



PastelÉtudes

Formation à la pratique de la paie

Reproduction interdite

# Le salaire brut

## Deuxième partie

*Vidéo 3*

*Support*

*Alain HENRY*

## Présentation de cette vidéo

<b>Durée globale</b>	<i>Environ 50 minutes</i>
<b>Applications à effectuer seul</b>	<i>1 cas complet de 3 applications</i>
<b>Documents à télécharger</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>1 énoncé du cas d'application</i></li><li>• <i>1 corrigé du cas d'application</i></li></ul>
<b>Durée à consacrer, prises de notes et applications incluses</b>	<i>Environ 1 heure 15 minutes</i>
<b>Compléments d'étude dans le fichier cas pratique annexé à cette vidéo</b>	<i>1 exercice complet énoncé et corrigé</i>

# THÈMES ABORDES

- Les congés payés
- Les avantages en nature

# Les principes

# Les congés payés

# Les congés payés, calcul de la durée

## Définition

Ce sont les journées de congés rémunérées par l'employeur. La durée et l'indemnisation de ces congés sont calculées sur les bases de la présence du salarié et de sa rémunération.

## Les bases

Le décompte de la durée de congés s'effectue sur la base de **2,50 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif**. Le décompte s'effectue généralement sur une période de référence qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Les jours ouvrables prennent en compte la semaine du lundi au samedi inclus quelle que soit l'amplitude hebdomadaire de travail dans l'entreprise.

La durée maximale est de 5 semaines de 6 jours soit 30 jours ouvrables

Les congés se décomposent en deux parties qui ne peuvent être accolées:

- La période principale de 4 semaines à prendre entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.
- La 5<sup>ème</sup> semaine.

## Les cas particuliers

Le décompte peut s'effectuer en jours ouvrés du lundi au vendredi inclus. Dans ce cas le droit sera de 2,0833 jours par période de 4 semaines ce qui correspond à une durée annuelle de 5 semaines de 5 jours soit 25 jours ouvrés.

Les périodes d'absence pour convenance personnelle ou pour arrêt de travail maladie réduisent le droit à congés.

La prise de jours de congé principal imposée par l'employeur en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre donne droit à des journées supplémentaires :

- 2 jours supplémentaires en cas de décalage de 6 jours de congé
- 1 jour supplémentaire en cas de décalage de 3 à 5 jours de congé

Les conventions collectives, accords ou usages peuvent imposer des règles différentes notamment dans les périodes de référence ou de prises de congés.

# La durée des congés payés, cas pratique

## Données du cas :

Période de référence	Du 1/6 au 31/5
Maladie	4 semaines complètes
Absence pour convenance personnelle	2 semaines

## Décompte des droits à congés

Période de maladie	Ne donne pas droit à congés	
Absence pour convenance personnelle	Ne donne pas droit à congés	
Semaines de travail effectif	52 - 4 - 2	46 semaines
Nombre de périodes de 4 semaines de congé	46 semaines / 4	11,50
Droit à congés	11,50 * 2,50 jours ouvrables	28,75 jours
Droit arrondi à congés	Arrondi au supérieur	29 jours ouvrables soit une perte d'une journée de congés

# Les congés payés, calcul de l'indemnité

## Définition

Les congés payés font l'objet d'une indemnisation.

Le salaire brut apparaîtra sous 3 lignes :

- Le salaire de base pour la durée contractuelle
- La retenue pour absences de congés payés
- Les indemnités de congés

## Les bases

Pour déterminer l'indemnisation des congés, il faut effectuer deux calculs et le salarié bénéficiera du résultat le plus favorable:

- Le maintien de salaire calculé sur la base du salaire du mois précédent
  - La règle du dixième qui prend en compte la valeur globale des congés égale à 1/10 des salaires de la période de référence.

## Les cas particuliers

Seules les rémunérations liées à l'activité personnelle du salarié sont à prendre en compte dans les deux calculs. Cela exclut les éléments suivants :

- Primes exceptionnelles et treizième mois
- Prime de vacances
- Prime de rendement globale non individualisée
- Primes de transport
- Indemnités de Sécurité sociale



# L'indemnité de congés payés, cas pratique

## Données du cas :

Salaires bruts de la période de référence	32 400 €
Primes comprises dans ce salaire brut	Treizième mois de 2 300 € et prime exceptionnelle de 1 000 €
Salaires de base du mois en cours	2 500 €
Salaire brut du mois précédent	2 600 € dont 100 € de prime exceptionnelle
Prise de congé durant le mois	2 semaines complètes
Aucune absence durant la période de référence et calcul de la retenue pour absence effectué en prenant en compte les jours ouvrables d'absence et non les heures réelles	
Durant ce mois le nombre de jours ouvrables réel est de 26 jours	

## Décompte de l'indemnisation

Durée en jours ouvrables	2 semaines * 6 jours	12 jours
Droit à congés	5 semaines de 6 jours	30 jours
<b>Base de calcul de la règle du dixième</b>	(32 400 - 2 300 - 1 000)	29 100 €
Valeur globale des 30 jours de congé	29 100 € / 10	2 910,00 €
Valeur d'une journée de congé	2 910,00 / 30 jours	97 €
Indemnisation des congés par cette règle	97 € * 12 jours ouvrables	1 164,00 €
Base de calcul de la règle du maintien	La prime n'est pas à prendre en compte	2 500,00 €
Nombre mensuel moyen de jours ouvrables	<b>6 jours * 52 semaines / 12 mois</b>	<b>26 jours</b>
Valeur d'une journée de congé	2 500,00 / 26	96,15 €
Indemnisation des congés par le maintien	96,15 € * 12 jours ouvrables	1 153,80 €
Le résultat par la règle du dixième est plus favorable et sera donc adopté		

# L'indemnité de congés payés, cas pratique

## Extrait de bulletin

Salaire de base		2 500,00 €
Retenue pour absences	96,15 € * 12 jours ouvrables	1 153,80 €
Indemnité de congés payés	97 € * 12 jours ouvrables	1 164,00 € €
Salaire brut	2 500,00 - 1 153,80 + 1 164,00	2 510,20 €

# L'indemnité de congés payés, remarques

## Rappel du calcul de l'indemnité par journée ouvrable :

**En cas de calcul par la règle du maintien de salaire** : Prise en compte du salaire du mois précédent, hors prime exceptionnelle, treizième mois et autre prime à caractère collectif sans lien avec le travail individuel du salarié,

**DIVISE par 26 jours**

**Toujours 26 jours ?**

26 jours correspond à la moyenne mensuelle se calculant ainsi :  $6 \text{ j par semaine} * 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$

Autre solution : Le calcul réel sur le mois en question. Vous déroulez le calendrier et vous calculez le nombre de jours ouvrables réels du mois en cours soit par exemple en février 4 semaines complètes de 6 jours = 24 jours

Tout dépend des pratiques de l'entreprise, du paramétrage du logiciel de paie et bien sur de l'énoncé de l'épreuve d'examen!

Le plus logique à mon sens : Le nombre réel de jours

**En cas de calcul par la règle du dixième** : Prise en compte du salaire total de la période de référence, hors prime exceptionnelle, treizième mois et autre prime à caractère collectif sans lien avec le travail individuel du salarié,

**DIVISE par 30 jours si le salarié a droit à 5 semaines de congé.**

Si le salarié n'a pas droit à 5 semaines du fait d'absence ou d'embauche durant la période d'essai, DIVISEZ par le nombre de jours auxquels il a droit.

# **Les avantages en nature**

# Les avantages en nature

## Définition

Il s'agit d'un avantage que l'on peut assimiler à un complément de salaire attribué sous une forme non monétaire : Logement de fonction, véhicule de fonction, marchandises vendues à un coût inférieur à sa valeur réelle.

## Les bases

L'avantage est intégré comme tout élément de rémunération dans le salaire brut. À la différence des autres composants, il est ensuite déduit pour obtenir le montant de salaire net à payer.

### **Quel est l'objectif de l'intégrer puis de le déduire ?**

Les cotisations patronales et salariales sont calculées sur le salaire brut et le salaire imposable est calculé à partir du salaire brut sous déduction de certaines cotisations (Voir la dernière vidéo de cette formation).

L'objectif est donc d'assujettir cet avantage à cotisations salariales et patronales et à impôt sur le revenu pour le salarié.

L'évaluation de cet avantage peut se faire à l'aide d'une grille forfaitaire ou d'un décompte de valeurs réelles.

Il faut dissocier l'avantage en nature qui correspond à un avantage au remboursement de frais professionnels qui n'offre aucun gain pour le salarié.

## Les cas particuliers

Les logements de fonction sont évalués d'après une grille forfaitaire qui dépend de la rémunération brute du salarié alors que l'avantage résultant d'un véhicule dépend du véhicule et des conditions d'utilisation sans référence au salaire de l'employé.

# Les avantages en nature, cas pratique

## Données du cas :

Salaires de base	2 500,00 €
Avantage en nature calculé	300,00 €
Retenues salariales	23%
Retenues patronales	48%

## Extrait du bulletin

Salaire de base		2 500,00 €
Avantage en nature		300,00 €
Salaire brut	$2\,500 + 300$	2 800,00 €
Retenues salariales	$2\,800,00 * 23\%$	644,00 €
Salaire net à payer	$2\,800,00 - 644,00 - 300,00$	1 856,00 €
Ne pas déduire les 300 € d'avantage revient à payer deux fois : Sous forme d'avantage par un loyer gratuit par exemple puis financièrement en l'intégrant dans le salaire brut		
Cotisations patronales	$2\,800,00 * 48\%$	1 344,00 €
<b>Sans avantage en nature</b>		
Salaire brut		2 500,00 €
Retenues salariales	$2\,500,00 * 23\%$	575,00 €
Salaire net à payer	$2\,500,00 - 575,00$	1 925,00 €
Différence	$1\,925 - 1\,856 = 300 * 23\%$	69,00 €

# Un exemple d'avantage en nature, le logement de fonction

Grille à utiliser en 2025 (Ne compter que les séjours et chambres)

Rémunération mensuelle brute en espèces (*)		Si le logement ne comporte qu'une pièce	Logement comportant plusieurs pièces principales
< 0,5 plafond	Inférieure à 1 962,50 €	78,70 €	42,10 €
≥ 0,5 et < 0,6 Plafond	De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 €
≥ 0,6 et < 0,7 Plafond	De 2 354,99 € à 2 747,49 €	104,80 €	78,70 €
≥ 0,7 et < 0,9 Plafond	De 2 747,49 € à 3 532,49 €	117,90 €	98,20 €
≥ 0,9 et < 1,10 Plafond	De 3 532,49 € à 4 317,49 €	144,50 €	124,50 €
≥ 1,1 et < 1,3 Plafond	De 4 317,49 € à 5 102,49€	170,40 €	150,40 €
≥ 1,30 et < 1,50 Plafond	De 5 102,49 € à 5 887,50 €	196,80 €	183,30 €
≥ 1,5 Plafond	Supérieure ou égale à 5 887,50 €	222,70 €	209,60 €

## Données du cas

Salaires de base	2 500,00 €
Avantage en nature	À calculer
Retenues salariales	23%
Retenues patronales	48%
Pièces	2 chambres, 1 cuisine, 1 salon

# Un exemple d'avantage en nature, le logement de fonction

## Évaluation de l'avantage en nature)

≥ 0,6 et < 0,7 Plafond	De 2 354,99 € à 2 747,49 €	78,70 €
Nombre de pièces	2 chambres + 1 salon	3 pièces
Montant de l'avantage	78,70 € * 3 pièces	236,10 €

## Extrait du bulletin

Salaire de base		2 500,00 €
Avantage en nature	77,30 € * 3 pièces	236,10 €
Salaire brut		2 736,10 €
Retenues salariales	2 736,10 * 23%	629,30 €
Avantage en nature		- 236,10 €
Net à payer	2 736,10 - 629,30 - 236,10	1 870,70 €
Cotisations patronales	2 736,10 * 48%	1 313,33 €



# Un exemple d'avantage en nature, le véhicule de fonction

Tout avantage en nature sous-entend un gain pour le salarié. Il s'agit donc d'apprécier la valeur de l'utilisation privée du véhicule.

Dans le cas d'un salarié n'utilisant pas ce véhicule pour ses déplacements personnels, il ne peut y avoir d'avantage en nature.

Comme pour tout avantage en nature, l'évaluation peut être effectuée de manière forfaitaire ou par un calcul de coût réel.

Plusieurs choix de calculs sont possibles et dans cette étude nous avons choisi le cas le plus courant :

- Le véhicule est acheté par l'entreprise et mis à la disposition du salarié sans restrictions.
- L'entreprise utilise la grille d'évaluation forfaitaire
- L'entreprise prend la totalité du carburant à sa charge

Les formules de calcul se présentent ainsi dans le cas d'un véhicule de moins de 5 ans :

<b>Première formule forfaitaire</b>	<b>Prix d'achat TTC * 9%</b> + <b>La valeur du carburant personnel</b>
<b>Deuxième formule forfaitaire</b>	<b>Prix d'achat TTC * 12%</b>

L'entreprise aura le choix dans ce cadre forfaitaire entre ces deux formules et pourra appliquer le résultat le plus favorable selon la période et le véhicule.

Dans d'autres cas, il faudra se référer aux éléments correspondant de la grille forfaitaire soit par exemple pour un véhicule de 5 ans et plus un taux de 6% au lieu de 9% et de 9% au lieu de 12%.

# Le véhicule de fonction, cas pratique

Les données du cas :

Prix d'achat du véhicule	20 000 € TTC
Date d'acquisition	Moins de 5 ans
Prise en charge du carburant	En totalité par l'entreprise
Kilométrage annuel total	35 000 km
Kilométrage professionnel justifié par des justificatifs	28 000 km
Carburant payé par l'entreprise	2 850,00 €

Les calculs d'évaluation se présenteront ainsi :

Kilométrage personnel	$35\ 000 - 28\ 000$	7 000 km
Évaluation du carburant personnel	$2\ 850 * 7\ 000 / 35\ 000$	570 €
Première évaluation	$20\ 000\ € * 9\% + 570,00$	2 370,00 €
Deuxième évaluation	$20\ 000\ € * 12\%$	2 400,00 €
Les résultats sont proches mais la première évaluation plus faible permet de réduire l'assiette de cotisations et d'impôt sur le revenu du salarié. Évaluation choisie : 2 370,00 €		

# Les applications

# Application 1 Les congés payés, énoncé

## Données du cas :

<b>Période de référence</b>	
Date d'embauche	01/09 de l'année précédente
Absence pour convenance personnelle	1 semaine
Salaire de base actuel	3 100,00 €
Salaire de la période de référence du 1/09 au 31/05	29 000,00 €
Prise de congés du lundi 01/07 au 21/07 en cours	3 semaines
Nombre de jours ouvrés en juillet	23 jours
Nombre de jours ouvrables en juillet	27 jours

Calculez les indemnités de congés payés et présentez le bulletin en sa partie salaire brut

Nous partons du principe que dans cette entreprise la retenue pour absence de congés payés est calculée sur la base du nombre réel de jours ouvrables du mois et non pas en heures réelles.

C'est le mode de calcul le plus logique : Calculez la retenue pour absence de congés de la même manière que l'indemnité de congés

# Application 2 le logement de fonction, Énoncé

Rémunération mensuelle brute en espèces (*)		Si le logement ne comporte qu'une pièce	Logement comportant plusieurs pièces principales
< 0,5 plafond	Inférieure à 1 962,50 €	78,70 €	42,10 €
≥ 0,5 et < 0,6 Plafond	De 1 962,50 € à 2 354,99 €	91,80 €	58,90 €
≥ 0,6 et < 0,7 Plafond	De 2 354,99 € à 2 747,49 €	104,80 €	78,70 €
≥ 0,7 et < 0,9 Plafond	De 2 747,49 € à 3 532,49 €	117,90 €	98,20 €
≥ 0,9 et < 1,10 Plafond	De 3 532,49 € à 4 317,49 €	144,50 €	124,50 €
≥ 1,1 et < 1,3 Plafond	De 4 317,49 € à 5 102,49€	170,40 €	150,40 €
≥ 1,30 et < 1,50 Plafond	De 5 102,49 € à 5 887,50 €	196,80 €	183,30 €
≥ 1,5 Plafond	Supérieure ou égale à 5 887,50 €	222,70 €	209,60 €

## Données du cas

Salaires de base	3 200 €
Avantage en nature	À calculer
Retenues salariales	23%
Retenues patronales	48%
Pièces	5 chambres, 1 salon

Calculez le montant de l'avantage en nature et présentez le bulletin de paie

# Application 3 le véhicule de fonction, Énoncé

Les données du cas :

Prix d'achat du véhicule	26 000 € TTC
Date d'acquisition	Plus de 5 ans
Prise en charge du carburant	En totalité par l'entreprise
Kilométrage annuel total	45 000 km
Kilométrage professionnel justifié	30 000 km
Carburant payé par l'entreprise	3 450,60 €

**Vous êtes actuellement en phase de  
traitement du cas pratique**

**Interrompez la vidéo et nous nous  
retrouverons pour comparer nos  
résultats**

# Application 1 Les congés payés, corrigé

## Données du cas :

Période de référence	
Date d'embauche	01/09 de l'année précédente
Absence pour convenance personnelle	1 semaine
Salaire de base actuel	3 100,00 €
Salaire de la période de référence du 1/09 au 31/05	29 000,00 €
Prise de congés du lundi 01/07 au 21/07 en cours	3 semaines
Nombre de jours ouvrés en juillet	23 jours
Nombre de jours ouvrables en juillet	27 jours

## Décompte des droits à congés

Décompte des jours du 1/09 au 31/05		273 jours
Nombre de semaines	$(273 \text{ jours} / 7 \text{ jours}) - 1 \text{ semaine}$	38 semaines
Groupes de 4 semaines	$38 \text{ semaines} / 4$	9,5 mois
Droits à congés	$9,5 * 2,5$	24 jours ouvrables
Méthode du dixième, valeur des 24 jours de congé	$29 000,00 / 10$	2 900,00 €
Valeur d'une journée ouvrable de congé	$2 900,00 / 24 \text{ jours}$	120,83 €
Valeur des congés pris en règle du dixième	$120,83 \text{ €} * 18 \text{ jours}$	2 174,94 €
Valeur d'une journée en maintien de salaire	$3 100,00 / 27 \text{ jours}$	114,81 €
Indemnité de congés payés en règle de maintien	$114,81 \text{ €} * 18 \text{ jours}$	2 066,58 €
Retenue pour absence en cas de maintien	$114,81 \text{ €} * 18 \text{ jours}$	2 066,58 €



# Application 1, Les congés payés, corrigé

## Décompte du salaire brut

Salaire de base		3 100,00 €
Retenue pour absence	114,81 € * 18 jours	2 066,58 €
Indemnités de congés	120,83 € * 18 jours	2 174,94 €
Salaire brut	$3\,100,00 - 2\,066,58 + 2\,174,94$	3 208,36 €

# Application 2, le logement de fonction Corrigé

Évaluation de l'avantage en nature)

Ligne de la grille	De 2 747,49 € à 3 532,49 €	98,20 €
Nombre de pièces	5 chambres + 1 salon	6 pièces
Montant de l'avantage	96,50€ * 6 pièces	589,20 €

Extrait du bulletin

Salaire de base		3 200,00 €
Avantage en nature	98,20 € * 6 pièces	589,20 €
Salaire brut		3 789,20 €
Retenues salariales	3 789,20 * 23%	871,52 €
Avantage en nature		589,20 €
Salaire net à payer		2 328,48 €
Cotisations patronales	3 789,20 * 48%	1 818,82 €

# Application 3 le véhicule de fonction, Corrigé

Les données du cas :

Prix d'achat du véhicule	26 000 € TTC
Date d'acquisition	Plus de 5 ans
Prise en charge du carburant	En totalité par l'entreprise
Kilométrage annuel total	45 000 km
Kilométrage professionnel justifié	30 000 km
Carburant payé par l'entreprise	3 450,60 €

Les calculs d'évaluation se présenteront ainsi :

Kilométrage personnel	45 000 - 30 000	15 000 km
Évaluation du carburant personnel	$3\,450,60 \times 15\,000 / 45\,000$	1 150,20 €
Première évaluation	$26\,000 \text{ €} \times 6\% + 1\,150,20$	2 710,20 €
Deuxième évaluation	$26\,000 \text{ €} \times 9\%$	2 340,00 €
La deuxième évaluation plus faible permet de réduire l'assiette de cotisations et d'impôt sur le revenu du salarié.		
Évaluation choisie : 2 340,00 €		

# Révision des éléments à retenir

# Les congés payés, calcul de la durée

## Définition

Ce sont des journées de congés rémunérées par l'employeur dont la durée est fonction de la présence du salarié et dont l'indemnisation dépend de sa rémunération.

## Principes

Le décompte de la durée de congés s'effectue sur **la base de 2,50 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif**. Le décompte s'effectue généralement sur une **période de référence qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin jusqu'au 31 mai de l'année suivante**.

**Les jours ouvrables prennent en compte la semaine du lundi au samedi inclus** quelle que soit l'amplitude hebdomadaire de travail dans l'entreprise.

La durée maximale est de 5 semaines de 6 jours soit 30 jours ouvrables

Les congés se décomposent en deux parties qui ne peuvent être accolées:

- ☑ La période principale de 4 semaines à prendre entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.
- ☑ La 5<sup>ème</sup> semaine.

## Les cas particuliers

**Le décompte peut s'effectuer en jours ouvrés du lundi au vendredi inclus**. Dans ce cas **le droit sera de 2,0833 jours** par période de 4 semaines ce qui correspond à une durée annuelle de 5 semaines de 5 jours soit 25 jours ouvrés.

Les périodes d'absence pour convenance personnelle ou pour arrêt de travail maladie réduisent le droit à congés.

La prise de jours de congé principal imposée par l'employeur en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre donne droit à des journées supplémentaires :

- ☑ 2 jours supplémentaires en cas de décalage de 6 jours de congé
- ☑ 1 jour supplémentaire en cas de décalage de 3 à 5 jours de congé

Les conventions collectives, accords ou usages peuvent imposer des règles différentes notamment dans les périodes de référence ou de prises de congés.

# Les congés payés, calcul de l'indemnité

## Définition

Les congés payés font l'objet d'une indemnisation.

Le salaire brut apparaîtra sous 3 lignes :

- Le salaire de base pour la durée contractuelle
- La retenue pour absences de congés payés
- Les indemnités de congés

## Principes

Pour déterminer l'indemnisation des congés, il faut effectuer deux calculs et le salarié bénéficiera du résultat le plus favorable:

- Le maintien de salaire calculé sur la base du salaire du mois précédent
  - La règle du dixième qui prend en compte la valeur globale des congés égale à 1/10 des salaires de la période de référence.

## Les cas particuliers

Seules les rémunérations liées à l'activité personnelle du salarié sont à prendre en compte dans les deux calculs. Cela exclut les éléments suivants :

- Primes exceptionnelles et treizième mois
- Prime de vacances
- Prime de rendement globale non individualisée
- Primes de transport
- Indemnités de Sécurité sociale

# Calcul de l'indemnité par journée ouvrable

En cas de calcul par la règle du maintien de salaire : Prise en compte du salaire du mois, **DIVISE** par le nombre de jours ouvrables réel du mois ou moyen de 26 jours

En cas de calcul par la règle du dixième : Prise en compte du salaire total de la période de référence, **DIVISE** par 30 jours si le salarié a droit à 5 semaines de congé.

Si le salarié n'a pas droit à 5 semaines du fait d'absence ou d'embauche, DIVISEZ par le nombre de jours auxquels il a droit.

# Les avantages en nature

## Définition

Il s'agit d'un avantage que l'on peut assimiler à un complément de salaire attribué sous une forme non monétaire : Logement de fonction, véhicule de fonction, marchandises vendues à un coût inférieur à sa valeur réelle.

## Principes

**L'avantage est intégré dans le salaire brut. À la différence des autres composants, il est ensuite déduit pour obtenir le montant de salaire net à payer.**

### **Quel est l'objectif de l'intégrer puis de le déduire ?**

Les cotisations patronales et salariales sont calculées sur le salaire brut et le salaire imposable est calculé à partir du salaire brut sous déduction de certaines cotisations (Voir la dernière vidéo de cette formation).

L'objectif est donc d'assujettir cet avantage à cotisations salariales et patronales et à impôt sur le revenu pour le salarié.

L'évaluation de cet avantage peut se faire à l'aide d'une grille forfaitaire ou d'un décompte de valeurs réelles.

Il faut dissocier l'avantage en nature qui correspond à un avantage au remboursement de frais professionnels qui n'offre aucun gain pour le salarié.

## Les cas particuliers

Les logements de fonction sont évalués d'après une grille forfaitaire qui dépend de la rémunération brute du salarié alors que l'avantage résultant d'un véhicule dépend du véhicule et des conditions d'utilisation sans référence au salaire de l'employé.



# **Sommaire de la vidéo suivante**

## *Révision*

**Le calcul de la paie selon le statut du salarié et l'effectif de l'entreprise.**