

TRYBA®

CONCEPTEUR - FABRICANT - INSTALLATEUR

tryba.com

SANCY AVOCATS pour **TRYBA**

Guide pratique sur l'avenant
Octroi d'un véhicule de fonction

Introduction

Lorsque l'employeur souhaite modifier le contrat de travail d'un salarié, il doit conclure avec ce dernier un avenant au contrat de travail.

Il s'agit d'une convention écrite et signée par le salarié qui modifie soit les conditions figurant dans le contrat de travail initial (par exemple, la durée du travail, la rémunération ou encore les fonctions du salarié), soit le contrat de travail lui-même (par exemple, en cas de passage d'un CDD à un CDI).

L'avenant au contrat de travail, indispensable ou non ?

Pour savoir dans quels cas la conclusion d'un avenant au contrat de travail est nécessaire, il convient de distinguer s'il s'agit d'une modification du contrat de travail ou d'un simple changement des conditions de travail du salarié.

Dans le premier cas, il s'agit d'une mesure affectant un ou plusieurs éléments essentiels ou déterminants du contrat de travail (il s'agit d'éléments dits contractuels), nécessitant obligatoirement l'accord exprès du salarié.

Ces éléments contractuels sont les suivants :

- la rémunération fixe ou variable ;
- le temps de travail ;
- le lieu de travail ;
- la qualification et les fonctions du salarié.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail en cas de modification d'un élément contractuel est indispensable.

A l'inverse, en cas de changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, la conclusion d'un avenant n'est pas nécessaire. Le changement des conditions de travail s'impose au salarié et le refus de ce changement constitue une faute.

L'avenant au contrat de travail est également indispensable en cas d'ajout d'une clause spécifique (par exemple, l'octroi d'un véhicule de fonction).

Il convient de préciser que l'octroi d'un véhicule de fonction mis à disposition de façon permanente entraîne une modification de la rémunération brute du salarié puisqu'il s'agit d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales.

L'octroi d'un véhicule de fonction

➤ Un avantage en nature soumis à cotisations sociales en cas d'utilisation permanente

-L'usage mixte du véhicule de fonction

L'employeur peut mettre à disposition de certains salariés (généralement des commerciaux, cadres et dirigeants), un véhicule de fonction qu'il utilise lors de ses déplacements professionnels, mais aussi personnels (en famille, la semaine, le week-end, pendant les vacances...).

Le véhicule de l'entreprise peut être acheté ou loué par l'employeur. L'assurance automobile couvre alors le salarié pour l'utilisation de la voiture de fonction pendant les heures de travail, mais aussi en dehors de ces périodes pour un usage privé. On parle de véhicule mis à disposition de façon permanente ou pour un usage mixte.

Si le salarié fait un usage professionnel et personnel de la voiture de fonction, et s'il n'est pas tenu de le restituer pendant les fins de semaine et les congés, l'utilisation personnelle est un avantage en nature que l'employeur doit évaluer et intégrer dans l'assiette des cotisations sociales.

-Le véhicule mis à disposition pour un usage strictement professionnel

Si le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente du salarié (par exemple, uniquement pour le trajet domicile - lieu de travail) et qu'il ne peut être utilisé à des fins personnelles, alors il ne s'agit pas d'un avantage en nature : on parle de véhicule de service.

En conséquence, l'octroi du véhicule ne constituera pas un avantage en nature soumis à cotisations sociales et n'aura donc aucun impact sur le salaire brut du salarié.

➤ **L'évaluation de l'avantage en nature**

Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition permanente du salarié, l'avantage en nature constitué par l'utilisation privée du véhicule, est « ajouté » au salaire brut versé au salarié, sur option de l'employeur : il peut en effet opter pour une évaluation au réel ou au forfait.

L'avantage pourra ainsi être évalué :

-soit à partir des dépenses réelles telles qu'elles ressortent de la comptabilité (les dépenses réellement engagées comprennent l'amortissement de l'achat du véhicule TTC sur 5 ans à hauteur de 20% par an (puis 10%) ou le coût global annuel TTC de la location, l'assurance TTC, les frais d'entretien TTC (révisions, changement de pneumatiques, vidanges, etc.), les frais de carburant utilisé pour l'usage privé lorsqu'ils sont payés par l'employeur).

-soit sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat ou du coût global annuel de la location, de l'entretien et de l'assurance.

Si plusieurs salariés bénéficient d'un véhicule, il est possible de retenir un mode d'évaluation (réel ou forfait) différent suivant les salariés. Il convient d'effectuer les calculs en fonction des déplacements moyens des salariés concernés, de comparer les deux formules et de choisir la plus avantageuse.

En pratique, la majorité des employeurs optent pour l'évaluation au forfait car elle est moins contraignante.

A noter : il est possible de modifier le mode d'évaluation chaque année, pour tous les salariés bénéficiaires ou pour certains d'entre eux.

Attention :

Dans les deux cas, l'employeur doit conserver les factures des frais d'entretien, frais d'essence, etc.

Il doit apporter les preuves (carnets de bord, de visite ou de rendez-vous) permettant :

-de dissocier le kilométrage privé et professionnel ;

-de déterminer la consommation de carburant à titre privé à la charge du salarié (en imposant un plein à la charge de l'entreprise le vendredi soir et un plein à la charge du salarié le lundi matin, ou en

intégrant dans l'avantage en nature, sur la base des factures, le carburant consommé à titre personnel calculé au prorata du kilométrage total effectué).

➤ **Les mentions de la clause d'octroi d'un véhicule de fonction**

La clause de mise à disposition d'un véhicule doit mentionner :

- si l'usage du véhicule est strictement professionnel ou mixte ;
- les conditions de restitution du véhicule si usage strictement professionnel ;
- les conditions de défraiement par l'employeur ;
- les obligations de signalement de sinistre par le salarié bénéficiaire du véhicule.

➔ **Rédigez votre « Avenant au contrat de travail – Octroi d'un véhicule de fonction » grâce à votre modèle interactif.**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.