

3. La rémunération en nature

De quoi s'agit-il ?

Il y a paiement en nature chaque fois que le patron rémunère une partie des prestations autrement qu'en monnaie : voiture (cf fiche n°2), téléphone, ordinateur, connexion internet, logement, outils ou costume de service, etc. La partie de la rémunération payée en nature doit être fixée par écrit et être portée à la connaissance du travailleur au moment de son engagement. La partie de la rémunération payable en nature ne peut excéder un certain pourcentage de la rémunération brute totale (20% en principe). Afin d'évaluer si les avantages en nature n'excèdent pas ce taux, une évaluation est réalisée. Il en existe deux types : au prix de revient ou forfaitaire.

L'avantage de toute nature est considéré comme un revenu professionnel. En principe, il est donc soumis au calcul des cotisations sociales et à la retenue d'un précompte professionnel.

Quelques faits

Au XIXe siècle, le salaire en nature était le vecteur privilégié des abus les plus criants en matière de salaire. La législation a commencé à encadrer ce phénomène dès 1887 : la rémunération en nature est toujours restée légale, mais dans des limites très strictes, notamment le fait qu'elle ne peut dépasser 20% de la rémunération (sauf s'il s'agit du logement).

On assiste depuis plusieurs années, sous l'effet notamment des modérations salariales, à un retour en diverses formes des avantages en nature. C'est le cas des voitures de société (cf. fiche n°2), mais également de tous les appareils électroniques (smartphone, tablette, ordinateur portable...) qui sont mis à la disposition des travailleurs pour un usage professionnel, le patron autorisant également un usage privé. Cet avantage est théoriquement taxable, mais, dans les faits, la valeur qui est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt est négligeable (ex. 60 euros par an pour une connexion internet)

En un coup d'œil... à la recherche de nos critères

- 
X

Liquide et disponible ?
Il s'agit de biens matériels et donc pas d'argent liquide.
- 
X

Garantie d'un revenu suffisant ?
Ils ont tendance à remplacer une partie du salaire sans qu'il soit possible d'évaluer précisément leur contre-valeur.
- 
X

Indexé ?
Non
- 
X

Négocié librement ?
Il n'existe aucune obligation pour l'employeur pour négocier cette rémunération.
- 
-

Contribue à la Sécu ?
En principe, oui. Toutefois la valeur soumise aux cotisations sociales est beaucoup moins élevée que la valeur réelle
- 
-

Contribue aux fonctions collectives ?
En principe, oui. Toutefois la valeur fiscale est beaucoup moins élevée que la valeur réelle
- 
X

«Juste» partage de la valeur ajoutée ?
Les avantages en nature octroyés ne tiennent pas compte des gains de productivité
- 
-

Procure un revenu stable ?
- 
X

Basé sur une classification objective ?
L'employeur détermine qui reçoit quels avantages.
- 
X

Egal entre les hommes et les femmes ?
A titre d'exemple, les bénéficiaires d'un téléphone en tant qu'avantage en nature sont à 62% des hommes contre 38% de femmes

Qu'en penser ?

Même séduisante, la rémunération en nature entraîne des inconvénients qui n'apparaissent pas immédiatement.

- Elle n'est pas liquide ; or c'est parfois d'argent qu'on a besoin.
- Elle permet au patron de s'abstraire du barème pour avantager les uns plutôt que les autres, créer des rivalités, des concurrences, qui sont tout profit... pour lui.
- Elle n'est pas prise en considération pour le calcul de votre pension et autres prestations sociales, comme les allocations de chômage ou de maladie.
- Elle crée une dépendance : il est plus difficile de démissionner si votre employeur finance en partie votre prêt logement ou si cela implique l'achat d'une nouvelle voiture, à vos frais...
- Enfin, les formes modernes de rémunération en nature ont souvent un statut incertain : quelle est leur contre-valeur ? S'agit-il d'un droit, protégé comme la rémunération numéraire peut l'être ?

C'est ainsi qu'en mesure de représailles, il arrive souvent que l'employeur retire le smartphone, la tablette ou l'ordinateur portable du bénéficiaire du travailleur. Par la suite, il « compense » ce manque à gagner en vous augmentant de la valeur théorique de l'avantage que l'usage privé de ces objets connecté représentait. Un sale coup pour votre budget, difficilement parable juridiquement.

Quelques arguments...

Il est clair qu'un certain nombre de frais directement ou indirectement causés par l'exercice d'un travail doivent être pris en charge : les déplacements bien sûr, mais aussi des repas, des vêtements de travail, etc. Il ne s'agit alors pas de rémunération et il n'est pas question ici de condamner l'octroi d'un véhicule de société à qui en a un réel usage.

Insister pour que les avantages en nature ne remplacent pas le salaire

Là où on entre sur un terrain plus dangereux, c'est quand ce genre d'avantage apparaît comme l'aubaine pour donner des rémunérations sans augmenter les salaires... voire pour remplacer une partie du salaire.

Le plan cafétéria, qu'est-ce que c'est ?

Le plan cafétéria se situe dans la rémunération flexible. Il permet aux travailleurs de choisir leurs conditions de travail et de rémunération comme ils composeraient leur menu dans une cafétéria en libre-service. Concrètement, un travailleur peut choisir un salaire net moins élevé complété par une voiture de société plus grande alors qu'un autre choisira un salaire plus élevé mais avec un smartphone et un abonnement pour les transports en commun. Le plan cafétéria est adaptable et donc différent d'une entreprise à une autre. Toute une série de rémunérations ou de conditions de travail peuvent se trouver dans ce plan que ce soit les avantages en nature cités dans cette fiche (ordinateur, téléphone, etc.) mais également bien d'autres (voiture de société, pension complémentaire, jours de congé...).

Les travailleurs doivent pouvoir décider eux-mêmes de ce qu'ils souhaitent faire de leur salaire. Mais pour cela, ils doivent le recevoir en argent. C'est pourquoi une rémunération en nature ne doit pas remplacer une partie du salaire brut. Notre rôle est de rappeler ces principes pour ne pas laisser la multiplication de ces rémunérations modifier ou diminuer une partie du salaire des travailleurs.

La flexibilité du plan cafétéria pose problème puisqu'en fonction des choix faits par les travailleurs, il peut être différent en termes de liquidité, de cotisations sociales, d'indexation, de contributions à la Sécurité sociale...