

La Question du Mois

Octobre 2015

Mise à disposition d'un immeuble

Une pharmacienne engagée sous contrat de travail pour gérer une officine signe avec son employeur, propriétaire de l'immeuble, un contrat de bail l'autorisant à occuper la partie privée de cet immeuble au titre de résidence principale. Il est convenu que cela constitue un élément de la rémunération du travailleur. Comment l'évaluer et le déclarer ?

Par ailleurs, quelles difficultés sont susceptibles de surgir au moment de la rupture dudit contrat par l'employeur ?

Un employeur peut décider de **mettre gratuitement une habitation** ou une partie de celle-ci (une ou plusieurs pièces) **à disposition de ses travailleurs** mais également prendre en charge leurs frais de chauffage et d'électricité. Cet **avantage de toute nature** est soumis aux cotisations de sécurité sociale et est imposable. De plus, parce que la réglementation sociale impose certaines mentions au contrat et au règlement de travail, la formalisation de cette mise à disposition est indispensable.

Le remboursement de tout ou partie de frais de logement exposés par le travailleur lui-même n'est par contre pas soumis aux règles énoncées ci-après.

■ 1. Evaluation de l'avantage de toute nature ■

En principe, la rémunération en nature ne peut pas excéder 20% de la rémunération brute totale. Il existe cependant des exceptions :

- la rémunération en nature peut être évaluée à 50 % de la rémunération brute totale pour les travailleurs domestiques, concierges, apprentis et stagiaires complètement logés et nourris chez l'employeur
- la rémunération en nature peut être évaluée à 40 % de la rémunération brute totale lorsque le travailleur dispose d'une maison, d'un appartement ou de plusieurs pièces d'habitation.

Au niveau ONSS

Les cotisations sociales sont calculées **sur la valeur locative présumée** du bien s'il s'agit de plusieurs pièces d'habitation ou d'un appartement, sauf si cet avantage peut être évalué **forfaitairement**. Ainsi, lorsque le travailleur n'a pas la jouissance de plusieurs pièces d'habitation ou d'un appartement pouvant être occupé séparément, l'avantage résultant de la mise à disposition d'un logement est fixé à 0,74 € par jour.

Enfin, s'il s'agit de la mise à disposition gratuite d'une seule pièce, l'avantage (en ce compris le

chauffage et l'électricité) qui résulte est fixé **forfaitairement** à 0,74 € par jour ou 266,40 € par an.

Les frais de chauffage et électricité sont quant à eux fixés en fonction de leur **valeur réelle**.

Au niveau fiscal

Deux situations doivent être distinguées selon la personnalité de l'employeur.

Si le **bien est mis à disposition par une personne physique**, l'avantage est fixé sur base forfaitaire à 100/60^e du RC indexé s'il s'agit d'un immeuble bâti et à 100/90^e s'il s'agit d'un immeuble non bâti.

Par contre, si le bien est mis à disposition **par une personne morale**, les immeubles **non meublés** bâtis sont évalués comme suit :

- Si le RC non indexé est inférieur ou égal à 745 €, l'avantage est fixé à 100/60^e du RC indexé X 1,25
- Si le RC non indexé est supérieur à 745 €, l'avantage est fixé à 100/60^e du RC indexé X 3,8

Si l'habitation est **meublée**, l'avantage calculé selon la règle ci-dessus sera majoré de 2/3.

■ 2. Régime juridique applicable au logement de fonction ■

Concomitamment ou postérieurement à la conclusion du contrat de travail, un employeur et son travailleur peuvent assortir cette relation de **diverses modalités** dont la mise à la disposition du travailleur d'un logement. Cette mise à disposition constitue ainsi un **élément accessoire** d'une relation principale.

En vertu de la règle selon laquelle **l'accessoire suit le principal**, la résiliation de l'élément principal (le contrat de travail) aura pour conséquence **immédiate et de plein droit** la résiliation des éléments accessoires, au rang desquels figure le droit pour le travailleur de continuer à occuper le logement de fonction.

Il est vivement **conseillé** à l'employeur désirant mettre à la disposition de ses travailleurs un logement de fonction de souligner les liens existants entre le contrat de travail et l'occupation du logement de fonction en **insistant tout particulièrement sur le caractère accessoire de ce dernier par rapport au contrat de travail**. En l'absence de telle convention, l'employeur devra, en cas de contestation du travailleur, apporter la preuve du caractère accessoire du logement par rapport au contrat de travail.

En vertu de ce qui précède, l'employeur doit, dès la fin du contrat de travail, pouvoir récupérer son bien afin d'y loger, le cas échéant, un autre travailleur. Il y a lieu de **distinguer** selon que le contrat est rompu avec préavis ou sans préavis.

Rupture du contrat moyennant préavis

Pendant la période de préavis, les droits et obligations découlant du contrat de travail subsistent. Le salarié travaillera pendant son préavis et bénéficiera de la totalité de la rémunération et des avantages acquis en vertu du contrat. Il pourra donc rester dans son logement de fonction

jusqu'à l'expiration du préavis mais pas ultérieurement.

Rupture sans préavis moyennant indemnité ou pour motif grave

La rupture du contrat sans préavis a une incidence importante sur le maintien du travailleur dans les lieux occupés. Dans la mesure où la rupture sort ses effets immédiatement, le travailleur devra quitter les lieux sans délai et pourra, le cas échéant, y être contraint par la force.

Toutefois, il est fréquent que l'employeur accorde au travailleur licencié un terme de grâce afin de se reloger.

Il est conseillé aux parties de prévoir à l'avance et par écrit quels seront leurs droits et obligations en cas de rupture du contrat de travail avec effets immédiats. Une telle convention les liera au moment de la rupture et permettra de prévenir la survenance de problèmes délicats.

■ 3. Logement de fonction et le calcul de l'indemnité de rupture ■

Rappelons encore que la loi relative aux contrats de travail prévoit que l'indemnité compensatoire de préavis devant être versée au travailleur doit comprendre non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Le logement sera considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat **s'il est démontré qu'il constitue la contrepartie du travail presté**, c'est-à-dire un avantage qui est pris en charge par l'employeur en raison du seul fait que les parties sont liées par un contrat de travail. Tel sera le cas du logement de fonction mis à la disposition d'un salarié pendant toute la durée de son contrat de travail.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.