

Un hébergement fourni par l'employeur HORECA peut-il être déduit du salaire ?

Réponse courte

Oui, un hébergement fourni par l'employeur peut être déduit du salaire sous forme d'**avantage en nature**, mais cette déduction est strictement encadrée.

Le salarié doit donner son **accord**, la valeur retenue doit correspondre aux **forfaits fixés par l'Administration des contributions directes** (ACD), et le salaire résiduel en espèces ne peut jamais descendre en dessous du **salaire social minimum** (SSM). Cette règle s'applique de manière identique en HORECA et en droit commun — il n'existe aucune dérogation sectorielle.

Définition

L'**avantage en nature logement** est la mise à disposition gratuite ou à prix réduit d'un logement par l'employeur au profit du salarié. Sa valeur est évaluée selon les barèmes forfaitaires de l'ACD et constitue un élément de la rémunération brute.

Dans le secteur HORECA, cette pratique est courante pour les salariés saisonniers ou les travailleurs hébergés sur le lieu de l'établissement. Le SSM doit toujours être respecté en espèces. L'avantage en nature est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Conditions d'exercice

La déduction d'un hébergement sur le salaire est encadrée par plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Accord du salarié	Le salarié doit accepter l'avantage en nature (clause au contrat)
Valeur forfaitaire ACD	La valeur retenue suit les barèmes de l'Administration des contributions
Plancher SSM	Le salaire en espèces ne peut descendre sous le SSM après déduction
Mention fiche de paie	L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de salaire
Cotisations sociales	La valeur de l'hébergement est soumise aux cotisations <u>CCSS</u>
Impôt	L'avantage en nature est imposable au titre du revenu
Qualité du logement	Le logement doit être décent et conforme aux normes de salubrité

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'avantage en nature logement en HORECA suit un processus formalisé.

Étape	Détail
Clause contractuelle	Prévoir l'avantage en nature logement dans le contrat de travail
Évaluation	Appliquer les barèmes forfaitaires de l'ACD pour valoriser l'hébergement
Calcul	Vérifier que le salaire net en espèces reste supérieur ou égal au SSM
Fiche de paie	Faire apparaître l'avantage en nature en rémunération brute et en déduction
Déclaration	Intégrer la valeur dans les déclarations <u>CCSS</u> et fiscales
Fin du contrat	Prévoir les modalités de restitution du logement en cas de rupture

Pratiques et recommandations

Formaliser l'avantage en nature logement par une clause claire dans le contrat de travail, précisant la valeur forfaitaire retenue et les conditions d'occupation.

Vérifier systématiquement que le salaire résiduel en espèces atteint le SSM, car une déduction excessive constitue une infraction au droit du travail.

Appliquer les barèmes de l'ACD pour éviter une surévaluation de l'avantage qui pénaliserait le salarié.

Prévoir contractuellement la restitution du logement en cas de fin de contrat, en respectant un délai raisonnable.

Distinguer l'hébergement temporaire fourni par l'employeur du logement de fonction qui peut obéir à des règles spécifiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.222-9</u> du Code du travail	Salaire social minimum — plancher infranchissable
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA
Barèmes ACD	Évaluation forfaitaire des avantages en nature

L'hébergement fourni par l'employeur HORECA peut être déduit du salaire à condition de respecter les barèmes de l'ACD et de ne jamais descendre sous le SSM en espèces. L'absence de CCT sectorielle ne crée aucune dérogation à ces règles de droit commun.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.