit pas être négligée. Son aspect ostentatoire n'est pas anodin : attribuer une voiture ou souscrire un abonnement téléphonique à un salarié, c'est lui donner de l'importance. Et il sera ravi de bénéficier d'un avantage lui permettant de réaliser des économies, même si ce contentement ne dure qu'un temps.

En effet, l'avantage en nature devient généralement et très rapidement statutaire, une sorte de « droit acquis » et, du coup, il ne sert plus de levier de motivation mais d'outil de fidélisation.

Des avantages multiples et justifiés

Il n'existe pas de liste exhaustive des avantages en nature qui peuvent être attribués aux salariés. Les plus courants sont :

- l'attribution gratuite ou à prix préférentiel de nourriture : si le salarié doit prendre ses repas sur son lieu de travail, la fourniture de repas se justifie pleinement ;
- la fourniture d'un logement : la mise à disposition d'un logement est nécessaire lorsque des raisons professionnelles justifient la présence du salarié sur ou à proximité du lieu de travail ; elle peut également faciliter l'installation ou la mobilité des salariés ;
- l'attribution d'un véhicule : précieuse pour les commerciaux et les cadres, elle est fiscalement plus intéressante qu'une augmentation de salaire de même valeur pour les cadres de haut niveau ;
- l'usage d'un téléphone ou d'un ordinateur portable en dehors des heures de travail : ces avantages peuvent être attribués au salarié qui se déplace fréquemment et qui doit pouvoir être joint à tout moment ou qui travaille en home office ;
- l'attribution gratuite ou à prix préférentiel de produits de l'entreprise : cela renforce clairement l'appartenance à l'entreprise.

Une attribution qui peut être modifiée ou supprimée

Si l'attribution de l'avantage est conventionnelle ou contractuelle, l'employeur ne peut unilatéralement modifier les conditions d'attribution, ni supprimer l'avantage. Cette initiative serait considérée comme une sanction pécuniaire prohibée. Sa seule alternative est :

- si l'avantage est conventionnel, de dénoncer l'accord collectif qui institue l'avantage en respectant les règles de dénonciation ou de modification applicables à tout accord collectif ;
- si l'avantage est contractuel, de renégocier avec le salarié et de formaliser 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 ou sa modification est plus souple : l'employeur doit dénoncer l'usage auprès des IRP et de chaque salarié en respectant un délai de prévenance suffisant (3 mois, par exemple). S'il souhaite modifier les conditions d'attribution, il faut passer par la dénonciation de l'usage initial puis s'engager à nouveau en instaurant un nouvel usage ou, pourquoi pas, conclure un accord collectif.

Rémunérer intégralement avec des avantages en nature

Le code du travail prévoit expressément la possibilité de rémunérer le salarié en espèces ou en nature (C. trav., art. [L. 3221-3](#)). Mais la rémunération entièrement fournie sous forme d'avantages en nature reste très exceptionnelle (ex. : jeune fille au pair, aidant familial étranger). Et dans cette hypothèse, les juges s'attachent toujours à rechercher si la valeur réelle des avantages consentis au salarié est au moins égale au Smic ou au minimum conventionnel ([Cass. soc., 27 mars 1990, n° 87-43.813](#)).

Les cotisations salariales de sécurité sociale ne sont pas dues par le salarié rémunéré uniquement en avantages en nature. En revanche, les cotisations patronales, fixées forfaitairement, le sont.

FICHE PRATIQUE

Avantages en nature ou frais professionnels : pas toujours facile de les différencier

La distinction entre ces deux notions est plus complexe qu'il n'y paraît, les confusions n'étant pas rares. Mais attention : une erreur d'interprétation peut coûter cher car l'administration fiscale et l'Urssaf veillent au grain !

L'employeur doit donc savoir différencier avantage en nature et remboursement de frais professionnels dans l'intérêt de son entreprise et des salariés.

Références : C. trav., art. [L. 3221-3](#) ; CSS, art. [L. 242-1](#)

Les frais professionnels ne sont pas du salaire

Des dépenses strictement professionnelles à rembourser au salarié

Les frais professionnels sont les dépenses supportées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle qui doivent lui être remboursées par l'employeur.

Les frais professionnels les plus couramment exposés par le salarié sont les frais de repas, de restauration et d'hébergement lors de déplacements, les frais de transport domicile-lieu de travail, les frais kilométriques lorsqu'il utilise son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels, les frais de mobilité professionnelle (frais d'hébergement provisoire, frais de déménagement, etc.), les frais engagés dans le cadre du télétravail, les frais pour l'utilisation professionnelle des outils issus des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication (NTIC).

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés à sa rémunération ([Cass. soc., 5 juin 2001, n° 98-46.371, n° 2615 FS - P](#)).

Toutefois, le contrat de travail peut prévoir que le salarié conserve la charge de ses frais professionnels moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et sous réserve que la rémunération proprement dite reste au moins égale au Smic.

Cette prise en charge patronale peut être effectuée de deux manières :

- soit sous la forme d'un remboursement des sommes réellement dépensées : le remboursement se fait alors sur présentation de justificatifs (notamment de factures) ;
- soit sous la forme de remboursement des frais calculés forfaitairement : dans ce cas, le remboursement des frais est dû sans justificatif.

Le plus souvent, les conventions collectives prévoient le remboursement pour frais professionnels sous forme d'indemnités forfaitaires. L'employeur n'a alors pas le choix du mode d'indemnisation.

Le remboursement de frais professionnels n'est pas un élément du salaire

Ces remboursements ne constituent pas un élément de la rémunération du salarié s'il s'agit bien de frais couvrant une dépense inhérente à l'emploi et effectivement exposée par lui.

Ils n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans celle des autres prélèvements sociaux (cotisations d'assurance chômage et d'AGS, versement mobilité (versement transport), cotisations FNAL, cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, etc.) s'ils revêtent un caractère professionnel et sont utilisés à des fins professionnelles. Ils sont également exonérés de CSG et CRDS.

Les conditions de déductibilité des frais professionnels et de leur justification dépendent de la modalité choisie par l'employeur pour rembourser le salarié.

La prise en charge des dépenses en frais réels ne pose pas de problème particulier, dans la mesure où elles sont justifiées par la production de notes de frais et de factures. En revanche, l'application de barèmes forfaitaires est plus problématique puisque, en cas de contrôle, il faut pouvoir justifier qu'il s'agit bien de frais professionnels et non d'un avantage en nature.

Les avantages en nature sont un élément de salaire

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, soit en raison du poste ou de la fonction du salarié (ex. : véhicule de fonction pour un commercial cadre), soit en vertu d'un accord collectif de branche ou d'entreprise, soit de façon ponctuelle et liée à un événement particulier. Il s'agit donc, contrairement aux frais professionnels, de dépenses personnelles du salarié que son employeur décide de

prendre en charge. Cette prise en charge est considérée comme un élément de salaire à prendre en compte pour vérifier que le salarié est rémunéré au moins au Smic ou au minimum prévu par la convention collective de branche applicable à son entreprise. Elle est, à ce titre, soumise à l'impôt sur le revenu et aux charges sociales.

Quelques exemples de situations confuses

Même exonérés de cotisations sociales, certains remboursements de frais professionnels peuvent être requalifiés en avantage en nature. Cela a par exemple été le cas de :

- la prise en charge habituelle et intégrale des frais de repas d'un salarié lors de ses déplacements professionnels (Cass. soc., 22 juin 1983, n° 82-12.527) ;
- la prise en charge par l'employeur des frais de coiffure de ses vendeuses : ces frais ne correspondent pas à une charge inhérente à l'emploi des intéressées et les salariées réalisent une économie en bénéficiant d'une coiffure non seulement dans leur vie professionnelle mais également dans leur vie sociale extraprofessionnelle (Cass. soc., 31 oct. 2000, n° 99-13.329) ;
- la prise en charge des frais afférents à un séjour à l'étranger organisé par l'entreprise pour les salariés et leurs conjoints et durant lequel les salariés n'avaient pas travaillé pendant la moitié du temps (Cass. 2^e civ., 20 mars 2008, n° 07-12.797, n° 433 FS - P + B).

Avantage en nature, frais professionnels et bulletin de paie

L'avantage en nature étant un élément de salaire soumis à cotisations, il doit être indiqué clairement sur le bulletin de paie. Il est valorisé et cette somme est ajoutée au brut. Elle est ensuite retranchée en bas du bulletin puisqu'il s'agit d'une prestation déjà reçue.

Quant aux frais professionnels, l'employeur peut soit les mentionner sur le bulletin de paie, soit payer directement le salarié sans passer par le bulletin de paie. S'il choisit la première option, le remboursement figure en bas du bulletin de paie et est ajouté au net à payer puisque cette somme est exonérée de cotisations sociales.