



Avantage logement : les bons réflexes pour éviter le faux pas URSSAF / MSA

Le logement mis à la disposition d'un salarié constitue un avantage en nature : c'est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu.

LOGEMENT DE FONCTION DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le logement de fonction est un local attribué au salarié à titre d'accessoire au contrat de travail, concédé en raison de ses fonctions et pour en faciliter l'exercice (logement "lié" au poste).

Il peut être prévu par la convention collective ou résulter du contrat de travail.



ATTENTION AU PIÈGE : **AVANTAGE EN NATURE... OU AVANTAGE EN ESPÈCES ?**

- **Logement mis à disposition par l'employeur** (logement de fonction) = avantage en nature logement.
- **Loyer payé directement par l'employeur alors que le bail est au nom du salarié** = pour l'URSSAF ou la MSA, ce n'est pas un avantage en nature, mais un avantage en espèces (soumis à cotisations comme du salaire).

ÉVALUATION : **2 MÉTHODES POSSIBLES**

Deux modes de calcul existent :

1

Méthode forfaitaire (barème URSSAF) :

La méthode la plus utilisée car elle est standardisée, et plus simple à justifier en cas de contrôle.

✓ À privilégier si vous cherchez une méthode facile, homogène pour plusieurs salariés, et avec peu de données à collecter.

2

Méthode réelle :

Elle repose sur la valeur locative du logement (référence notamment utilisée pour la taxe d'habitation), à laquelle on ajoute/retient les éléments selon les règles applicables.



Point important : le choix relève de l'employeur et peut être révisé en fin d'exercice pour l'année entière, salarié par salarié.

CHARGES :

TOUT NE SE TRAITE PAS “COMME DU LOGEMENT”

Même si vous évaluez un avantage en nature logement (forfait ou réel), certaines dépenses réglées par l'employeur alors qu'elles incombent normalement à l'occupant (ex. taxe d'habitation, prime d'assurance) constituent, pour l'URSSAF ou la MSA, **des avantages en espèces soumis à cotisations**.



CAS PARTICULIERS À CONNAÎTRE

- **Couple de salariés** : l'avantage n'est calculé qu'une seule fois.
- **Dortoir (plus de 2 personnes par chambre)** : pas d'avantage logement.
- **Certains secteurs/situations (ex. agricole, maritime, jeunes travailleurs) peuvent comporter des règles spécifiques.**

LOGEMENT : DÉCENCE, ENTRETIEN, SUSPENSION ET FIN DE CONTRAT

- **Décence** : le logement doit respecter les normes de décence (surface minimale, sécurité, confort...). À défaut, le salarié peut demander une mise en conformité.
- **Entretien/assurance** : le salarié doit en principe assurer le logement et l'entretenir (sauf stipulations particulières).
- **Suspension du contrat (maladie)** : si le logement est attribué à titre accessoire au contrat, il ne peut en principe pas être retiré pendant la suspension pour maladie.
- **Rupture du contrat** : le logement, accessoire au contrat, ne donne pas droit au maintien "comme un locataire". Si le salarié se maintient dans les lieux après la rupture, il peut devoir une indemnité d'occupation et supporter certaines charges sur la période post-rupture.

OBLIGATIONS PAIE/URSSAF/MSA : LE POINT QUI COÛTE CHER

L'avantage doit figurer sur la fiche de paie et dans la DSN. L'URSSAF ou la MSA contrôlent régulièrement ces pratiques et un mauvais traitement peut entraîner redressement et contentieux.



COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Nous pouvons vous aider à :



Auditer vos pratiques (qualification, charges, méthode d'évaluation).



Sécuriser vos clauses (contrat/avenant, préavis, indemnité compensatrice, restitution).



Mettre en place un traitement paie/DSN robuste et limiter le risque URSSAF ou MSA.