**Avantage en nature logement**

**https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/avantages-en-nature.html**

L’avantage en nature logement est constitué dès lors que l’employeur fournit, gratuitement ou pour un prix modique, un logement au salarié.

**À noter…** La prise en charge par l’employeur du loyer dû par le salarié ne constitue pas un avantage en nature, mais un avantage en argent, pour lequel les règles afférentes à l’avantage en nature logement ne sont pas applicables (voir plus loin).

**Évaluation pour l’assiette des cotisations : un choix à faire**

**Option**

L’employeur a le choix entre :

* l’évaluation forfaitaire en fonction d’un barème, sauf pour l’avantage en nature logement octroyé en contrepartie du mandat social à certains dirigeants ;
* l’évaluation sur la base de la valeur locative.

L’option vaut pour une année entière et peut être différente pour chaque salarié concerné.

L’employeur peut revenir sur son choix entre l’évaluation forfaitaire et la valeur locative, en fin d’exercice pour l’année entière écoulée (la rétroactivité ne peut concerner les années antérieures).

Le choix est fait salarié par salarié et au plus tard lors de l’établissement de la DADS.

**En cas de redressement URSSAF**

L’employeur qui n’a pas cotisé sur l’avantage en nature logement subit un redressement effectué sur la base de l’évaluation forfaitaire ou, pour les personnes exclues de l’application du forfait, sur la base de la valeur réelle.

**Évaluation forfaitaire pour l’assiette des cotisations**

**Barème réglementaire**

L’évaluation forfaitaire intègre certains avantages accessoires (**eau, gaz, électricité, garage**). Elle repose sur la distinction suivante :

* pour les logements ne comportant qu’une pièce principale, il suffit de se reporter au barème correspondant ;
* pour ceux comportant plusieurs pièces principales, il convient de se reporter au barème des logements comportant plusieurs pièces principales et de multiplier la valeur fixée par le nombre de pièces principales.

**À noter…** Par « pièces principales », il faut entendre celles qui sont destinées au séjour et au sommeil, éventuellement des chambres isolées. **Il faut ignorer les pièces de service** (cuisines, salle d’eau, etc.).

Pour être qualifiées de pièces principales, les pièces doivent être pourvues d’un ouvrant et de surfaces transparentes donnant sur l’extérieur.

Un logement de trois pièces, occupé par deux salariés : La détermination de l’avantage en nature logement s’effectue sur la base d'une pièce personnelle par salarié et de la pièce commune pour chacun des deux salariés. Il en résulte pour chacun d’eux un avantage en nature logement correspondant à deux pièces principales.

**Rémunération à prendre en compte**

La rémunération à prendre en compte s’entend du **salaire brut mensuel** (rémunération principale, primes, gratifications, indemnités en espèces entrant normalement dans la base de cotisations sociales) **avant incorporation de l’avantage en nature.**

Lorsque la rémunération mensuelle brute d’un salarié varie au cours de l’année, l’employeur ne peut pas évaluer l’avantage en nature logement en fonction d’une rémunération mensuelle moyenne, avec régularisation en fin d’année : **l’évaluation du logement peut donc varier de mois en mois en fonction de la rémunération mensuelle.**

Dans l’hypothèse où l’employeur applique une [déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels](http://rfpaye.grouperf.com/dictionnaire/paye/20120403141838440.html), il faut se référer au salaire **après application de la déduction**.

Pour les salariés multi-employeurs, chaque employeur tient compte de la seule rémunération versée dans son entreprise.

Il peut également arriver qu’un salarié ne perçoive pas de rémunération pendant 1 mois entier. Il faut alors considérer que l’intéressé est rémunéré exclusivement par des avantages en nature : l’avantage en nature logement doit alors être évalué en fonction de la première tranche du barème.

Enfin, s’agissant des salariés affiliés à une caisse de congés payés, il peut arriver que, pour 1 mois entier, ils ne perçoivent aucune rémunération en espèces de l’employeur et soient uniquement indemnisés par la caisse de congés payés : l’avantage en nature logement doit, pour ces périodes, être évalué en fonction du salaire mensuel brut de référence servant au calcul de l’indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire.

**Avantages accessoires**

Seule une liste limitative d’avantages accessoires est considérée comme intégrée dans le forfait : **eau, gaz, électricité, chauffage et garage** (circ. DSS/SDFSS/5B [2003-7](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=92) du 7 janvier 2003). Si d’autres avantages sont octroyés au salarié, il faut les rajouter pour leur valeur réelle.

**Évaluation minimale**

Les montants des forfaits prévus pour les avantages en nature logement sont des évaluations minimales, à défaut de stipulations supérieures fixées par convention ou accord collectif, ou convenues d’un commun accord entre les salariés et leurs employeurs.

**Évaluation réelle pour l’assiette des cotisations**

**Évaluation réelle sur la base de la valeur locative**

Sur option de l’employeur, l’évaluation peut être basée sur la **valeur locative servant à l’établissement de la taxe d’habitation** dans les conditions prévues aux articles 1496 et 1516 du code général des impôts. Les avantages accessoires (**eau,** **gaz, taxe d’habitation**, etc.) sont évalués d’après la **valeur réelle**.

Cette évaluation ne doit tenir compte que des locaux effectivement utilisés par le salarié à des fins personnelles.

**Si la valeur locative retenue pour la taxe d’habitation ne peut être évaluée**

Lorsque, par exception, la valeur locative servant à l’établissement de la taxe d’habitation n’est pas évaluée, l’avantage en nature doit être calculé d’après la valeur locative réelle du logement (taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable) et d’après la valeur réelle des avantages accessoires pris en charge par l’employeur.

**À noter…**

Lorsque le loyer acquitté par l’employeur est d’un montant inférieur à celui résultant des taux de loyer pratiqués dans la commune, il convient de retenir la valeur du loyer acquitté par l’employeur, sous réserve de la production des justificatifs (contrat de bail, quittance de loyer, etc.).

**Si la valeur locative retenue pour la taxe d’habitation et la valeur locative réelle ne peuvent être évaluées** **-**

Lorsque ni la valeur locative servant à l’établissement de la taxe d’habitation ni la valeur locative réelle du logement ne peuvent être évaluées, l’avantage en nature doit être estimé au forfait.

**Versement d’un loyer par le salarié**

**En cas d’évaluation forfaitaire**

Si l’employeur a opté pour le forfait (circ. DSS/SDFSS/5B [2005-389](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=97) du 19 août 2005, question/réponse 11) :

* lorsque la redevance ou le loyer est inférieur au forfait, l’avantage en nature est égal à la différence entre ces deux montants ;
* lorsque la redevance est égale ou supérieure au forfait, il n’y a pas d’avantage en nature.

**En cas d’évaluation réelle**

Lorsque le salarié verse un loyer ou une redevance à son employeur en échange du logement fourni (circ. DSS/SDFSS/5B [2005-389](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=97) du 19 août 2005, question/réponse 11) :

* si le montant du loyer ou de la redevance est au moins égal à la valeur locative servant à l’établissement de la taxe d’habitation (CGI art. [1496](http://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006069577&numero=1496&idspad=LEGIARTI000026294813) et [1516](http://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006069577&numero=1516&idspad=LEGIARTI000006311753)), il n’y a pas d’avantage en nature ;
* si la redevance ou le loyer est inférieur à la valeur locative servant à l’établissement de la taxe d’habitation, l’avantage est égal à la différence entre ces deux montants.

L'employeur fournit un logement moyennant une redevance inférieure à la valeur de l'avantage calculé, sur option de l'employeur, par référence à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

Montant mensuel de la redevance = 165 €. Montant mensuel de la valeur locative = 261 € (y compris la valeur réelle des avantages accessoires).

AN = 261 – 165 = 96

**À noter…**

Si la valeur locative foncière n’est pas connue, il faut prendre en compte le taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface identique.

Lorsque l’évaluation de l’avantage en nature obtenue est inférieure à celle de la première tranche du barème forfaitaire, l’avantage en nature logement peut être négligé (circ. DSS/SDFSS/5B [2003-7](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=92) du 7 janvier 2003).

Les avantages accessoires au logement (**eau, gaz, électricité, garage**) sont calculés d’après leur valeur réelle, **sur présentation de factures.**

**Loyer du salarié payé par l’employeur**

Le loyer du logement du salarié peut être pris en charge directement par l’employeur. Celui-ci doit-il alors décompter un avantage en nature ou un avantage en espèces ?

**Bail au nom de l’employeur**

L’avantage doit être considéré comme un avantage en nature lorsque l’employeur, titulaire du bail locatif, loge gratuitement le salarié (circ. DSS/SDFSS/5B [2005-389](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=97) du 19 août 2005, question/réponse 7).

**Bail au nom du salarié**

En revanche, lorsque l’employeur prend en charge une dépense incombant nominativement au salarié (bail au nom du salarié), l’avantage consenti à ce dernier constitue un **avantage en espèces**, peu important à cet égard que l’employeur paye directement le loyer auprès du bailleur ou en rembourse le montant au salarié (circ. DSS/SDFSS/5B [2005-389](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=97) du 19 août 2005, question/réponse 7).

**Ceci signifie, en pratique, que l’évaluation forfaitaire ne peut pas être utilisée** : c’est le montant de l’avantage en espèces qui doit être soumis à cotisations, à savoir le montant de la dépense prise en charge par l’employeur.

**Cas particuliers**

**Conjoints travaillant dans la même entreprise**

Lorsque le logement est occupé par les deux conjoints, les cotisations versées à ce titre sont supportées :

* par le conjoint dont le contrat de travail prévoit l’avantage en nature ;
* par chacun d’eux, pour la moitié de l’évaluation de l’avantage obtenue en fonction de leur salaire, si les deux contrats prévoient l’avantage ou si aucun des deux ne le prévoit.

**Salariés logés par nécessité absolue de service**

Les salariés qui ne peuvent accomplir leur travail (sécurité, gardiennage, etc.) sans être logés dans les locaux où ils exercent leurs fonctions bénéficient d’un abattement pour sujétion de 30 % sur la valeur de l’avantage en nature dont ils bénéficient (circ. DSS/SDFSS/5B [2003-7](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=92) du 7 janvier 2003). Cet abattement s’applique :

* sur la valeur locative servant à l’établissement de la taxe d’habitation, lorsque l’avantage en nature est évalué au réel ;
* sur l’évaluation forfaitaire, lorsque c’est cette solution qui est retenue pour évaluer l’avantage en nature.

Les dépenses engagées par l’employeur pour le compte du salarié pour les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) ne peuvent se voir appliquer l’abattement de 30 %.

**Fourniture gratuite d’un logement et usage en partie professionnel**

L’employeur doit exclure de l’avantage en nature la partie du logement à usage professionnel, à condition que le contrat de mise à disposition indique le nombre de pièces réservées à l’usage privé et le nombre de pièces réservées à l’usage professionnel (circ. DSS/SDFSS/5B [2005-389](http://rfpaye.grouperf.com/lien_robot/index.php?id=97) du 19 août 2005, question/réponse 8).

Si l’employeur a opté pour une évaluation selon la valeur locative ou la valeur réelle, la valeur de l’avantage en nature s’obtient en proratisant la valeur locative ou la valeur réelle par le rapport « superficie à usage privé/superficie totale ». Le même principe s’applique aux avantages accessoires.

Si l’employeur a opté pour le forfait, l’avantage en nature est évalué en tenant compte du nombre de pièces réservées à l’usage privé.

**Logements collectifs**

Les logements à caractère collectif, tels que les logements en dortoir ou baraquement, ne constituent pas un avantage en nature.

**Règles d’évaluation communes**

**Évaluation mensuelle -**

Les évaluations correspondent à des valeurs mensuelles. **L’évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel, arrondi à la dizaine de centimes d’euro la plus proche.** Ces évaluations s’entendent de semaines ou de mois complets, quel que soit le nombre de jours ouvrables.

**Mois incomplet**

En cas de mois incomplet, c’est le **nombre de semaines complètes** qui est pris en compte, dans la limite de 4 semaines.

**Arrondis des avantages en nature -**

En cas d’évaluation de l’avantage en nature à sa valeur réelle, le montant obtenu est arrondi à la dizaine de centimes d’euro la plus proche.

**Revalorisation des différents forfaits**

Les forfaits en euros sont revalorisés au 1er janvier de chaque année.

**Évaluation pour le net imposable**

Pour l’imposition des revenus, il est possible d’évaluer l’avantage en nature logement au forfait ou au réel pour la détermination du revenu imposable, selon les mêmes modalités que celles prévues pour ce qui concerne l’assiette des cotisations de sécurité sociale, quelle que soit la rémunération brute en espèces du salarié (CGI art. [82](http://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006069577&numero=82&idspad=LEGIARTI000025842523), BO 5 F-11-06).

**Dirigeants**

**Assiette des cotisations**

Lorsqu’il est octroyé en contrepartie du mandat social, l’avantage en nature logement doit, dans tous les cas, être évalué selon la valeur réelle pour :

* les **gérants minoritaires** et **égalitaires de SARL** ou de **sociétés d’exercice libéral à responsabilité limitée ;**
* les **présidents-directeurs** et **directeurs généraux des SA** et des sociétés d’exercice libéral à forme anonyme ;
* les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées.

Lorsque l’employeur fournit un logement à un mandataire social au titre d’un contrat de travail, l’avantage en nature logement peut être évalué selon le barème forfaitaire, **mais en tenant compte de la seule rémunération brute correspondant au contrat de travail** et en ignorant les rémunérations du mandat social

**Impôt sur le revenu**

En matière fiscale, l’avantage en nature logement des dirigeants doit toujours être évalué au réel

Si le dirigeant est en mesure de justifier du cumul de son mandat social avec un contrat de travail, l’avantage en nature peut être évalué au forfait. Cependant, pour l’application du barème, il faut ici tenir compte de l’ensemble de la rémunération, servie tant au titre du contrat de travail que du mandat social, dès lors, en effet, que la concession du logement se rapporte indistinctement à l’ensemble des fonctions (dirigeantes et salariées) (BO 5 F-1-07 du 12 janvier 2007).

**À noter…**

Les dirigeants concernés par cette possibilité d’évaluation forfaitaire sont les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL ou de sociétés d’exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL), les présidents-directeurs et directeurs généraux de SA et de sociétés d’exercice libéral à forme anonyme (SELAFA) et les présidents et dirigeants de sociétés par actions simplifiées (SAS), sous réserve qu’il y ait cumul « valable » avec un contrat de travail.

**Évaluation pour le respect du SMIC**

À défaut de convention contraire, l’avantage en nature logement doit être pris en compte pour 0,02 € par jour (soit 0,02 X 30 = 0,60 € par mois) pour déterminer la rémunération minimale en espèces à verser au salarié et vérifier le respect du SMIC (c. trav. [art. D. 3231-11](http://rfpaye.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=D3231-11&idspad=LEGIARTI000018533864)).

**Sort du logement en cas d’arrêt maladie**

Le logement attribué gratuitement à un salarié pour l’exercice de ses fonctions, qui est l’accessoire de son contrat de travail et dont il bénéficie dans sa vie personnelle, ne peut ni être retiré ni donner lieu au versement d’un loyer pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie (cass. soc. 26 janvier 2011, n° 09-43193, BC V n° 32). Notons qu’ici, aucune possibilité de stipuler une clause prévoyant le retrait de l’avantage en nature ne semble être ouverte, comme cela a été admis pour un véhicule de fonction.

À notre sens, la seule redevance qui pourrait incomber au salarié est la participation financière qui aurait été prévue dès l’origine pour les périodes travaillées ou non travaillées.