

Véhicule de fonction : modalités d'octroi et d'usage

Commerciaux,
techniciens
de maintenance,
équipes de nuit,
directeurs...
de nombreux salariés
disposent d'un véhicule
de fonction,
dont l'utilisation
n'est pas limitée à des fins
professionnelles.
Peuvent-ils pour autant
l'utiliser comme s'il
s'agissait de leur propre
véhicule? Peuvent-ils
l'utiliser pour faire
du covoiturage?
Qui supporte les frais liés
à l'usage de la voiture
de fonction?

*Dossier réalisé par Nicolas
Pottier, avocat associé,
et Clémence Crépy, avocate,
Versant Avocats*

QU'ENTEND-ON PAR VOITURE DE FONCTION ?

Ni le Code du travail ni le Code de la sécurité sociale ne font référence au « véhicule de fonction », qu'il faut différencier de la voiture de service. Ces expressions ont été façonnées par la pratique des entreprises pour désigner deux réalités distinctes.

Le **véhicule de service** est un véhicule **acheté ou loué par l'entreprise pour l'usage strictement professionnel** de ses salariés. Il s'agit le plus souvent d'un véhicule utilitaire (mais il peut également s'agir d'une berline, d'une moto, d'un scooter, etc.), servant aux **déplacements entre les locaux de l'entreprise et d'autres lieux** où s'exerce la **prestation de travail** (locaux de clients, chantiers, points de livraison, etc.). Certaines entreprises **autorisent parfois** leurs collaborateurs à utiliser les véhicules de service **pour se rendre** depuis leur **domicile** jusqu'au lieu de travail le matin, et inversement le soir. **En revanche**, le véhicule de service ne sert **pas** aux **déplacements privés** des salariés, notamment aux déplacements effectués les week-ends ou pendant les périodes de congés. Le plus souvent, les véhicules de service ne sont pas affectés à tel ou tel collaborateur, sous réserve de la nécessité pour l'employeur d'être en mesure de savoir, à tout moment, qui utilise chacun des véhicules de la société (v. « Comment organiser l'attribution d'une voiture de fonction ? », page 2).

Le **véhicule de fonction** est également un véhicule **acheté ou loué par l'entreprise**. Mais, à la différence du véhicule de service, il est **affecté à un collaborateur en particulier**, qui peut en avoir un **usage privé**, notamment les week-ends et pendant les congés,

à côté d'un éventuel usage professionnel. Il s'agit le plus souvent d'un véhicule de loisir (citadine, berline, monospace, etc.) plutôt que d'un véhicule utilitaire.

QUI PEUT PRÉTENDRE À UNE VOITURE DE FONCTION ?

La **mise à disposition** de véhicules de fonction ne relève jamais d'une obligation, mais d'une **politique d'entreprise** répondant principalement à des enjeux d'**attractivité** et de **fidélisation** des équipes. Il s'agit d'un avantage accordé à certains salariés ou à certaines catégories de salariés. Comme tout avantage, il doit respecter le principe d'**égalité de traitement**, et doit donc profiter de la même manière à des salariés placés dans des situations identiques.

Il est donc important de **définir des critères objectifs et pertinents d'éligibilité** à un véhicule de fonction.

Il peut s'agir de l'**appartenance** à une **catégorie de salariés** : ceux **appelés à se déplacer fréquemment** (commerciaux, techniciens de maintenance, etc.), ceux des **équipes de nuit**, pour qui l'usage des transports en commun est plus difficile, les membres de l'**équipe dirigeante**, etc. Ils seront alors les **bénéficiaires** les plus fréquents.

Le critère d'éligibilité peut également tenir à l'**éloignement du domicile du salarié ou au nombre de kilomètres parcourus** par an à titre professionnel : certaines entreprises réservent ainsi le bénéfice d'une voiture de fonction aux salariés qui parcourent plus de 25 000, 50 000, 80 000 kilomètres par an à titre professionnel. Il y a, **derrière** le positionnement de ce curseur, un enjeu **économique** : au-delà d'un certain nombre

de kilomètres parcourus, il est **plus rentable** pour l'entreprise de **fournir un véhicule** au collaborateur **plutôt** que de lui **rembourser ses frais kilométriques**.

À défaut de définir préalablement des **règles précises** et vérifiables d'attribution des véhicules de fonction, l'**employeur** qui en refuserait l'attribution à tel ou tel salarié s'exposerait à une **action** fondée sur le principe « à **travail égal, salaire égal** ». La Cour de cassation a par exemple cassé l'arrêt d'une Cour d'appel qui avait débouté un salarié d'une demande formulée sur ce terrain dès lors « que l'avantage n'avait pas été préalablement défini selon des normes objectives, ce qui rendait impossible une vérification par les salariés non attributaires » (*Cass. soc.*, 10 déc. 2008, n° 07-41.879). Cette solution s'impose quand bien même l'employeur ferait valoir, à l'occasion de sa défense en justice, des éléments qui pourraient paraître objectifs et pertinents, comme par exemple la qualité des transports en commun dans la zone couverte par le salarié. Faute d'avoir été préalablement fixés, ces critères ne peuvent être invoqués pour priver un salarié d'un véhicule de fonction (*Cass. soc.*, 12 déc. 2012, n° 11-18.582).

COMMENT ORGANISER L'ATTRIBUTION D'UNE VOITURE DE FONCTION ?

Il existe plusieurs moyens d'organiser l'attribution d'un véhicule de fonction. Le plus fréquent est de le prévoir au sein du contrat de travail (ou d'un avenant au contrat de travail). Le bénéfice d'un **véhicule** de fonction étant un **élément de rémunération** (non pas en argent mais en nature), il a en effet toute vocation à figurer au **contrat de travail, support naturel** de la rémunération du salarié.

Mais l'accord de l'employeur et du salarié sur ce thème prend souvent place dans le **cadre plus global** d'une **politique d'entreprise** relative à l'attribution de véhicules de fonction. Il s'agit même, là, d'une obligation pratique, compte tenu de la nécessité de déterminer, à l'avance, des critères objectifs et pertinents d'attribution des véhicules, sauf à prendre le risque d'un procès sur le fondement de l'égalité de traitement (v. « *Qui peut prétendre à une voiture de fonction ?* », page 1). Cette politique peut notamment **définir** les catégories de **salariés éligibles**, le **type de véhicule proposé** à chacun, la possibilité d'opter à ses frais pour un véhicule de catégorie supérieure, la possibilité de renoncer à un véhicule de catégorie supérieure contre un véhicule mieux équipé ou moins polluant, les conséquences du refus d'un véhicule de fonction par le salarié préférant utiliser son propre véhicule ou un autre moyen de transport, etc. Cette politique peut prendre la forme d'une **note de service**, voire d'un **accord collectif**. Si le dialogue social d'entreprise s'y prête, il convient même de **privilegier** cette seconde voie, dans la mesure où les distinctions opérées par un **accord collectif** entre catégories de personnel sont présumées conformes au principe d'égalité de traitement (*Cass. soc.*, 27 janv. 2015, nos 13-22.179, 13-25.437 et 13-14.773).

Quant à la clause du **contrat de travail** (ou de son avenant) relative au véhicule de fonction, elle peut utilement préciser :

- le **type de véhicule** mis à disposition (quitte à renvoyer sur ce point à la politique définie par note de service ou accord d'entreprise) ;
- l'**usage autorisé**, professionnel et privé, par le salarié seul ou par des tiers également ;

– la **procédure de vérification périodique** du permis de conduire du salarié ;

– l'**obligation de restituer** le véhicule non seulement à la rupture du contrat, mais encore en cas de suspension longue du contrat (v. « *Le salarié conserve-t-il le bénéfice de sa voiture de fonction en cas de suspension du contrat de travail ?* », page 5) ;

– les **frais annexes** pris en charge, ou non, par l'employeur ;

– l'**obligation de signaler tout sinistre**, etc.

Il peut également être utile de **rappeler la nécessité** d'un **respect scrupuleux** du **Code de la route** ou les règles relatives aux infractions commises par le salarié à l'occasion de l'utilisation d'un véhicule appartenant à la société, notamment l'obligation pour l'employeur de révéler aux autorités l'identité du salarié conducteur ayant commis une infraction constatée par un appareil automatique. Cette dernière obligation impose à l'employeur d'être en mesure d'identifier, à tout moment, le salarié utilisant chacun des véhicules de l'entreprise, ce qui suppose un minimum de suivi, notamment en ce qui concerne les véhicules de service, souvent partagés entre plusieurs collaborateurs.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL SUPPRIMER LA VOITURE DE FONCTION DONT DISPOSE LE SALARIÉ OU EN MODIFIER LES CONDITIONS D'UTILISATION ?

Si le bénéfice d'un **véhicule** de fonction **résulte** du **contrat de travail** ou d'un avenant au contrat, il ne peut être **modifié** sans l'**accord** du salarié concerné. La suppression ou la modification du bénéfice du véhicule, comme de tout autre élément de rémunération, relève en effet, par nature, non d'une évolution des conditions de travail, mais d'une modification du contrat de travail.

Cette solution s'impose également, même en l'absence de mention expresse au contrat de travail, dans l'hypothèse où le salarié aura bénéficié, depuis plusieurs années, voire depuis son embauche, d'un véhicule de fonction (*CA Paris*, 26 mars 2008, n° 06-10271). Même non retranscrit dans le contrat ou un avenant, la mise à disposition du véhicule aura, dans cette hypothèse, acquis une nature contractuelle.

Quant à la **note de service** ou à l'**accord collectif** organisant plus largement le bénéfice des véhicules de fonction dans l'entreprise, leur modification ou leur suppression seront soumises aux **règles propres** à chacun de ces actes. La note de service, qui n'est autre qu'un engagement unilatéral de l'employeur, pourra être modifiée ou abrogée après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, et information de chaque salarié pris individuellement, et dans le respect d'un délai suffisant. L'accord collectif pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des procédures légales en la matière.

LE BÉNÉFICE D'UNE VOITURE DE FONCTION CONSTITUE-T-IL UN AVANTAGE EN NATURE ?

Dès lors que le salarié peut **conserver** le **véhicule** pendant les week-ends et les **congés**, il bénéficie d'un **avantage** : il peut se dispenser de faire l'acquisition d'un véhicule personnel, ou d'utiliser le véhicule personnel dont il dispose déjà. Cet avantage **rentre** dans l'**assiette de calcul** de l'**impôt** sur le **revenu** et des **cotisations sociales**.

Comment est-il évalué? Selon des règles complexes, pour l'essentiel définies par un arrêté du 10 décembre 2002 et une circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2005/389 du 19 août 2005. Ces règles varient selon que l'employeur est propriétaire, locataire ou locataire avec option d'achat du véhicule; selon qu'il prend également en charge, ou non, les frais d'essence exposés par le salarié à titre privé; et selon l'ancienneté du véhicule. Des règles d'évaluation spécifiques existent pour les constructeurs, concessionnaires ou agents de marques de véhicules automobiles, ce qui ne va pourtant pas de soi. On peut certes considérer que le coût de la mise à disposition de véhicules par un constructeur automobile doit être évalué différemment que pour un professionnel d'un autre secteur; mais on voit mal pourquoi l'avantage en résultant pour le salarié bénéficiaire devrait être évalué différemment – mais telle est la loi.

Schématiquement, on retiendra que **l'entreprise peut choisir d'évaluer l'avantage au réel ou sur base forfaitaire** (cette seconde option étant nettement plus simple à l'usage) et basculer de l'une à l'autre de ces options en fin d'exercice selon ce qui apparaîtra le plus favorable à l'employeur.

Ces règles d'évaluation sont détaillées de manière schématique dans le tableau « Les règles d'évaluation de l'avantage en nature d'un véhicule de fonction » (v. page 6).

QUI SUPPORTE LES FRAIS LIÉS À L'USAGE DE LA VOITURE DE FONCTION ?

Les frais d'**assurance** (sur la franchise, v. « *L'entreprise peut-elle prévoir que la franchise d'assurance restera à la charge du salarié dans certaines hypothèses ?* », ci-après) et d'**entretien** sont pris en charge par l'**entreprise**. Il en est tenu compte dans les règles d'évaluation (au réel ou forfaitaire) de la valeur de l'avantage en nature lié au bénéfice du véhicule de fonction.

Les frais d'**essence** et de **parking** exposés à l'occasion de **déplacements professionnels** constituent des **frais professionnels** et doivent être pris en charge par l'employeur ou remboursés sur présentation des justificatifs appropriés. Ceux exposés à **titre personnel** sont en principe à la charge du **salarié** concerné. Dans la négative, il y aurait là un avantage en nature supplémentaire, qui devrait alors être ajouté à l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales. En particulier, en cas d'évaluation forfaitaire de la valeur de l'avantage en nature lié au bénéfice d'un véhicule de fonction, un taux supérieur est prévu si l'employeur prend également en charge le carburant consommé à titre personnel.

En pratique, il est parfois **difficile** de faire la **distinction entre le carburant consommé à titre personnel et celui consommé à titre professionnel**. La date à laquelle le plein de carburant a été fait n'est pas un critère pertinent. La jouissance d'une carte d'essence bloquée le week-end et pendant les congés ne dispense pas de justifier de l'usage du carburant acheté pendant les périodes où la carte est débloquée. Le carburant acheté le vendredi matin peut en effet fort bien être utilisé à des fins privées le week-end; à l'inverse, celui acheté le dimanche soir peut être essentiellement utilisé à des fins professionnelles la semaine suivante. L'administration admet en revanche de calculer le volume de carburant utilisé à titre personnel en multipliant le nombre de kilomètres parcourus à titre personnel par la consommation moyenne du véhicule.

L'ENTREPRISE PEUT-ELLE PRÉVOIR QUE LA FRANCHISE D'ASSURANCE RESTERA À LA CHARGE DU SALARIÉ DANS CERTAINES HYPOTHÈSES ?

Il arrive parfois que des entreprises demandent aux salariés concernés de prendre à leur charge le montant de la franchise prévue par la police d'assurance en cas de sinistre survenu à l'occasion de l'usage privé du véhicule, voire de son usage professionnel. Parfois, l'entreprise accepte de prendre en charge la franchise liée au premier sinistre, mais non aux sinistres suivants. Cette pratique ne nous semble pas poser de difficulté lorsque le sinistre a eu lieu à l'occasion de l'usage privé du véhicule. Elle gagnera toutefois à être organisée par le contrat de travail, la note de service ou l'accord collectif. À l'inverse, cette pratique nous semble critiquable quand le sinistre a lieu à l'occasion de l'usage professionnel du véhicule. Elle est alors constitutive d'une sanction pécuniaire, prohibée en application de l'article L.1331-2 du Code du travail.

Comment faire alors quand un salarié multiplie les accidents? Il n'y a guère d'autre choix que de prendre à son égard des mesures disciplinaires, en tout cas si le salarié est responsable du sinistre. Ainsi, un accident isolé, dont le salarié est responsable, constituera un motif de sanction (*CA Grenoble, 14 déc. 1989, n° 89-561*); des accidents répétés pourront constituer un motif valable de licenciement (*Cass. soc., 19 nov. 1969, n° 68-40.555*). À l'inverse, un unique accident survenu dans une zone urbaine particulièrement dense et dû à un simple manque de vigilance ne constitue pas une faute, et moins encore un motif de licenciement (*CA Rennes, 19 sept. 1989, n° 87-252*). Tout est donc affaire de circonstances, le juge contrôlant la proportionnalité de la sanction prononcée.

QUI PEUT UTILISER LE VÉHICULE DE FONCTION ?

Dès lors que le véhicule de fonction peut être utilisé pendant les périodes de week-end et de congés, le salarié ne sera pas seul à en bénéficier: sa famille, ses proches, etc. en profiteront aussi, ne serait-ce qu'indirectement. Pour autant, le salarié sera-t-il seul à pouvoir conduire le véhicule pendant ces périodes non travaillées? On entre là dans la vie privée du salarié, ce qui inciterait à répondre par la négative à cette question. À l'inverse, d'autres considérations, comme l'étendue de la police d'assurance souscrite, entrent en ligne de compte. En pratique, il sera **judicieux de préciser ce point au sein du contrat de travail**, de la **note de service** ou de l'**accord collectif**, en cohérence avec les termes de la police d'assurance, notamment en matière de prêt de volant. Par mesure de prudence, la **plupart des entreprises réservent au seul salarié** la possibilité d'utiliser le véhicule, y compris pendant les périodes d'usage privé.

LE SALARIÉ PEUT-IL UTILISER SA VOITURE DE FONCTION POUR FAIRE DU COVOITURAGE ?

Avec le développement des sites de covoiturage, notamment BlaBlaCar, certains salariés peuvent être tentés d'utiliser leur véhicule de fonction (voire leur véhicule de service), pour transporter des personnes étrangères à l'entreprise.

Cette pratique est-elle autorisée?

Une réponse négative semble s'imposer, en tout cas **pendant les périodes d'usage professionnel** du véhicule, pour les raisons suivantes. D'abord, la **police d'assurance** souscrite par l'employeur ne **couvre pas toujours la présence de tiers** à l'entreprise dans le véhicule, en particulier s'il s'agit d'un véhicule de service. Le salarié qui transporterait un tiers exposerait alors la responsabilité civile de l'employeur, ce qui est fautif. Ensuite, la pratique du covoiturage conduit souvent à effectuer des détours ou à marquer des arrêts supplémentaires, de nature à **rallonger les temps de trajets du salarié**, et à diminuer de manière corrélative son temps d'activité au service de l'employeur. Enfin, la perception d'une participation aux frais de déplacement par le salarié de la part des personnes transportées revient pour lui à réaliser un **bénéfice au détriment** de l'employeur. Deux décisions ont été rendues en ce sens, par les Cours d'appel de Riom et de Rennes (*CA Riom, 13 sept. 2016, n° 15/02104*; *CA Rennes 8 août 2018, n° 16/05660*). Reste que ces décisions concernaient des opérations de covoiturage réalisées lors l'usage professionnel du véhicule.

À l'inverse, **rien ne s'oppose**, à notre sens, à la réalisation de telles prestations **pendant l'usage privé** du véhicule, **sous réserve** en tout cas que la **police d'assurance** couvre cette pratique. Sous réserve également que l'**employeur ne rembourse pas** aussi les **frais** exposés au titre de l'usage privé du véhicule. Si tel était le cas, le salarié réaliserait un bénéfice à l'occasion de l'opération de covoiturage puisqu'il obtiendrait, de la part des personnes transportées, une participation à des frais qu'il ne supporte pas en réalité. Il y aurait alors violation des dispositions de l'article L.3132-1 du Code des transports qui définit le covoiturage comme « l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte ».

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ÉQUIPER LES VÉHICULES DE FONCTION QU'IL MET À DISPOSITION DE SES SALARIÉS D'UN SYSTÈME DE GÉOLOCALISATION ?

La géolocalisation des véhicules de fonction ou de service présente de nombreux **intérêts pour l'entreprise** : **sécurité** des véhicules et des **biens** transportés, meilleure gestion de la flotte, contrôle de l'activité des salariés, etc. Mais la géolocalisation des véhicules est également un moyen de **contrôle** de l'**activité** des **salariés** particulièrement intrusif, susceptible de porter atteinte au respect de leur vie privée.

C'est pourquoi la mise en place d'une géolocalisation des véhicules devait jusqu'alors faire l'objet d'une déclaration préalable à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Dans ce cadre, la Commission énumérait les finalités pour lesquelles l'employeur pouvait installer un système de géolocalisation dans les véhicules mis à disposition de ses salariés : le respect d'une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un tel dispositif en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés ; le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes, de marchandises ou de services, ainsi que la justification d'une prestation auprès d'un client ou d'un donneur d'ordre ; la sûreté ou la sécurité du salarié, des marchandises ou des véhicules

dont il a la charge ; une meilleure allocation des moyens aux prestations à accomplir en des lieux dispersés ; le contrôle du respect des règles d'utilisation du véhicule telles que définies par l'employeur. À l'inverse, la Cnil précisait que le dispositif de géolocalisation ne pouvait être utilisé : pour contrôler le respect des limitations de vitesse ; pour les salariés disposant d'une liberté dans l'organisation de leurs déplacements ; pour contrôler un salarié en permanence ; pour suivre les déplacements des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat ; pour collecter des données de géolocalisation en dehors du temps de travail des salariés (*Délib. CNIL n° 2015-165, 4 juin 2015*).

Avec l'entrée en vigueur du RGPD (règlement européen pour la protection des données), l'obligation de déclaration préalable à la Cnil n'existe plus : elle a été remplacée par une **obligation générale de conformité** au **RGPD**. Cela étant, la **Cnil** restant l'autorité de **contrôle** compétente en la matière, il y a tout lieu de considérer qu'elle passera au même crible les dispositifs de géolocalisation dont elle aura à connaître (non plus *a priori*, mais *a posteriori*) et, en particulier, qu'elle **analysera** la légitimité du traitement de **manière aussi restrictive**.

Au-delà des règles relatives à la protection des données personnelles, la mise en place d'un dispositif de géolocalisation **ne doit apporter** « aux droits des personnes et aux **libertés individuelles et collectives de restrictions** qui ne seraient **pas justifiées** par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (*C. trav., art. L.1121-1*). Se livrant à ce contrôle de proportionnalité, la jurisprudence a considéré que l'utilisation de la géolocalisation pour contrôler le temps de travail des salariés n'est licite que lorsque le **contrôle ne peut avoir lieu par un autre moyen** (*Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-14.631*), même moins efficace (*CE, 15 déc. 2017, n° 403776*) et **ne peut concerner un salarié libre** de l'organisation de son **temps de travail** (*Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-23.645*). En pratique, ce sont plutôt les véhicules de service qui sont susceptibles d'être équipés d'un système de géolocalisation. On pense par exemple aux fourgons d'un transporteur de fonds. À supposer qu'un véhicule de fonction soit équipé d'un système de géolocalisation, ce système devra pouvoir être déconnecté pendant les usages privés du véhicule.

Par ailleurs, s'agissant d'un moyen de contrôle de l'activité des salariés, il devra avoir été **soumis** à la **consultation des représentants du personnel**, s'ils existent, et avoir donné lieu à information des salariés concernés.

LE BÉNÉFICE D'UNE VOITURE DE FONCTION EST-IL NOTAMMENT PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DU SALAIRE MINIMAL ?

À défaut de dispositions contraires dans la convention collective, dès lors que le véhicule de fonction est traité comme un avantage en nature, il doit être **pris en compte pour apprécier** si le **Smic** et le **salairé minimum conventionnel** sont **respectés** et pour le **calcul** de l'**indemnité de licenciement**.

Au contraire, l'avantage lié au véhicule de fonction ne doit **pas être inclus** dans l'**assiette** de l'**indemnité de congés payés** d'un salarié dès lors qu'il a encore l'**usage** de son **véhicule pendant** la durée de son **congé** (*Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-42.826*). Un élément de rémunération serait alors versé deux fois : une fois en nature (par le bénéfice du véhicule), une fois en espèce (avec l'indemnité de congés payés).

LE SALARIÉ CONSERVE-T-IL LE BÉNÉFICE DE SA VOITURE DE FONCTION EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

En principe, le **salarié** dont le contrat de travail est suspendu **conserve** le bénéfice de son **véhicule de fonction**. Cela semble valoir non seulement en cas de maladie, mais encore quel que soit le motif de la suspension du contrat. En cas de conservation du véhicule, la valeur de l'avantage en nature correspondant **n'entre pas dans l'assiette de calcul du revenu de substitution éventuellement perçu**, notamment des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le **contrat de travail peut toutefois en disposer autrement**, en prévoyant par exemple que le salarié dont le contrat est **suspendu plus d'une certaine durée doit tenir son véhicule à disposition de l'employeur**. La Cour de cassation a admis cette position dans deux arrêts (*Cass. soc.*, 24 mars 2010, n° 08-43.996; *Cass. soc.*, 2 avril 2014, n° 13-10.569).

L'entreprise a donc tout intérêt à insérer une telle clause au contrat (ou à sa note de service ou à son accord collectif) pour s'épargner de devoir louer un véhicule supplémentaire pour le salarié recruté pour remplacer le salarié absent.

QUAND LE SALARIÉ DOIT-IL RESTITUER SON VÉHICULE DE FONCTION EN CAS DE RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL ?

Pendant le **préavis** de licenciement ou de démission, le salarié perçoit sa rémunération habituelle. Cela vaut

pour la rémunération en argent et pour les avantages en nature, notamment pour le bénéfice d'une voiture de fonction. La solution est la même que le salarié travaille pendant son préavis ou qu'il en ait été dispensé par l'employeur (*C. trav.*, art. L.1234-5). En particulier, l'employeur ne **peut pas imposer** au salarié de **restituer le véhicule contre une compensation en valeur, sauf convention contraire** (*Cass. soc.*, 8 mars 2000, n° 99-43.091). Il n'y a que dans l'hypothèse où le salarié demande à écarter son préavis et où l'employeur accepte cette demande que ce dernier peut cesser de verser le salaire et d'assurer le bénéfice des avantages en nature, notamment du véhicule de fonction.

Au terme du contrat, le salarié **doit restituer** le **véhicule**, qui demeure la propriété de l'employeur. Les **réparations** qui seraient **nécessaires pour remettre le véhicule en état ne peuvent être mises à la charge du salarié**, car elles constitueraient des sanctions pécuniaires prohibées. Il ne pourrait en aller autrement que dans deux hypothèses. D'une part, dans l'hypothèse où les dégradations du véhicule procéderaient d'une intention de nuire à l'entreprise, entraînant le licenciement pour faute lourde de l'intéressé. Dans cette situation, particulièrement rare en pratique, la responsabilité contractuelle du salarié pourrait être engagée. D'autre part, dans l'hypothèse où le salarié se serait rendu coupable, en détériorant la voiture, d'une infraction pénale au préjudice de l'employeur, notamment de l'infraction de destruction, dégradation ou détérioration de biens, prévue aux articles 322-1 et suivants du Code pénal. Dans cette situation, la responsabilité civile délictuelle du salarié pourrait être engagée, notamment à l'occasion de poursuites pénales.

LES RÈGLES D'ÉVALUATION DE L'AVANTAGE EN NATURE D'UN VÉHICULE DE FONCTION

	Forfait	Dépenses réellement exposées
Véhicule acheté par l'employeur	Lorsque le salarié paie ses frais de carburant	
	Pour un véhicule qui a 5 ans ou moins : 9% du coût d'achat TTC	Dépenses prises en compte : Amortissement du prix d'achat du véhicule TTC 20% par an pour un véhicule qui a 5 ans ou moins 10% par an pour un véhicule qui a plus de 5 ans assurance et frais d'entretien Évaluation : Addition des dépenses ci-dessus x kilomètres parcourus par an pour l'usage privé / total des kilomètres parcourus par an par le véhicule
	Pour un véhicule qui a plus de 5 ans : 6% du coût d'achat TTC	
	Lorsque l'employeur paie les frais de carburant	
	Pour un véhicule qui a 5 ans ou moins : soit 9% du coût d'achat TTC + frais réels de carburant exposés pour un usage privé soit 12% du coût d'achat TTC	Ajouter les frais de carburant utilisé pour l'usage privé payés par l'employeur
	Pour un véhicule qui a plus de 5 ans : soit 6% du coût d'achat TTC + frais réels de carburant exposés pour un usage privé soit 9% du coût d'achat TTC	
Véhicule en location, avec ou sans option d'achat	Lorsque le salarié paie ses frais de carburant	
	30% du coût global des loyers (comprenant location, entretien, assurance) dans les limites d'un plafond	Dépenses prises en compte : Coût global TTC de la location, de l'assurance et de l'entretien Évaluation : Addition des dépenses ci-dessus x kilomètres parcourus par an pour l'usage privé / total des kilomètres parcourus par an par le véhicule
	Lorsque l'employeur paie les frais de carburant	
	Soit 30% du coût global des loyers (comprenant location, entretien, assurance) + frais réels du carburant exposés pour un usage privé, dans les limites d'un plafond Soit 40% du coût global des loyers (comprenant location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles), dans les limites d'un plafond	Ajouter les frais de carburant utilisé pour l'usage privé payés par l'employeur

Sources : arrêté du 10 décembre 2002 et circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2005/389 du 19 août 2005