

Cabinet
CHATARD
Avocat

LE CAS SOCIAL

Septembre 2022

FRAIS DE TRANSPORTS : PETITS RAPPELS

| Frais de transport domicile travail | | | | |
|--|--|---|--|---|
| Modes de déplacement | Véhicule personnel | | Modes de déplacement dits « durables » | Transports publics |
| | | = voiture, moto, scooter | | = Vélo, trottinette électrique, covoiturage (y compris thermique), services de mobilité partagée non thermique, transports publics (hors prise en charge obligatoire de l'abonnement), etc. |
| Mode de prise en charge | Indemnité kilométrique | Prime transport = prise en charge (le cas échéant, sous forme de titres-mobilité) des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène | Forfait mobilité durable = allocation forfaitaire (le cas échéant, sous forme de titres-mobilité) (1) | Remboursement des abonnements |
| Caractère facultatif ou obligatoire | Facultatif | Facultatif | Facultatif | Obligatoire jusqu'à 50 %, facultatif au-delà |
| Bénéficiaires | Salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel | En 2022 et 2023 : tout salarié utilisant son véhicule personnel Avant 2022 et après 2023 : salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel | Tout salarié utilisant des modes de transport dits « durables » | Tout salarié abonné à un service de transport en commun ou à un service de location de vélos |
| Limites d'exonération sociale et fiscale | Barèmes fiscaux À savoir : ces barèmes sont majorés de 20 % en cas d'utilisation d'un véhicule électrique | En 2022 et 2023 : 700 € par salarié et par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant (limites portées à 900 € et 600 € en Guadeloupe, Martinique, Guyane, à La Réunion et à Mayotte) Avant 2022 et après 2023 : 500 € par salarié et par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant | En 2022 et 2023 : 700 € par salarié et par an (limite portée à 900 € en Guadeloupe, Martinique, Guyane, à La Réunion et à Mayotte) Avant 2022 et après 2023 : 500 € par salarié et par an | En 2022 et 2023 : 75 % du prix de l'abonnement Avant 2022 et après 2023 : 50 % du prix de l'abonnement (2) |
| Modalités de mise en place | Non réglementée | Accord d'entreprise ou interentreprises, et à défaut par accord de branche. À défaut d'accord, décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe | | Non réglementée |

(1) Plutôt que d'indemniser les salariés utilisant leur propre vélo, les employeurs peuvent mettre gratuitement à leur disposition une flotte de vélos achetés ou loués (CGI art. 220 undecies A ; BOI-IS-RICI-20-30)

(2) Tolérance admise par le BOSS : si la prise en charge de l'employeur excède 50 %, la part de prise en charge facultative est totalement exonérée de cotisations sous réserve, pour les salariés résidant dans une autre région que celle où ils travaillent, que leur éloignement soit lié à des contraintes liées à l'emploi ou à des contraintes familiales (BOSS-FP-770). Cette tolérance ne concerne pas l'impôt.

| Limites d'exonération en cas de cumul | | |
|--|---|--|
| | En 2022 et 2023 | À partir de 2024 |
| Prime transport et forfait mobilités durables | 700 € par salarié et par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant (respectivement 900 € et 600 € en Guadeloupe, Martinique, Guyane, à La Réunion et à Mayotte) | 500 € par salarié et par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant |
| Prime transport et remboursement de l'abonnement aux transports en commun | 500 € par an ou, s'il est supérieur à cette somme, montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement aux transports en commun | Interdit |
| Forfait mobilités durables et remboursement de l'abonnement aux transports publics | 800 € par an ou, s'il est supérieur à cette somme, montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement aux transports en commun | |

■ LA JURISPRUDENCE :

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ sans indication relative à la rémunération, une offre de reclassement n'est pas valable

Cass. soc. 15-6-2022 n° 21-10.676 F-D, Sté Lincoln Electric France c/ T.

Les offres de reclassement préalable que l'employeur soumet au salarié menacé de licenciement économique doivent être écrites et précises. C'est ce principe qu'applique ici la Cour de cassation, pour juger que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en ne donnant au salarié aucune précision sur la rémunération dont étaient assorties les offres d'emploi proposées.

Pour pouvoir accepter ou refuser une offre de reclassement, le salarié doit en effet être en mesure d'apprécier les caractéristiques essentielles du poste proposé. La rémunération est, à l'évidence, un critère déterminant de son choix. En ne l'indiquant pas, l'employeur ne remplit pas son obligation de reclassement et le licenciement économique postérieur est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation précise que l'employeur ne peut déroger à ce principe que si le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit un maintien du niveau de rémunération des salariés quel que soit le reclassement proposé. Ce n'était pas le cas en l'espèce, puisque le plan prévoyait des conditions de rémunération différentes selon les niveaux de qualification des postes proposés (maintien de la rémunération fixe dans un cas, paiement d'une indemnité différentielle dans un autre).

UNE PRECISION BIENVENUE ...

■ La rupture conventionnelle, forcément nulle si le salarié a menti sur son projet de reconversion ?

Cass. soc. 11-5-2022 n 20-15.909 F-D, C. c/ Sté Cotrans automobiles

Le salarié avait sollicité la conclusion d'une rupture conventionnelle en indiquant, dans un courrier destiné à son employeur, qu'il envisageait de quitter ses fonctions actuelles de commercial afin de se consacrer à un projet de reconversion professionnelle dans le tourisme nautique de pêche au gros.

Après la conclusion d'une rupture conventionnelle assortie d'une indemnité spécifique de rupture s'élevant à 73 727 €, le salarié avait cependant pris un poste de directeur commercial dans une entreprise concurrente.

S'estimant victime du dol de son salarié, l'employeur avait saisi la juridiction prud'homale et, en appel, avait obtenu l'annulation de la rupture conventionnelle. La rupture produisant dans ce cas les effets d'une démission, le salarié avait été condamné à rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et à verser des dommages-intérêts au titre du préavis non réalisé. Le salarié s'est pourvu en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa de l'article 1116 du Code civil, dans sa rédaction antérieure à la réforme de 2016. Elle rappelle que le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans elles, l'autre partie n'aurait pas contracté.

La Haute juridiction estime que la cour d'appel ne pouvait pas annuler la rupture conventionnelle du contrat de travail pour dol au motif que le salarié avait invoqué un projet fallacieux de reconversion professionnelle pour obtenir l'accord de l'employeur, sans constater que ce projet avait déterminé le consentement de l'employeur.

En effet, aux termes de l'article 1116 du Code civil applicable à la cause, pour permettre le prononcé de la nullité, il faut que l'erreur provoquée par le dol ait revêtu un caractère déterminant.

NO COMMENT !

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Décision illégale d'autorisation de licenciement : la responsabilité peut être partagée entre l'État et l'employeur

CE 20-6-2022 n° 438885, Sté Henri Berruer c/ Min. du travail, du plein emploi et de l'insertion

Dans cette affaire, l'employeur avait commis une irrégularité dans la procédure de licenciement du salarié protégé. En effet, la convocation à l'entretien préalable au licenciement ne mentionnait pas la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié, alors que l'entreprise ne comportait pas de représentants du personnel et que cette mention est rendue obligatoire par les articles L 1232-4 et R 1232-1 du Code du travail.

Le Conseil d'État approuve ainsi la cour administrative d'appel d'avoir considéré que l'administration avait, en autorisant le licenciement, commis une faute engageant la responsabilité de l'État, mais que la faute de l'employeur exonérait partiellement cette responsabilité.

S'agissant de l'évaluation du préjudice, l'employeur contestait dans son pourvoi la limitation effectuée par la cour administrative d'appel au titre de l'indemnité prévue par l'article L 2422-4 du Code du travail due au salarié après annulation de l'autorisation administrative de licenciement. En l'espèce, après cette annulation par le juge administratif, une cour d'appel avait ordonné la réintégration du salarié protégé, mais l'employeur ne s'était pas exécuté et le salarié avait fini par prendre acte de la rupture de son contrat de travail. La cour administrative d'appel avait exclu du préjudice indemnisable à l'employeur la période comprise entre l'arrêt ordonnant la réintégration et la prise d'acte. Le Conseil d'État approuve cette limitation, du fait que cette partie du préjudice découlait directement de la faute commise par l'employeur.

UNE DECISION INTERESSANTE !

PAIE

Remboursement de frais de transport : l'éloignement de la résidence habituelle est sans incidence

TJ Paris du 5-7-2022 n° 22/04735, CSE de l'UES Natixis investment managers c/ Sté Natixis investment managers

En l'espèce, des salariés d'une unité économique et sociale (UES) s'étaient vu refuser le remboursement de leurs frais de transport domicile-lieu de travail à la suite de la mise à jour des modalités internes de remboursement de ces frais. Ainsi, un critère d'éloignement géographique entre la résidence habituelle et le lieu de travail avait été créé : pour obtenir le remboursement de ces frais, les salariés dont la résidence habituelle ne se situait pas en Île-de-France, contrairement au lieu de travail, devaient justifier d'une durée de transport Paris-province inférieure à 4 heures par jour aller-retour, afin d'être réalisable dans la journée. Par ailleurs, un usage au sein de l'UES prévoyait une prise en charge par l'employeur à hauteur de 60 % du coût des titres de transport.

Le comité social et économique (CSE) de l'UES avait saisi le tribunal judiciaire de Paris afin de voir abandonner le critère d'éloignement géographique et d'obtenir le respect de l'obligation de

remboursement du coût des abonnements aux transports publics souscrits pour les trajets résidence habituelle-lieu de travail sans distinction entre les salariés.

L'employeur faisait valoir que dans le contexte de développement du télétravail, faisant suite à l'épidémie de Covid-19, il avait constaté une augmentation du nombre de salariés fixant leur résidence en province par convenance personnelle alors que leur lieu de travail se situait à Paris. Il avait alors été décidé de fixer un critère d'éloignement géographique conditionnant le remboursement des frais de transport au sein de l'UES.

L'employeur faisait valoir plusieurs arguments pour justifier la mise en place de ce critère :

- l'accord de télétravail ne prévoyait aucune régularité du télétravail ni de jours fixes de télétravail et permettait ainsi au manager de demander à ses équipes de venir sur site quand nécessaire ;
- l'obligation de remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail avait été créée région par région sans envisager les déplacements interrégionaux ;
- le critère de convenance personnelle est pris en compte pour l'appréciation de l'exonération de charges sociales de la part supérieure à 50 % pris en charge de manière facultative par l'employeur ,
- il n'était pas favorable au remboursement des déplacements des salariés qui ont décidé par convenance personnelle de s'installer loin de Paris et de bénéficier d'un coût de la vie inférieur à celui de l'Île-de-France.

Le CSE de l'UES faisait quant à lui valoir que la mise en place du critère d'éloignement géographique instaurait une différence de traitement injustifiée entre les salariés et que cela portait en outre atteinte de manière illégitime à la liberté du salarié d'établir son domicile au lieu de son choix.

Le tribunal judiciaire écarte tout d'abord les arguments de l'employeur :

- l'organisation du télétravail n'a aucune incidence sur le lieu de résidence habituelle au sens de la prise en charge des frais de transport. L'accord collectif sur le télétravail ne faisait en effet pas mention d'une quelconque condition, et le tribunal relève que cette condition se heurterait dans tous les cas à la liberté des salariés de fixer leur domicile au lieu de leur choix en application de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'Homme ;
- le Code du travail fait uniquement référence à la prise en charge des frais de transport pour les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail, sans référence à un déplacement au sein d'une même région ni à une exclusion des déplacements effectués entre deux régions distinctes ;
- les règles applicables en matière d'exonération de charges sociales et les règles du Code du travail sont différentes en ce qui concerne le remboursement des frais de transport. Le BOSS précise par ailleurs que tous les salariés bénéficient de la prise en charge obligatoire des frais de transport domicile-lieu de travail, quels que soient leur lieu de résidence et leur lieu d'emploi : « cette obligation étant de portée générale, les salariés dont l'éloignement de la résidence habituelle du lieu de travail relève de la convenance personnelle doivent bénéficier de la prise en charge obligatoire » ;
- il n'est pas possible de soutenir que les salariés de l'entreprise ne se trouvaient pas dans une situation identique pour ce qui concerne le remboursement de frais de transport au motif de la disparité du coût de la vie entre l'Île-de-France et la province, qui ne saurait constituer une raison objective et pertinente vis-à-vis de l'avantage considéré.

Le tribunal judiciaire en conclut que l'employeur a méconnu ses obligations légales en matière de remboursement des frais de transport en instaurant un critère d'éloignement géographique. Ce faisant, il a créé une différence de traitement injustifiée en privant une partie des salariés de ces remboursements de frais. L'employeur ne peut créer des conditions supra légales pour supprimer un avantage en nature au profit des salariés.

Le tribunal judiciaire a par conséquent condamné l'employeur à respecter l'obligation de remboursement des frais de transport conformément au Code du travail et à l'usage interne (remboursement à hauteur de 60 %) sans distinction en raison de l'éloignement de la résidence habituelle des salariés.

C'EST DOULOUREUX MAIS C'EST LOGIQUE ...