Image not found or type unknown

CDI à temps partiel avec logement

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **10:30**

Bonjour,

Comment embaucher un salarié en tant qu'"Homme Toutes Mains" pour un travail de 40 heures /mois avec un logement fourni ?

Je pense établir un contrat CDI à temps partiel selon la CC du particulier employeur pour l'embauche d'un "Homme Toutes Mains"

Est-il possible de faire un contrat pour 40 heures mensuelles à 10 € nets/heure, soit (environ) 13 € bruts
et déduire le coût du logement fourni , soit 200 €/mois (charges comprises).

Donc, payer l'employé 400 € nets (40 heures x 10 €) - 200 € (logement) , soit 200 € nets par mois ?

Si oui, comment faire?

Merci de vos conseils

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **10:46**

Bonjour,
Soit le logement est indépendant de l'emploi et dans ce cas, il fait l'objet d'un contrat de location séparé avec des rapports propriétaire / locataire, soit c'est un logement de fonction prévu au contrat de travail et c'est un avantage en nature...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **11:08**

Bonjour et merci de votre réponse,

Si le logement est déclaré en avantage en nature, comment le déclarer et déduire du salaire?

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **11:13**

Son montant est ajouté au salaire brut avant cotisations et déduit ensuite du net à payer...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **11:16**

En regardant la page de l'Urssaf à propos des avantages en nature, le montant à déduire pour un deux pièces est de 70 € ?

D'autre part, dans les 2 cas (bail de location ou avantage en nature), quelles clauses et précautions prendre afin de récupérer le logement si le travail prend fin, si ma mère doit quitter son logement, si le salarié tombe malade (ex: maladie longue durée) et ne peut plus travailler, etc.

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **11:47**

Dans le cas d'un bail de location, il n'y a aucun lien direct avec l'emploi...
Vous trouverez des exemples de clause de logement de fonction en utilisant votre moteur de recherche internet...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **12:36**

Merci pmtedforum de votre aide

J'ai trouvé sur le site http://www.pap.fr/conseils/location/louer-un-logement-de-fonction/le-contenu-du-contrat-de-location-d-un-logement-de-fonction-a5847 cette info:

Loyer ou redevance

Si vous louez à votre salarié, il est admis que vous puissiez demander un loyer à votre salarié. On parle souvent dans ce cas de redevance. Cela ne remet pas en cause le principe selon lequel le contrat échappe de toute façon à la loi de 1989.

Le loyer peut être indexé une fois par an en fonction de l'évolution d'un indice, au choix des parties. Nous vous conseillons néanmoins de choisir l'Indice de Référence des Loyers, qui est l'indice obligatoire pour les locations de logements.

Ce serait donc, un contrat de location séparé mais lié au travail.
Doit-il être inclus ou mentionné dans le contrat de travail CDI temps partiel?

Enfin, une dernière question !!! En incluant le logement dans le contrat comme avantage en nature, peut-on déduire les charges locatives du logement (eau, chauffage, électricité)?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

si oui, comment?

Cordialement,
khanti

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **13:42**

La prudence voudrait que le logement soit mentionné au contrat de travail puisqu'il échappe à la Loi de 1989...
D'ailleurs, il y a dans ce dossier une certaine confusion entre les termes puisque l'on y préfère le terme de redevance pour ensuite y évoquer l'indexation du loyer...
Le salarié devrait s'acquitter soit directement auprès du fournisseur soit auprès de la propriétaire des consommations diverses mais normalement, il n'est pas possible de les soustraire du salaire...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **17:19**

Donc,pour résumer

il me semble que le plus simple est finalement d'établir:
- un contrat de travail, mentionnant le logement loué (et les clauses de résiliation du bail si le cas se présente)
- et un bail de location de logement de fonction incluant les charges diverses dans le loyer

est-ce cohérent à votre avis?

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **18:01**

Vous ne pouvez pas confondre logement de fonction et bail de location, comme je vous l'ai indiqué depuis le début, ce sont deux choses différentes qui ne répondent pas à la même législation...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **19:06**

que penser alors de l'article du site PAP que j'ai cité plus haut, mentionnant les détails du contenu du contrat de location d'un logement de fonction, régi si je ne me trompe pas par la réglementation des locations libres (articles 1708 et suivants du Code civil)?

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **19:25**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Comme je crois vous l'avoir dit, il y a dans l'article une certaine confusion et vous-même utilisez des termes contradictoires comme bail de location et contrat, le premier impliquant que ce ne soit pas une location libre et le second qu'il ne puisse s'appuyer que sur une disposition du contrat de travail car sinon cela entre dans les obligations légales d'un propriétaire qui loue un logement sachant que s'il est vide, la Loi de 1989 doit être respectée et s'il est meublé et que le locataire en fait son habitation principale, c'est également réglementé mais nous nous éloignons du Droit du Travail..

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **20:34**

Alors puis-je établir uniquement un contrat de travail avec mise à disposition d'un logement de fonction (avantages en nature)?

j'ai trouvé ce modèle de clause à inclure au contrat sur
http://www.documentissime.fr/questions-droit/question-4075-bail-commercial-logement-de-fonction.html

j'ai mis en gras une adaptation possible (?) de ce modèle à mon cas

' **Avantages en nature**

Il sera mis à la disposition de M---------- à titre accessoire à son contrat de travail, un logement de fonction pour son habitation personnelle et familiale.
Cette mise à disposition étant faite à titre :

Gratuit : l'avantage en nature correspondant est évalué à la date des présentes à ------- . Cet avantage en nature supportera les cotisations sociales.
ou
Onéreux : l'indemnité d'occupation du logement est fixée forfaitairement à --200 €----- par mois à compter du premier mois d'occupation.

La non-occupation ou l'abandon du logement proposé par la société----------n'ouvrira droit à aucune indemnité ou prise en charge de loyers par la société ---------- pour tout autre logement que M---------- viendrait éventuellement à occuper.

La rupture du présent contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause de quelque partie qu'elle émane, entraîne pour M---------- la perte du droit à l'occupation de ce logement. M---------- s'engage à restituer le logement lors de la cessation des relations contractuelles à la date de fin de préavis. '

croyez-vous que cela soit possible?
Merci encore (pour votre patience... et aide)

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **20:44**

Je vous conseillerais de l'inclure dans le contrat de travail...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **21:01**

Je le pense et de toute façon, il ne pourrait pas s'agir d'un bail ...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **21:24**

comment comprendre dans le modèle de clause décrite ci-dessus la mise à disposition à titre onéreux?:

"l'indemnité d'occupation du logement est fixée forfaitairement à --200 €----- par mois à compter du premier mois d'occupation."

la somme écrite sur le contrat de travail (par exemple, ici, 200 €) est-elle déduite du salaire?

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **21:26**

Comme dit précédemment vous ne pouvez pas déduire du salaire un remboursement des consommations et pas plus une indemnité d'occupation...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **21:38**

entendu

que signifie une indemnité d'occupation?

je comprends le logement de fonction gratuit, dont la valeur est indiquée pour les impôts, l'urssaf

mais dans le cas d'un logement [s]mis à disposition à titre onéreux[/s] ??

Par **P.M.**, le **23/03/2013** à **21:42**

C'est une indemnité d'occupation mais qui ne donne pas les mêmes droit qu'un loyer...

Par **khanti**, le **23/03/2013** à **21:48**

je ne comprends pas
c'est une indemnité virtuelle?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ou bien payée par qui? par celui qui occupe le logement ,j'imagine ?
et alors comment fonctionne t-elle?

si vous pouvez m'éclairer un peu mieux ...

Par **khanti**, le **24/03/2013** à **10:37**

Bonjour,

sur le site http://www.assistant-juridique.fr/clauses_avantages_nature.jsp
il est mentionné:

[s]Mise à disposition d'un logement de fonction et cotisations sociales[/s]

Le contrat de travail peut prévoir le paiement d'une indemnité d'occupation, au moyen d'une retenue sur salaire.
Si l'indemnité correspond à la valeur réelle de la location, l'avantage en nature ne doit pas être soumis à cotisation sociale.
Si le logement est fourni gratuitement ou pour une contrepartie modique, l'avantage en nature doit être soumis à cotisations sociales

d'autre part, en allant sur le site legifrance de la CC des salariés du particulier employeur, j'ai trouvé à l'article 5:

Salarié logé

Pour le salarié à temps complet ou à temps partiel logé par l'employeur, le logement est une prestation en nature [s]déduite du salaire net.[/s]

Par **P.M.**, le **24/03/2013** à **20:21**

njour,
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un spécialiste d'un droit de l'immobilier qui pourra certainement mieux vous expliquer cela que loi-même car il semble que quand je tenbte de le faire, vous ne fassiez pas la différence entre un bail, un contrat de location traditionnel et la mise à la disposition d'un logement de fonction lié à l'emploi occupé...
Vous ne faîtes pas plus la distinction entre un loyer ou une indemnité que doit versé l'occupant et une prestation en nature donnant lieu à cotisations sociales que j'ai évoqué dès le début...
Pour ma part, je m'appuie sur ces dispositions du Code du Travail...

Par **khanti**, le **24/03/2013** à **21:08**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci pmtedforum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés