

Social
3 décembre 2025

FOURNITURE D'UN LOGEMENT AU SALARIE : QUELS SONT LES RÉFLEXES A AVOIR ?

Difficultés de recrutement, situation géographique de l'entreprise, rémunération peu attractive... Autant d'éléments qui pourraient inciter l'employeur à proposer au salarié un logement. Si l'intention est louable, elle peut aussi générer certains risques.

- Une évaluation nécessaire de l'avantage en nature

Lorsqu'elle est gratuite ou qu'elle donne lieu à une faible participation du salarié, non assimilable à un loyer, la mise à disposition d'un logement constitue un avantage en nature à inclure dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.



La participation financière versée par le salarié vient en déduction de l'évaluation de l'avantage en nature et peut même conduire à sa disparition.

- Une rédaction subtile du contrat de travail

La fourniture d'un logement par l'employeur peut soit relever du droit commun des baux d'habitation, soit être accessoire au contrat de travail.



Cette qualification juridique a un impact sur la restitution du logement en cas de rupture du contrat de travail.

- La gestion délicate de la rupture du contrat de travail

Rompre le contrat de travail ne signifie pas nécessairement pour le salarié de devoir restituer le logement.

➔ **La question essentielle est la suivante : Les parties ont-elles eu la commune intention de considérer le logement comme un accessoire du contrat de travail ?**

Les modalités de la fourniture du logement peuvent produire de nombreuses conséquences, notamment au niveau de la gestion de la paie. N'hésitez pas à contacter votre expert-comptable pour réfléchir à des solutions adaptées !