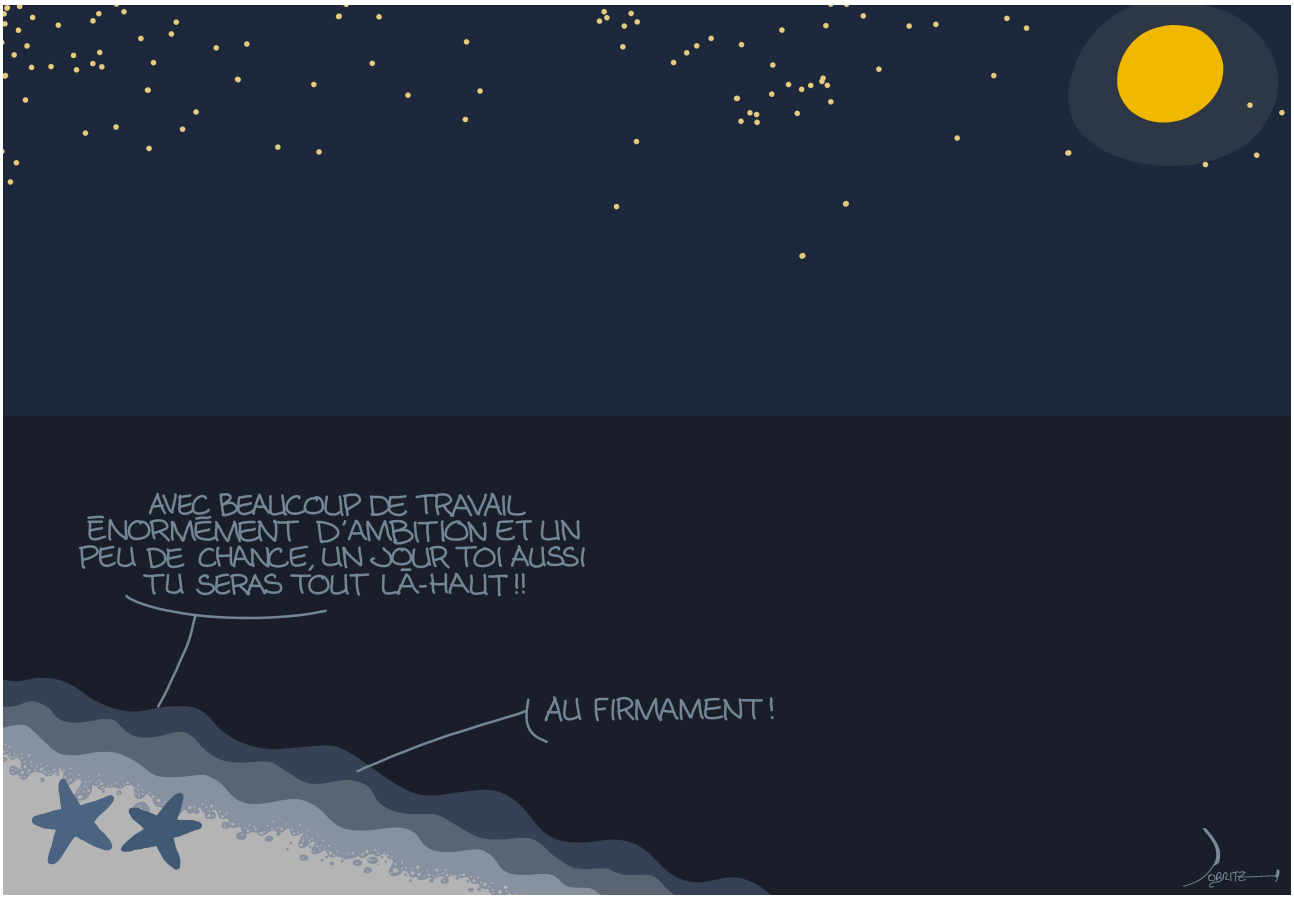
# Cabinet RIERA
# Flash d'information - Avril 33

**L'actualité sociale • Les dernières jurisprudences**




## EDITO :

**La loi Travail est entrée en vigueur. Un grand nombre de décrets la rendent applicable dès aujourd'hui. Cependant, les élections à venir feront qu'un grand nombre de mesures prises seront remises en cause en fonction des résultats. En attendant, cette loi reste applicable même si son interprétation et donc son application peut être relativisée devant les tribunaux.**

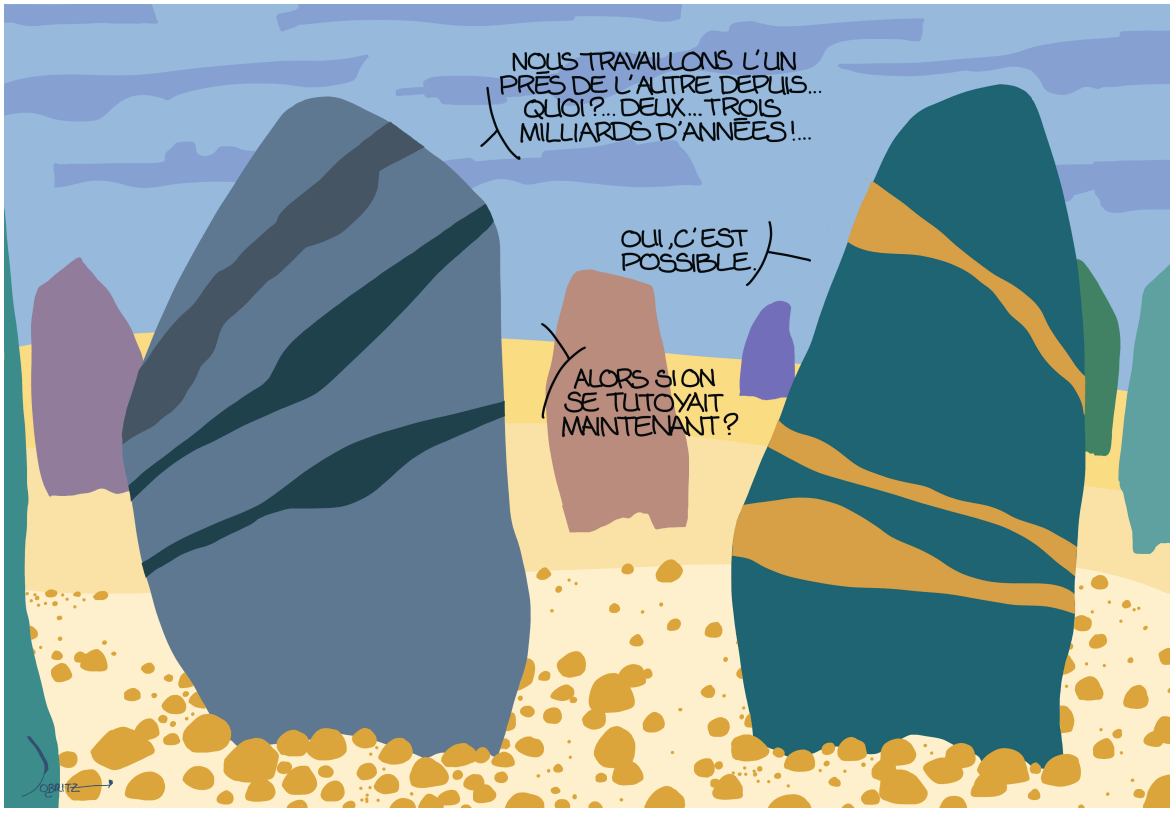
**De plus, la jurisprudence de la Cour de cassation continue son œuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit, en général, qu'elle soit règlementaire ou législative dans nombre de domaines dont vous trouverez ci-après les éléments essentiels.**

**Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :**


- **Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com**
- **Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com**
- **Maitre Farida ASSAM, assamfarida@gmail.com**

## AU SOMMAIRE


| | |
|---|---|
| Le portage salarial encadré par une convention collective | Page 3 |
| Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés soumis à cotisations sociales | Page 4 |
| Représentativité des syndicats : les résultats 2017 | Page 5 |
| Assurance chômage : 3 changements majeurs pour les salariés | Page 5 |
| Non-renvoi de la QPC sur la sanction de la violation de la protection des représentants du personnel | Page 7 |
| C'est à l'employeur de prouver qu'il a payé salaire et cotisations | Page 8 |
| Nullité du licenciement : le salarié protégé peut récupérer des avantages perdus | Page 8 |
| L'indemnité versée au salarié en cas de rupture anticipée de son CDD est conforme à la Constitution | Page 9 |
| 2 cours d'appel se penche sur la période d'essai | Page 10 |
| Permis de conduire : éligible au compte personnel de formation | Page 10 |
| Plus de trois quarts des licenciements de salariés protégés autorisés par l'inspecteur du travail | Page 11 |
| Faute lourde : définition, exemples et différences avec la faute grave | Page 13 |
| Prime versée au salarié : quand devient-elle obligatoire ? | Page 15 |
| Indemnités kilométriques : le barème 2016 est reconduit pour 2017 | Page 17 |

## Le portage salarial encadré par une convention collective

*Avis relatif à l'extension de la convention collective dans la branche des salariés en portage salarial (JO du 13 avril 2017)*

La convention collective du portage salarial, un dispositif à mi-chemin entre salariat et indépendance, a été créée le 22 mars dernier. L'accord a été signé à l'unanimité des interlocuteurs sociaux. Le processus avait été enclenché il y a 10 ans.

En application de l'article L 2261-15 du code du travail, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective sur le portage salarial.

*A rebours du mouvement de regroupement des branches professionnelles, FO a obtenu la création d'une branche professionnelle du portage salarial*, se félicite Cathy Simon, secrétaire de la section fédérale des services à la fédération des employés et cadres FEC-FO.

L'accord a été signé le 22 mars, par l'ensemble des organisations syndicales et patronale représentatives. Si la négociation du texte a pris moins de quatre mois en commission mixte paritaire, cette convention est l'aboutissement d'un processus de 10 ans.

**Définition :** Le portage salarial consiste pour une société à embaucher un intervenant, le plus souvent un cadre consultant, par le biais d'une société intermédiaire. Cette dernière facture la mission, rémunère le salarié et encaisse des frais de gestion. On recenserait de 60 000 à 80 000 salariés portés, correspondant à 35 000 emplois en équivalent temps plein. Cette relation de travail, apparue dans les années 1980, se développait jusqu'à présent avec un encadrement très réduit.

### 2 517 euros bruts de rémunération minimale

*Les salariés portés devaient chercher un budget, et tout le monde se moquait de savoir combien d'heures ils travaillaient et quelle était leur rémunération, poursuit Cathy Simon. Cela permet d'assainir le secteur et d'empêcher le développement sauvage d'entreprises de portage.*

La convention collective offre un minimum de droits aux salariés portés. Désormais, une rémunération plancher est fixée. Elle correspond à 77 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 2 517 euros bruts par mois pour un temps plein. Le périmètre du portage salarial aussi est précisé. Le salarié porté doit détenir au minimum une formation bac + 2 ou 3 ans d'expérience. Sont exclus du champs les services à la personne, les ouvriers et les employés.

Concernant le temps de travail, la FEC-FO souligne que les règles du forfait-jour sont plus favorables que ce que prévoit la loi. Et la charge de travail fait l'objet d'un entretien individuel annuel obligatoire avec l'employeur.

### Une « réserve » financière entre deux missions

En matière de formation professionnelle, la convention collective prévoit la création d'un fonds alimenté par 0,3 % de la masse salariale, qui permettra de financer le maintien de la rémunération en intermission.

FO n'a pas pu revenir sur la possibilité de pratiquer le portage sous contrat à durée indéterminée, à laquelle elle s'est toujours opposée. En effet, les périodes sans missions ne sont pas rémunérées et l'absence de travail constitue une faute du salarié qui justifie son licenciement. Mais pour les salariés en CDI, la convention met en place une « réserve » correspondant à 10 % de la dernière rémunération brute, et utilisable entre deux missions pour chercher de nouveaux clients.

### De nouvelles négociations à venir

*Ces salariés ne se trouvent donc plus sans protection et ce statut pourra intéresser des indépendants dont les formes d'emploi se développent dans la plus grande anarchie*, poursuit Cathy Simon.

FO a également négocié un accord de méthode prévoyant des négociations notamment sur la définition du temps partiel et de ses contreparties, la protection sociale

complémentaire ou les classifications. Elles devront avoir abouti au 31 mars 2018.

Cette convention collective est conclue pour une durée de 5 ans. Sauf opposition majoritaire dans l'un des collèges, elle évoluera en durée indéterminée.

## Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés soumis à cotisations sociales

*Cass., Civ., Chambre civile 2, 30 mars 2017 : n° 15-25.453*

Les bons d'achat et cadeaux alloués aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont soumis à cotisations sociales.

En l'espèce, suite à un contrôle des services de l'URSSAF, une association subit un redressement au titre des bons d'achat et cadeaux en nature attribués aux salariés à l'occasion des fêtes de Noël 2010 et 2011.

Ces bons d'achat et cadeaux étaient attribués dans cette association, de façon modulée selon l'ancienneté des salariés concernés.

C'est à ce titre que l'URSSAF justifiait son redressement, estimant qu'il y avait en l'espèce un traitement discriminant.

Il y avait ainsi lieu de réintégrer ces bons d'achat et cadeaux, nonobstant la tolérance habituelle de l'URSSAF.

Dans son arrêt du 23 juillet 2015, la Cour d'appel de Colmar donne raison à l'association. Elle rappelle en effet qu'il existe une tolérance confirmée par la lettre ministérielle du 12 décembre 1988, reprise dans une lettre circulaire ACOSS n° 2011-5024.

Ainsi, selon cette tolérance, il existe une présomption de non-assujettissement des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile à condition que le montant alloué au cours de l'année n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale et respecte les 3 conditions cumulatives suivantes :

- attribution en relation avec un événement particulier (naissance, fêtes de Noël, etc.) ;
- une utilisation déterminée, en relation avec l'événement,
- et d'un montant non disproportionné par rapport à l'événement.

La Cour de cassation affirme dans un arrêt du 30 mars 2017 que les bons d'achats et cadeaux alloués aux salariés par l'employeur ou le comité d'entreprise (CE) doivent être soumis à cotisations sociales.

Dans son arrêt du 30 mars 2017, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel.

En effet, pour la Cour de cassation la lettre ministérielle du 12 décembre 1988 et la circulaire ACOSS n° 2011-5024 sont *dépourvues de toute portée normative*.

En d'autres termes, la tolérance édictée par la lettre ministérielle et la circulaire ACOSS n'est pas reconnue par les juges de la Cour de cassation.

*ALORS QUE s'il existe une tolérance en faveur du non-assujettissement des bons d'achat et cadeaux alloués à un salarié lorsque le montant total des avantages alloués au cours de l'année n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, c'est à la condition préalable que ces avantages aient été attribués de manière non discriminatoire ; que l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux qui dépend de critères en lien avec l'activité professionnelle du salarié, tels que l'ancienneté ou la présence effective dans l'entreprise, n'est pas justifiée par un critère objectif de nature à permettre une différence de traitement ; qu'en l'espèce, pour annuler le redressement, les juges du fond ont considéré que le critère d'ancienneté constitue un critère objectif de différence de rémunération ;*

Cette tolérance n'est pas reconnue par le juge mais continue à être appliquée par l'Urssaf.

## Représentativité des syndicats : les résultats 2017

Le ministère en charge du travail a publié les résultats de la 2ème mesure d'audience des syndicats après l'entrée en vigueur des règles de la représentativité syndicale instituées par la loi du 20 août 2008. La 1ère mesure avait eu lieu en 2013.

Les chiffres 2017 sont le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales aux élections professionnelles sur la période 2013-2016. Cela représente au total plus de 5,6 millions de suffrages valablement exprimés soit 195 518 salariés de plus que lors de la précédente mesure de l'audience syndicale.

Les chiffres présentés sont le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2013-2016 lors :

- des élections professionnelles (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, à défaut délégués du personnel) organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ;
- du scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises et des employés à domicile du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'Outre-Mer) ;
- et des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations syndicales recueillent plus de 8 % des suffrages :

- la CFDT : 26,37 % (26 % en 2013)
- la CGT : 24,85 % (26,77 % en 2013)
- CGT-FO : 15,59 % (15,94 % en 2013)
- la CFE-CGC : 10,67 % (9,43 % en 2013)
- la CFTC : 9,49 % (9,30 % en 2013).

La loi de 2008 a mis fin à la présomption irréfragable de représentativité des organisations syndicales. Avant la loi, 5 syndicats étaient considérés comme représentatifs sans avoir à en fournir la preuve.

Aujourd'hui, la représentativité est reconnue sur la base de critères cumulatifs :

- effectifs d'adhérents et cotisations,
- transparence financière,
- indépendance,
- respect des valeurs républicaines,
- influence (activité, expérience et implantation géographique et professionnelle),
- ancienneté minimale de 2 ans,
- audience électorale.

L'audience se mesure tous les 4 ans : le seuil de représentativité est à 8 % des voix au niveau national et interprofessionnel, à 10 % dans les entreprises.

Pour la représentativité au niveau des branches, à partir de 2017, les syndicats doivent satisfaire le critère de l'audience de 8 % dans la branche (jusque-là, un syndicat représentatif au niveau national était présumé représentatif au niveau de la branche).

Depuis la loi du 18 décembre 2014, l'audience syndicale est prise en compte pour la désignation des conseillers prud'hommes.

## Assurance chômage : 3 changements majeurs pour les salariés

*Protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage*

Les dernières négociations des partenaires sociaux, qui ont eu lieu le 28 mars 2017, ont débouché sur un Protocole d'accord relatif à l'assurance chômage. Lorsque ce Protocole aura été signé, il servira de socle juridique pour une nouvelle Convention d'assurance

Chômage. En attendant, ce Protocole est conclu pour une durée de 36 mois et s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi, dont le contrat prendra fin à compter du 1er septembre 2017.

**Des nouvelles conditions minimales d'affiliation**

Jusqu'à présent, pour bénéficier de l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), un salarié doit justifier, d'une période minimale de travail :

- 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois si vous avez moins de 50 ans ;
- 122 jours ou 610 heures au cours des 36 derniers mois si vous avez plus de 50 ans.

Le Protocole d'accord du 28 mars 2017 modifie les conditions minimales d'affiliation, ouvrant droit au bénéfice de l'ARE. Ainsi, la durée minimale d'affiliation exigée, à compter du 1er septembre 2017, pour bénéficier d'une telle allocation est réduite à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées. Ainsi, pour bénéficier d'une telle allocation, outre, une durée minimale d'affiliation, le salarié doit remplir certaines conditions, notamment être apte physiquement.

**Modification des modalités d'application et de calcul du différé d'indemnisation**

Lorsque vous vous inscrivez sur la liste des demandeurs d'emploi, le salarié doit attendre 7 jours avant que Pôle emploi ne commence à lui verser l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il s'agit d'un délai de carence qui s'applique pour tout nouveau demandeur d'emploi, sauf s'il a déjà été appliqué dans les 12 mois précédents.

Ce délai de carence débute, le cas échéant, à l'expiration de 2 différés d'indemnisation :

- le différé d'indemnisation congés payés : il reporte le versement des allocations chômage à l'expiration d'un délai calculé à partir du montant des indemnités compensatrices de congés payés ;
- le différé d'indemnisation spécifique : il reporte le versement des allocations chômage à l'expiration d'un délai calculé en tenant compte du montant des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail.

Par conséquent, le demandeur peut être contraint d'attendre plusieurs mois avant de toucher l'Allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le différé d'indemnisation spécifique est actuellement limité à 180 jours (sauf en cas de licenciement pour motif économique où il est de 75 jours). À compter du 1er janvier 2017, la durée de ce différé sera limitée à 150 jours. Cette mesure permettra aux demandeurs d'emploi d'attendre un peu moins longtemps pour obtenir le premier versement de Pôle Emploi.

Par ailleurs, le différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des indemnités et sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, par 90. Désormais, la valeur du diviseur constant, sera indexée à l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

**Report de l'âge d'entrée dans la *filière séniors***

Pour l'instant, la durée d'indemnisation pour les plus de 50 ans est fonction de leur durée d'emploi, dans les conditions suivantes :

- durée d'emploi de moins de 4 mois : pas d'indemnisation ;
- durée d'emploi entre 4 mois et 3 ans : durée d'indemnisation égale à la durée d'emploi ;
- durée d'emploi de plus de 3 ans : durée d'indemnisation de 3 ans maximum.

Néanmoins, selon des statistiques INSEE, il semble que l'âge d'entrée dans la filière seniors aujourd'hui fixé à 50 ans, ne correspond plus à la réalité du marché du travail (*Statistiques* INSEE*, le taux de chômage diminue de 0,1 point au 4ème trimestre 2016, paru le 16 février 2017*). En effet, le taux de chômage chez les personnes âgées de plus de 50 ans était de 6,7 % au dernier trimestre 2016.

C'est pourquoi le Protocole d'accord prévoit, à compter du 1er septembre 2017, un recul de l'âge d'entrée dans la filière séniors :

- pour les personnes âgées de 50 à 52 ans à la date de fin de leur contrat de travail, la

durée d'indemnisation maximale sera de 24 mois ;
- pour les personnes âgées de 53 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail, la durée d'indemnisation maximale sera de 30 mois, à laquelle peut s'ajouter une période d'indemnisation de 6 mois supplémentaire au titre de l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) si elles décident de suivre une formation ;
- pour les personnes âgées de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail : la durée d'indemnisation maximale sera de 36 mois.

Pour les allocataires âgés de 50 à 54 ans qui mobilisent leur Compte Personnel de Formation (CPF) au cours de leur indemnisation, celui-ci sera abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures.

Cette mesure a un triple objectif :
- permettre aux personnes de plus de 50 ans d'acquérir de nouvelles compétences notamment dans le cadre d'une reconversion ;
- offrir aux allocataires une couverture adaptée à leur risque chômage ;
- mettre en place une couverture cohérente avec les dernières réformes des retraites.

## Non-renvoi de la QPC sur la sanction de la violation de la protection des représentants du personnel

*Cass. Soc., QPC du 22 mars 2017 : n° 17-40.001 F-D*

La Cour de cassation était saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative aux dispositions du code du travail en matière de sanction de la violation du statut protecteur des représentants du personnel. La Cour juge en effet, de manière constante, que la rupture du contrat de travail sans autorisation de l'inspecteur du travail est nulle et ouvre droit, d'une part, à une indemnité pour nullité du licenciement d'au moins 6 mois de salaire et, d'autre part, à une indemnité pour violation du statut protecteur.

**L'indemnité pour nullité du licenciement**
Premier point abordé par la QPC : le licenciement sans autorisation d'un représentant du personnel est jugé nul et ouvre droit à l'indemnité d'au moins 6 mois de salaires prévus par l'article L 1235-3 du code du travail. Or aucune disposition législative ne prévoit expressément une telle sanction, alors qu'elle résulte du code du travail pour d'autres catégories de salariés protégés (notamment les femmes enceintes, en vertu de l'article L 1225-71 du code du travail).

**Article L 1235-3**
*Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*
*Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9.*

La Cour de cassation rejette cet argument. Les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail ont déjà été déclarées conformes à la Constitution (Cons. Const., QPC 13 octobre 2016 : n° 2016-852). Aucun changement de circonstances de droit ou de fait n'étant depuis intervenu, un réexamen de ce texte ne se justifie pas.

**L'indemnité pour violation du statut protecteur**
Second point soulevé par l'auteur de la QPC : les dispositions du code du travail accordant une protection au représentant du personnel (en l'espèce, l'article L 2411-5 relatif aux délégués du personnel), tel qu'interprétées par la Cour de cassation, porteraient atteinte au principe d'égalité de traitement. En effet, les représentants du personnel dont le licenciement est nul ont droit au paiement des salaires qui auraient été dus pendant la

période de protection ; d'autres salariés bénéficiant d'une protection spécifique, telles les victimes d'accident du travail, n'ont pas droit à cette réparation.

L'argument est rejeté : ces catégories de salariés ne se trouvent pas dans la même situation. Par ailleurs, la sanction retenue pour les représentants du personnel a notamment pour objet de rendre effectif le principe de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution selon lequel tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise. Le préjudice causé à un représentant du personnel peut donc être réparé différemment, sans que cela ne porte atteinte au principe d'égalité de traitement.

## C'est à l'employeur de prouver qu'il a payé salaire et cotisations

*Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-22.759 F-D*

Un salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes. Il sollicitait notamment des dommages-intérêts en raison du défaut de paiement, par l'employeur, des cotisations de retraite et un rappel de salaire. La cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes en relevant qu'il ne rapportait pas la preuve du défaut de paiement des cotisations sociales par l'employeur ni du défaut de paiement du salaire invoqué.

Pour casser cet arrêt la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les règles de preuves applicables. Conformément à l'article 1315 du code civil, repris sous l'article 1353 du même code depuis l'ordonnance 2016-131 du 10 février 2016, il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement des cotisations sociales, de démontrer qu'il y a bien satisfait. La Cour de cassation précise que le bulletin de paie ne fait pas présumer qu'il s'est acquitté de son obligation. En cas de manquement sa responsabilité peut être engagée (Cass. Soc., 7 juin 2007 : n° 05-45.211 F-D).

De même, c'est à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement du salaire, de démontrer le paiement ou le fait libératoire. A cet égard les fiches de paie ne sauraient prouver la réalité du paiement (Cass. Soc. 18 novembre 2003 : n° 01-44.671 F-D ; Cass. Soc. 11 janvier 2006 : n° 04-41.231 FS-PB).

Il n'y a ici aucune singularité du droit du travail et la Cour de cassation applique les règles de preuve de droit commun.

*Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a versé les cotisations de retraite aux organismes concernés, le bulletin de paie ne faisant pas présumer qu'il s'est acquitté de son obligation. Il lui incombe également de rapporter la preuve du paiement du salaire*

## Nullité du licenciement : le salarié protégé peut récupérer des avantages perdus

*Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-25.273 F-D*

L'article L 2422-4 du code du travail accorde au salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est annulée une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi entre la rupture et sa réintégration, lorsqu'il la demande dans le délai légal. Cette indemnité, qui a le caractère d'un complément de salaire, a vocation à réparer son préjudice tant matériel que moral (Cass. Soc., 12 novembre 2015 : n° 14-10.640 FS-PB).

Pour la Cour de cassation, le préjudice matériel du salarié correspond aux rémunérations qu'il aurait perçues pendant la période considérée s'il avait continué à travailler, diminuées des revenus éventuellement perçus par ailleurs

(Cass. Soc.,13 novembre 2008 n° 07-41.331 FS-PB ; Cass. Soc., 29 septembre 2014 : n° 13-15.733 FS-PB).

**Article L 2422-4**

*Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.*

*L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.*

*Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.*

La question soumise aux juges, dans l'arrêt du 2 mars 2017, était celle de savoir si cette indemnité doit inclure une réparation au titre de la perte d'accès, pendant la période d'éviction, à des tarifs préférentiels accordés par l'employeur sur les produits qu'il commercialise.

En l'espèce, le salarié protégé travaillait pour une compagnie aérienne et bénéficiait de billets d'avion à tarif réduit. N'ayant pas eu accès à ces tarifs privilégiés pendant sa période d'éviction, d'une durée de presque 6 ans, il avait acheté des billets d'avion au prix public : la somme atteignait plus de 11 000 euros. La cour d'appel, considérant que les tarifs préférentiels accordés par l'employeur sur ses produits au salarié n'étaient pas la contrepartie d'une prestation de travail, a débouté le salarié. A tort, selon la Cour de cassation, qui censure la décision : les billets d'avion à tarif réduit constituent un avantage lié à l'emploi du salarié, dont la privation pendant la période d'éviction ouvre droit à réparation.

Il est à noter que dans une précédente affaire opposant la même compagnie aérienne à un autre salarié protégé, ce dernier avait été débouté de sa demande de réparation au titre de la privation de ces billets compagnie car il n'avait pas apporté la preuve que ses droits lui avaient été retirés par l'employeur. La Cour de cassation lui avait en revanche donné raison sur sa demande tendant à obtenir la prise en charge de ses frais de mutuelle, avantage en nature dont il avait été privé pendant sa période d'éviction (Cass. Soc., 13 mai 2014 : n° 12-22.186 FS-D).

## L'indemnité versée au salarié en cas de rupture anticipée de son CDD est conforme à la Constitution

*Cass. Soc., QPC 8 février 2017 : n° 16-40246 FS-PB*

Pour la Cour de cassation, il n'y a pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L 1243-4 du code du travail sur la réparation du salarié dont le CDD est rompu par l'employeur en dehors des cas prévus par ce texte.

**Article L 1243-4**

*La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L 1243-8.*

*Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.*

Un employeur contestait la constitutionnalité de l'article L 1243-4 du code du travail selon lequel la rupture anticipée du contrat de travail

à durée déterminée intervenant à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude médicalement constatée, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat. L'employeur critiquait ces dispositions en les comparant à celles de l'article L 1243-3 du même code, qui, en cas de rupture à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L 1243-1 et L 1243-2, ouvre droit pour l'employeur au paiement d'une indemnité fixée au regard du préjudice subi.

La première critique, tirée de la violation du principe de nécessité et de personnalité de la peine, était vouée à l'échec. En effet, comme pour la requalification du contrat de travail intermittent en contrat à temps complet (Cass. Soc., QPC 10 juillet 2013 : n° 13-10.759 FS-PB), l'indemnisation du préjudice du salarié protégé licencié sans autorisation administrative (Cass. Soc., 20 février 2013 : n° 12-40.095 FS-PB), ou l'indemnité mise à la charge de l'employeur en cas de travail dissimulé (Cons. Const., QPC 25 mars 2011 : n° 11-111), le texte a pour objet d'organiser l'indemnisation de la partie lésée et non d'établir une sanction ayant le caractère d'une punition au sens de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

Les autres critiques, invoquant une atteinte au principe d'égalité, à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre n'ont pas été jugées plus sérieuses. Certes, l'article L 1243-4 du code du travail fixe l'indemnité due au salarié dans des conditions plus généreuses que celle ouvertes à l'employeur en cas de rupture injustifiée du contrat à durée déterminée par le salarié. Mais, le salarié qui perd son emploi n'est pas dans une situation identique à celle de l'employeur perdant un salarié de façon inattendue. Or, le législateur peut toujours traiter de façon différente des situations différentes (Cons. Const., 9 avril 1996 : DC n° 96-375 ; Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 15-40.003 FS-PB), ce qui est le cas avec les articles L 1243-3 et L 1243-4 du code du travail. En outre, aucune atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle ou à la liberté d'entreprendre n'a été relevée, le législateur ayant agi dans le cadre de sa marge de manœuvre.

## 2 cours d'appel se penche sur la période d'essai

*CA Toulouse, 24 février 2017 : n° 14/0141*

Lorsqu'un salarié démissionne pour passer au sein d'une autre société du même groupe, juridiquement distincte, une période d'essai peut valablement être stipulée dans le second contrat, sans pouvoir être qualifiée de période probatoire.

La durée de cet essai doit toutefois être raisonnable.

Tel n'est pas le cas d'une période d'essai de 6 mois alors que le salarié exerçait les mêmes fonctions et que lors de son appréciation annuelle il avait été jugé « pleinement opérationnel » à ce poste.

*CA Versailles, 15 mars 2017 : n° 15/02974*

Le fait de ne pas mettre le salarié en période d'essai dans des conditions normales d'exercice de sa profession ne permet pas l'appréciation de sa valeur professionnelle.

Est donc abusive la rupture de la période d'essai intervenue peu de temps après que le salarié, qui s'était plaint de l'attitude de son supérieur hiérarchique, a fait l'objet d'une mise à l'écart et n'a pas bénéficié des mêmes moyens que ses collègues pour exécuter son travail.

## Permis de conduire : éligible au compte personnel de formation

*Décret n° 2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire*

Le décret, pris pour l'application de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, précise les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation de la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B ainsi que les modalités de financement de ce dispositif.

Pour que la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire soit éligible au compte personnel de formation :

- l'obtention du permis de conduire doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire. Cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

Les établissements d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière qui dispensent cette préparation devront :

- d'une part, avoir procédé à la déclaration d'activité prévue par le code du travail pour les organismes de formation et,
- d'autre part, respecter les critères permettant de s'assurer de la qualité des actions de formation et être inscrits par les organismes financeurs dans leur catalogue de référence.

Les frais de préparation à l'épreuve théorique du code de la route sont pris en charge par les organismes financeurs soit sous la forme d'un forfait en euros et en nombre d'heures, soit sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées.

Les frais de préparation à l'épreuve pratique du permis de conduire ainsi que les frais d'accompagnement mentionnés à l'article R 213-3-3 du code de la route sont pris en charge par les organismes financeurs sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées.

Le texte entre en vigueur le 15 mars 2017.

# Actualité juridique et réglementaire

## Plus de trois quarts des licenciements de salariés protégés autorisés par l'inspecteur du travail

*Etude publiée par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : DARES Résultats, Mars 2017*

Quand la statistique dément une idée répandue : d'après une étude de la DARES, 77 % des demandes de licenciement d'un salarié protégé (quel que soit le motif (économique, disciplinaire, inaptitude, professionnel ou autres) et près de 95 % des ruptures conventionnelles conclues avec ces mêmes salariés sont autorisées par l'inspecteur du travail.

***Demandes de licenciements et de ruptures conventionnelles de salariés protégés***

| | Licenciements (nombre par an) | Ruptures conventionnelles (nombre par an) | Moyenne licenciements 2000-2004 | Moyenne licenciements 2010-2014 |
|---|---|---|---|---|
| **2000** | 11 074 | | | |
| **2001** | 10 408 | | | |
| **2002** | 12 106 | | 11 834,60 | |
| **2003** | 13 440 | | | |
| **2004** | 12 145 | | | |
| | | | | |
| **2010** | 14 061 | 6 020 | | |
| **2011** | 12 196 | 6 530 | | |
| **2012** | 10 695 | 5 339 | | 12 671,80 |
| **2013** | 13 299 | 6 515 | | |
| **2014** | 13 108 | 6 822 | | |

En 2014, près de 20 000 demandes de rupture de contrat de travail de salariés protégés ont été enregistrées par l'inspection du travail, dont 13 100 demandes de licenciement et 6 800 demandes de rupture conventionnelle. La place prépondérante du contentieux relatif à la rupture du contrat de travail de ces salariés peut donner l'impression que ces ruptures sont majoritairement refusées par l'administration : c'est faux, comme le prouve une étude de la DARES publiée le 23 mars 2017.

L'étude montre en effet que près de 77 % des demandes d'autorisation de licenciement sont accueillies favorablement par l'inspection du travail. Quant aux demandes de rupture conventionnelle, elles sont très rarement refusées : près de 95 % d'entre elles aboutissent à une décision d'autorisation.

**Taux d'autorisation des demandes de rupture de contrat de travail des salariés protégés sur la période 2010-2014**

| | |
|---|---|
| Demandes de licenciement autorisées | 76,9 % |
| Demandes de rupture conventionnelle autorisées | 94,3 % |

En moyenne sur la période 2010-2014, les ruptures conventionnelles représentent un tiers des ruptures de contrat avec les salariés protégés, la même proportion que pour l'ensemble des salariés.

## Faute lourde : définition, exemples et différences avec la faute grave

La faute lourde est une notion confuse souvent confondue avec la faute grave. Sa définition échappe souvent et ses effets ne sont pas toujours très connus. Une nouvelle jurisprudence de février 2017 est l'occasion de préciser cette notion, d'éclaircir sa définition et de la distinguer clairement de la faute grave.

### *La faute grave*

Pour qu'un comportement soit qualifié de faute grave, 3 éléments cumulatifs doivent être réunis :

- les faits commis doivent être directement et personnellement imputables au salarié (Cass. Soc., 23 février 2005 : n° 02-46271) ;
- les faits doivent être en lien avec le travail et doivent représenter une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement aux règles de discipline de l'entreprise (Cass. Soc., 25 avril 1990 : n° 87-45275) ;
- les faits doivent être d'une telle gravité qu'ils empêchent le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. Soc., 26 février 1991 : n° 88-44908).

C'est la raison pour laquelle, lorsqu'un salarié a commis une faute grave et qu'il sera licencié pour ces faits, il n'effectuera pas de préavis. La violence de son comportement incitera l'employeur à se séparer immédiatement du salarié.

Cet acte peut être volontaire comme involontaire : aucune intention de nuire n'est requise pour qualifier des faits de faute grave (Cass. Soc., 7 mai 1986 : n° 83-43479). De même, l'entreprise n'a pas à rapporter la preuve d'un quelconque préjudice pour justifier cette qualification (Cass. Soc., 8 novembre 1990 : n° 88-44107).

Il n'est pas non plus nécessaire que le salarié ait un dossier disciplinaire chargé : le fait que le salarié soit exempt de toute sanction antérieure n'est pas non plus un obstacle (Cass. Soc., 17 novembre 2011 : n° 10-14420).

Cependant, certaines circonstances peuvent être de nature à atténuer la gravité de la faute, c'est notamment le cas de l'ancienneté conséquente du salarié sans aucun avertissement antérieur.

### *La faute lourde*

La faute lourde est plus grave encore que la faute grave avec, en prime, une intention de nuire de son auteur (Cass. Soc., 31 mai 1990 : n° 88-41419). Cette notion est extrêmement importante car sans intention de nuire, il ne peut y avoir de faute lourde (Cass. Soc., 16 mai 1990 : n° 88-41565)

Cette intention de nuire à l'employeur implique la volonté du salarié de porter préjudice à son employeur dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise. (Cass. Soc., 22 octobre 2015 : n° 14-11291 ; Cass. Soc., 22 octobre 2015 : n° 14-11801)

Cette volonté de nuire doit non seulement être prouvée, mais elle ne peut surtout pas être déduite de certaines circonstances de fait (Par exemple du haut niveau de responsabilité du salarié ou encore de sa qualification) ou du caractère préjudiciable que ces actes vont nécessairement causer (Cass. Soc., 8 février 2017 : n° 15-21064).

***Distinction entre faute lourde et faute grave***

Il est courant de confondre ces deux notions, maintenant encore plus qu'auparavant avec la fin de la perte des congés payés pour le salarié licencié pour ce motif.

Une décision du Conseil Constitutionnel du 2 mars 2016 (Cons. Const., 2 mars 2016 : n° 2015-523 QPC), intégrée dans la loi du 8 août 2016, dite loi Travail, est venue supprimer cette déchéance des droits à congés payés puisque jugée inconstitutionnelle.

En effet, les salariés licenciés pour faute lourde ne bénéficiaient pas de l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période de référence, quand bien même ces congés payés étaient acquis sur la période de référence en cours lors du licenciement. Une différence de traitement était alors opérée entre les salariés dont l'employeur adhérait à une caisse de congés payés.

Désormais cette indemnité est due (Article L 3141-29). Cette distinction était l'une des différences majeures entre faute grave et faute lourde : les conséquences sur cette indemnité étant fortes. Mais cette disparité éteinte, qu'est-ce qui continue ou permet de distinguer ces deux notions ?

Dans un premier temps, il peut être utile de préciser que seule la faute lourde permet le licenciement d'un salarié gréviste (Cass. Soc., 8 juillet 2009 : n° 08-40139). L'employeur ne pourra sanctionner ou licencier un salarié gréviste que s'il parvient à prouver la commission ou la participation personnelle de ce salarié à une faute lourde. En dehors de ce cas de figure, le licenciement ou la sanction intervenue sera nul car discriminatoire.

Dans un second temps, la faute lourde permet d'engager la responsabilité du salarié afin de lui réclamer la réparation du dommage causé à l'entreprise et résultant de la faute (Cass. Soc., 27 février 2013 : n° 11-28481). La faute lourde, et seule celle-ci, permet à l'employeur d'engager la responsabilité du salarié (Cass. Soc., 2 mars 2011 : n° 09-71000 ; Cass. Soc., 15 mars 2011 : n° 09-69001 ; Cass. Soc., 26 septembre 2012 : n° 10-21289 ; Cass. Soc., 17 avril 2013 : n° 11-27550 ; Cass. Soc., 7 mai 2014 : n° 13-16421)

| **Les faits qui ont été qualifiés de faute lourde sont souvent liés à ces 4 faits suivants** | |
|---|---|
| **Actes d'entrave à la liberté du travail** | L'entrave à la liberté de travail c'est le fait pour une personne de s'opposer à ce que des collègues effectuent leur prestation de travail :<br>- le fait pour des grévistes de s'opposer au travail d'autrui, même pour une courte durée (Cass. Soc., 12 janvier 1983 : n° 80-41535 ; Cass. Soc., 7 juillet 1983 : n° 81-40191 ; Cass. Soc., 4 novembre 1992 : n° 90-41899 ; Cass. Soc., 10 février 2009 : n° 07-43939)<br>- de bloquer l'entrée et la sortie de l'entreprise et de refuser d'obtempérer à la sommation de l'huissier de justice de libérer le passage (Cass. Soc., 18 janvier 2017 : n° 15-19309),<br>- de faire obstacle à toute entrée ou sortie des véhicules dans l'entreprise provoquant la désorganisation de celle-ci (Cass. Soc., 30 juin 1993 : n° 91-44824)<br>- ou encore d'occuper les locaux de l'entreprise et de s'y maintenir au mépris de 3 décisions de justice exécutoires (Cass. Soc., 30 avril 1987 : n° 84-42370) |
| **Violences sur les biens** | Constitue une violence sur les biens la rétention ou la dégradation des biens appartenant à l'entreprise, la retenue du fichier et les cartes géographiques des garagistes, indispensables pour le service dépannage, et de ne les avoir restitués qu'après intervention de son syndicat et en présence de l'inspecteur du travail (Cass. Soc., 1er février 1979 : n° 77-41115) |
| **Violences sur les personnes** | Constituent des violences sur les personnes : des menaces, injures ou actes de violence ou le fait de frapper un autre salarié qui refusait de s'associer à un mouvement de grève (Cass. Soc., 26 mai 1981 : n° 79-41623) |

| | |
|---|---|
| **Actes de séquestration** | Le fait de séquestrer un salarié constitue une faute lourde (Cass. Soc., 1er avril 1997 : n° 95-42246 ; Cass. Soc., 18 décembre 2002 : n° 00-44259 ; Cass. Soc., 2 juillet 2014 : n° 13-12562) |

## Prime versée au salarié : quand devient-elle obligatoire ?

Lorsqu'une prime est prévue par le contrat de travail, une convention collective ou un accord d'entreprise, son caractère obligatoire ne pose généralement pas de difficultés. Mais qu'en est-il, à l'inverse, lorsque cette prime résulte seulement d'une pratique de l'employeur ? Les solutions applicables varient.

### 1. Qu'est-ce qu'une gratification bénévole ?

Les primes ou gratifications sont considérées comme « bénévoles » lorsqu'elles procèdent d'un versement libre de la part de l'employeur.

Ainsi, elles ne revêtent aucun caractère obligatoire et l'employeur n'est pas tenu de répéter leur versement, qui a alors la nature d'une libéralité.

Par nature, les gratifications bénévoles sont celles qui ne sont pas déterminées par :

- le contrat de travail,
- une convention collective ou un accord d'entreprise,
- un usage,
- un engagement unilatéral de l'employeur.

Dans le cas inverse, ces primes constituent des engagements obligatoires, même si leur versement peut être soumis à conditions.

La jurisprudence fournit des exemples de primes qui dépendent uniquement de l'employeur.

Ainsi, sont des gratifications bénévoles :

- la prime de fin d'année dont le montant n'est pas déterminé suivant un mode de calcul invariable mais qui est fixé chaque année de manière différente, au seul gré de l'employeur (Cass. Soc., 5 novembre 1987 : n° 85-40046) ;
- la prime dont les montants sont discrétionnaires et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique (Cass. Soc., 14 octobre 2009 : n° 07-45587) ;
- une prime accordée *suivant le travail accompli, la marche de l'affaire et l'ancienneté* (Cass. Soc., 6 novembre 1984 : n° 82-41120) ;
- une prime de *non-accident* dès lors qu'un simple accident entraîne la suppression de son paiement, ce qui signifie qu'il ne peut pas s'agir d'un complément de salaire (Cass. Soc., 3 juillet 2001 : n° 99-42758).

Un arrêt récent vient de se prononcer sur la qualification de gratification bénévole, notion qui est souvent source de litiges.

Ainsi, doit être débouté de sa demande de prime exceptionnelle et de prime de fin d'année le salarié qui ne démontre pas que leur paiement constituait un usage d'entreprise, faute de répondre aux critères de constance, de généralité ou de fixité (Cass. Soc., 11 janvier 2017 : n° 15-15819).

Dans cet arrêt, le Cour de cassation retient les motifs suivants : *Mais attendu qu'ayant retenu que le salarié ne démontrait pas que le paiement de la prime exceptionnelle et de la prime de fin d'année*

*constituait un usage d'entreprise, faute de répondre aux critères de constance, de généralité ou de fixité, que ce soit dans le montant ou dans le mode de calcul, la cour d'appel a procédé à la recherche prétendument omise ; que le moyen n'est pas fondé*.

Cet arrêt est conforme à la jurisprudence antérieure en ce qu'il considère que la charge de la preuve du caractère obligatoire d'une gratification appartient, en sa qualité de demandeur, au salarié (Cass. Soc., 1er avril 1981 : n° 79-41424).

Au-delà de cette remarque, la décision est intéressante dans la mesure où elle rappelle que seule une prime répondant aux caractères de constance, de généralité et de fixité, fait naître une obligation à la charge de l'employeur.

**2. Quand le versement d'une prime devient-il obligatoire ?**

Pour la Cour de cassation, une gratification devient un élément de salaire, et cesse d'être une simple libéralité, dès lors que son usage est général, fixe et constant (Cass. Soc., 28 février 1996 : n° 93-40883).
Dans cet arrêt, tel était le cas d'une prime de fin d'année fixe dans son montant, et ce depuis 4 ans.

Les caractères de généralité, de fixité et de constance sont cumulatifs.

Ainsi, la Cour de cassation a pu juger qu'une cour d'appel ne peut décider qu'une prime de fin d'année revêt le caractère d'un usage sans vérifier si la prime répond à un mode de calcul fixe et constant, qu'elle est versée selon des critères objectifs et que son montant identique pour les salariés (Cass. Soc., 13 juin 2012 : n° 10-25011).

Le caractère de généralité n'implique pas nécessairement que la prime soit versée à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

A titre d'exemples :

- la prime versée à tous les employés, techniciens et agents de maîtrise revêt un caractère général (Cass. Soc., 10 janvier 1980 : n° 78-41303) ;
- revêt un caractère de généralité la prime allouée à l'ensemble du personnel d'encadrement (Cass. Soc., 27 mai 1987 : n° 82-4211) ;
- en revanche, ne présente pas le caractère requis de généralité la prime versée aux salariés présents dans l'établissement à une certaine époque et non aux salariés recrutés ultérieurement (Cass. Soc., 12 novembre 1987 : n° 85-42539).

Le caractère de constance implique, pour sa part, un versement constaté sur plusieurs années.

Le versement d'une gratification annuelle 2 années de suite, prouvé par les fiches de paie des 2 années considérées, ne suffit pas à établir une constance propre à rendre ladite gratification obligatoire (Cass. Soc., 14 mars 1985 : n° 83-42105).

Au contraire, une prime versée d'une manière régulière depuis 5 ans présente un caractère de constance même si son motif de versement varie chaque année (Cass. Soc., 28 octobre 1981 : n° 80-1129).

De même, le versement répétitif d'une prime de gestion, y compris lorsque les résultats de l'entreprise sont négatifs, suffit à en établir l'usage (Cass. Soc., 14 octobre 1998 : n° 96-43066).

Enfin, le caractère de fixité implique que la prime soit déterminée selon un mode de calcul convenu entre l'employeur et le salarié ou, en tout état de cause, selon un critère fixe et précis.

C'est ainsi que présente le caractère de fixité une prime de fin d'année dont le montant est systématiquement corrélé au salaire minimum (Cass. Soc., 27 mars 1985 : n° 82-42391).

De même, présente un caractère obligatoire la gratification qui, outre qu'elle ait été payée durant 5 ans, bénéficie à l'ensemble du personnel, est calculée en fonction de critères objectifs résultant de la moyenne des absences et d'un pourcentage du salaire (Cass. Soc., 17 février 1999 : n° 96-43301).

A l'inverse, des gratifications variables dans leur montant et fonctions d'éléments discrétionnaires non déterminés par avance avec certitude ne présentent pas le caractère de fixité (Cass. Soc., 12 juin 1986 : n° 85-41132).

## Indemnités kilométriques : le barème 2016 est reconduit pour 2017

*BOI-BAREME-000001-20170224 du 24 février 2017 ; Barèmes d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicables aux automobiles et aux deux-roues motorisés*

Les dépenses relatives à l'utilisation d'une automobile, d'un vélomoteur, d'un scooter ou d'une moto peuvent être évaluées par l'application d'un barème kilométrique fixé par arrêté du ministre chargé du budget.

**Définition :** le barème kilométrique 2017 permet de calculer ses frais et indemnités kilométriques, notamment dans le cadre de la déduction des frais réels, pour la déclaration de revenus 2017

Le barème prend en compte l'ensemble des frais (amortissement du véhicule, assurance, réparations, carburant, etc.) à l'exception :

- des intérêts d'emprunt si le véhicule a été acheté à crédit ;
- des frais de stationnement ;
- des péages.

Tout comme cela avait été le cas l'an dernier, information confirmée par une publication des services fiscaux en date du 15 février 2016, l'administration fiscale confirme dans sa publication du 24 février 2017 que le barème en vigueur sur 2016 (et 2015) demeure applicable pour l'année 2017.

Ainsi, pour la seconde année consécutive, les entreprises vont appliquer le barème fixé par arrêté du 26 février 2015, publié au JO du 28 février 2015.

### Barème applicable aux automobiles

Les allocations versées sous la forme d'indemnité kilométriques à un salarié contraint d'utiliser son véhicule à des fins professionnelles peuvent être exonérées de charges sociales dans la limite du barème kilométrique publié chaque année par l'administration fiscale. L'exonération est possible sous réserve de pouvoir justifier :

- du moyen de transport utilisé par le salarié, de la distance séparant le domicile du lieu de travail
- de la puissance du véhicule
- du nombre de trajets effectués chaque mois, et à condition que le salarié atteste ne transporter aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

**Barème au 1er janvier 2017**

| Tarif applicable aux automobiles | | | |
|---|---|---|---|
| **Puissance administrative** | **Jusqu'à 5 000 km** | **De 5 001 km à 20 000 km** | **Au-delà de 20 000 km** |
| 3 CV et moins | d x 0,410 | (d x 0,245) + 824 | d x 0,286 |
| 4 CV | d x 0,493 | (d x 0,277) + 1.082 | d x 0,332 |
| 5 CV | d x 0,543 | (d x 0,305) + 1.188 | d x 0,364 |
| 6 CV | d x 0,568 | (d x 0,32) + 1.244 | d x 0,382 |
| 7 CV et plus | d x 0,595 | (d x 0,337) + 1.288 | d x 0,401 |
| d représente la distance parcourue en kilomètres. | | | |

Le coefficient applicable à cette distance augmente donc en fonction de la puissance de votre véhicule (en CV), dans la limite de 7 CV.

**Exemple de calcul**

- pour 4 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 6 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : 4 000 km x 0,568 = 2 272 euros ;
- pour 6 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 5 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : (6 000 km x 0,305) + 1 188 = 3 018 euros ;
- pour 22 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 7 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : 22 000 km x 0,401 = 8 822 euros.

**Barèmes applicables aux cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes**

Est considéré comme cyclomoteur au sens du code de la route, le véhicule deux roues dont la vitesse maximale par construction ne dépasse pas 45 km/h et équipé d'un moteur d'une cylindrée ne dépassant pas 50 cm³ s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette n'excédant pas 4 kW pour les autres types de moteur.

Il peut s'agir, selon les dénominations commerciales, de scooters, de vélomoteurs…

**Barème au 1er janvier 2017**

| Tarif applicable aux cyclomoteurs | | |
|---|---|---|
| **Jusqu'à 2 000 km** | **De 2 001 km à 5 000 km** | **Au-delà de 5 000 km** |
| d x 0,269 | (d x 0,063) + 412 | d x 0,146 |
| *d représente la distance parcourue en kilomètres* | | |

**Exemple de calcul**

- Un contribuable ayant parcouru 2 500 km, dont 1 800 km à titre professionnel, avec un vélomoteur dont la cylindrée est inférieure à 50 $cm^3$ peut obtenir la déduction de : 1 800 x 0,269 = 484 euros ;
- Un contribuable ayant parcouru 3 000 km à titre professionnel, avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 $cm^3$ peut obtenir une déduction de : (3 000 x 0,063) + 412 = 601 euros ;
- Pour un parcours professionnel de 5 100 km effectué avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 $cm^3$, le montant de la déduction est de : 5 100 x 0,146 = 745 euros.

**Barèmes applicables aux véhicules non considérés comme cyclomoteurs**
Est considéré comme non-cyclomoteur au sens du code de la route, le véhicule deux roues dont la cylindrée est supérieure à 50 $cm^3$.

**Barème au 1er janvier 2017**

| Tarif applicable aux motocyclettes | | | |
|---|---|---|---|
| **Puissance administrative** | **Jusqu'à 3 000 km** | **De 3 001 km à 6 000 km** | **Au-delà de 6 000 km** |
| 1 ou 2 CV | d x 0,338 | (d x 0,084) + 760 | d x 0,211 |
| 3, 4, 5 CV | d x 0,4 | (d x 0,07) + 989 | d x 0,235 |
| Plus de 5 CV | d x 0,518 | (d x 0,067) + 1.351 | d x 0,292 |
| *d représente la distance parcourue en kilomètres.* | | | |

**Exemple de calcul**
- un contribuable ayant parcouru 3 000 km, dont 2 000 km à titre professionnel, avec une moto dont la puissance administrative est de 5 CV peut obtenir la déduction de : 2 000 x 0,4 = 800 euros ;
- pour un parcours de 5 000 km effectué à titre professionnel avec un scooter dont la puissance est de 1 CV, la déduction sera de : (5 000 x 0,084) + 760 = 1 180 euros ;
- pour un parcours de 6 100 km effectué à titre professionnel avec une moto dont la puissance est supérieure à 5 CV, la déduction sera de : 6 100 x 0,292 = 1 781 euros.

**Rappels importants :**
Compte tenu de tous les éléments précédents, nous vous rappelons que :
- Fiscalement, les barèmes confirmés par l'administration fiscale concernent l'imposition des revenus 2014, 2015 et 2016.
- Socialement, ces barèmes sont utilisés au titre des remboursements de « frais professionnels » pour les années 2015, 2016 et désormais 2017.

**Indemnités kilométriques vélo**
Suite à la publication du décret 2017-144 du 11 février 2017, le barème des indemnités kilométriques vélo est confirmé à 0,25 €/ kilomètre.

**Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet** cabinet.riera@avocatem.com

Les dessins sont prêtés avec l'aimable autorisation de Dobritz
« Le placard a horreur du vide »
Editions Bruno Leprince, 2010