

NOTE TECHNIQUE

LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT

Ces mesures, prévues dans l'article 20 de la loi et codifiées aux articles **L3261-2 et suivants** du Code du travail, ont fait l'objet de précisions par décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008 (codifié aux articles **R3261-1 et suivants** du même Code).

Deux dispositifs sont créés, et applicables dès le 1^{er} janvier 2009. Il s'agit tout d'abord de l'obligation de prendre en charge 50% des frais d'abonnement aux transports publics, et ce quelle que soit la situation géographique de l'employeur.

Le second dispositif est quant à lui facultatif. Il vise, sous certaines conditions, à permettre à l'employeur de participer aux frais de carburant des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour les trajets domicile-lieu de travail.

Le projet de loi prévoyait également d'introduire ce thème parmi ceux faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire. Le Conseil constitutionnel a toutefois censuré cette proposition au motif qu'elle n'avait pas sa place dans une loi relative au financement de la Sécurité sociale.

A) Prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics

L'article L3261-2 du Code du travail prévoyait l'obligation de prendre en charge de 50% des titres d'abonnement aux transports publics, pour tout employeur situé en Île-de-France.

L'article 20 de la loi modifie cet article en supprimant la référence à la région parisienne, ce qui étend alors son champ d'application à l'ensemble du territoire français. On peut dès lors considérer que sauf dispositions dérogatoires, les règles qui s'appliquaient à la participation de 50% de l'employeur en région parisienne s'appliquent à cette nouvelle obligation.

1) Le montant de la prise en charge

L'employeur, quelle que soit sa localisation, a l'**obligation** de prendre en charge 50% des frais d'abonnement aux réseaux de transports en commun sur la base des tarifs de 2^{ème} classe. Cette obligation prend effet au **1^{er} janvier 2009**.

Il convient ici de préciser que la partie réglementaire du Code du travail relative à la prise en charge obligatoire a été entièrement modifiée par le décret du 30 décembre 2008. Ainsi, l'article R3261-2, qui prévoyait le remboursement des titres émis par les seules entreprises de transport implantées en région parisienne, inclut désormais les entreprises de transport situées en province. D'autre part, l'article D3261-4, qui limitait cette prise en charge à l'Île-de-France, a été supprimé.

Or, les nouveaux articles L3261-2 et R3261-3 précisent bien que la base de remboursement correspond au trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail, sans plus de précisions. Dès lors, en l'état actuel des textes, la prise en charge patronale est due, et ce **quelle que soit la situation géographique de la résidence habituelle**.

Exemple : un salarié réside à Paris, et travaille à Lyon. Il peut prétendre à un remboursement de 50% du titre d'abonnement SNCF lui permettant de faire le trajet entre ces deux villes.

L'article R3261-3 précise également que le trajet est pris en charge « *dans le temps le plus court* ». Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

En vertu de l'article R3261-16 du Code du travail, le non-respect de cette obligation constitue une contravention de 5^{ème} classe, sanctionnée par une amende de 7500€ (15000€ en cas de récidive) pour les personnes morales, et 1500€ (3000€ en cas de récidive) pour les personnes physiques.

2) Titres de transport concernés

Les titres d'abonnement concernés sont les suivants :

- abonnements multimodaux à nombre de voyages **illimité** ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages **illimité** émis par les entreprises de transport public (SNCF, métro, tramways, bus)
Il s'agit de titres permettant de voyager. Ne sont donc pas concernées des cartes permettant l'acquisition de tickets de déplacement à tarif réduit.
- cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages **limité** délivrés par ces mêmes entreprises de transport public.
Est ici visé l'achat d'une carte (ou de tickets de déplacement) permettant d'effectuer un nombre de voyages limité sur une certaine durée (exemple : deux trajets par jour pendant une semaine).
Dans la mesure où le titre doit permettre l'identification de son titulaire, l'acquisition d'une carte valable pour plusieurs déplacements (ou a fortiori d'un seul ticket de déplacement) mais qui peut être utilisée librement ne donne pas droit à la prise en charge par l'employeur.
- Abonnements à un service public de location de vélos

3) Modalités de la prise en charge

Dans la mesure où la volonté du législateur et du pouvoir réglementaire est de calquer le régime de cette prise en charge sur celle applicable en région parisienne, on peut appliquer les mêmes règles pour les points qui ne sont pas abordés dans la loi ou dans le décret.

a) Principe

➲ La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement est subordonnée à la **remise du titre** par le bénéficiaire. Pour être admis le titre doit comporter le **nom du bénéficiaire**.

Toutefois, deux dérogations sont apportées à ce principe :

- S'agissant de la location de vélos, lorsque le titre d'abonnement ne permet pas d'identifier le bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié concerné est suffisante pour ouvrir droit à la prise en charge.
- Les travailleurs intérimaires peuvent prétendre à la prise en charge de leurs frais de transport par l'entreprise de travail temporaire (qui est leur employeur), à condition d'adresser à celle-ci une attestation sur l'honneur faisant mention des frais de déplacement, et ce quel que soit le mode de transport utilisé (transport en commun ou vélo de location).

⇒ L'employeur doit procéder au remboursement des titres dans les meilleurs délais et au plus tard à la **fin du mois suivant** celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

⇒ S'agissant d'un remboursement, cette prise en charge est **exonérée de charges sociales et fiscales**.

b) Cas particuliers

⇒ Modalités de remboursement des **salariés à temps partiel** :

- Salariés dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps (apprécié par rapport à la durée légale, soit 35 heures) : ils bénéficient du même remboursement qu'un salarié à temps plein.
- Salariés dont la durée du travail est inférieure à celle d'un mi-temps : leur indemnisation sera proratisée en fonction du nombre d'heures travaillées sur la période de validité du titre de transport.

Exemple : un salarié travaille 15 heures par semaine.

S'il a acheté un titre de transport hebdomadaire, le remboursement sera égal au prix du titre de transport X 50% X 15/17,5 (17,5 correspond mi-temps apprécié sur une base hebdomadaire, soit : 35/2).

Pour un titre de transport mensuel, le calcul est le suivant : prix du titre X 50% X 65/75,83 (65 correspond à une durée de 15 heures ramenée sur une base mensuelle, soit 15 X 52/12, et 75,83 correspond à mi-temps calculé sur une base mensuelle, soit 151,66/2)

⇒ Modalités de remboursement pour les salariés qui exercent leur activité sur **plusieurs lieux de travail** au sein du même organisme : dès lors que l'employeur n'assure pas le transport entre ces différents lieux de travail et entre ceux-ci et le domicile du salarié, il doit les prendre en charge dans les conditions décrites ci-dessus.

⇒ **Absences du salarié** : dès lors que la période de validité du titre de transport couvre au moins un trajet "domicile-travail", le salarié bénéficie de la prise en charge par l'employeur de 50% de la valeur du titre, sans qu'il soit opéré d'abattement pour les jours non travaillés. En revanche, aucun titre d'abonnement dont la période de validité ne couvrirait que des jours de congés ne peut être pris en charge par l'employeur.

⇒ Le montant de la participation doit apparaître sur le **bulletin de paye**. Le non-respect de cette obligation ne sera passible de sanction pénale (contravention de 4^{ème} classe) qu'à compter du 1^{er} avril 2009, afin de permettre aux systèmes de paye d'adapter leurs logiciels.

➲ L'employeur est en droit de refuser la prise en charge des titres de transport lorsque le bénéficiaire perçoit des indemnités de frais pour son trajet domicile-travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge telle que résultant du dispositif légal.

➲ Si l'employeur souhaite modifier les modalités de preuve ou de remboursement, il doit en informer les salariés au moins un mois à l'avance.

4) Incidence de cette mesure sur la prime de transport conventionnel de 4€

La prise en charge créée par la loi du 17 décembre 2008 a le même objet que la **prime de transport conventionnelle** prévue par le protocole d'accord du 10 décembre 1975.

Dès lors, à l'instar de ce qui se pratique déjà en Île-de-France, cette prime est maintenue, mais elle réduit d'autant la prise en charge légale.

Exemple : le coût de l'abonnement d'un salarié s'élève à 52€ par mois. L'employeur le rembourse donc à hauteur de 22€ ($22\text{€} + 4\text{€} = 26\text{€}$).

B) Participation facultative aux frais de carburant

Ce système se substitue aux **chèques-transport**.

1) Champ d'application

L'employeur a la **possibilité** de prendre en charge les frais de carburant (ou d'alimentation des véhicules électriques) des salariés qui sont obligés d'utiliser leur véhicule personnel pour le trajet domicile-lieu de travail.

Cette nécessité peut résulter soit du fait que le lieu de résidence du salarié est situé en-dehors d'un périmètre de transports collectifs, soit en raison des horaires de travail qui ne permettent pas d'utiliser ces moyens de transport.

Certains salariés sont néanmoins exclus de ce dispositif :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par celui-ci des dépenses de carburant (ou d'alimentation électrique)
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur

Dès lors que l'employeur entend mettre en place un tel dispositif, il doit en faire bénéficier **l'ensemble des salariés** qui sont obligés d'utiliser leur véhicule personnel et qui ne rentrent pas dans les exceptions ci-dessus. Cette mesure ne peut donc pas concerner une partie seulement du personnel.

2) Mise en oeuvre

La mise en place de ce dispositif nécessite la conclusion d'un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives. Cet accord est conclu dans les conditions de droit commun, et doit donc être agréé par l'autorité de tutelle pour pouvoir rentrer en application.

Ce n'est que si aucun délégué syndical n'a été désigné dans l'organisme que l'employeur pourra procéder par décision unilatérale, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Si un tel système est mis en place, le non-respect des engagements pris est sanctionné pénalement, dans les mêmes conditions que pour la prise en charge obligatoire de 50%.

Dans la mesure où la politique globale de rémunération et la réforme de la classification sont au programme des négociations nationales pour 2009, l'Ucanss recommande d'ici là, afin d'éviter tout risque de conflit de normes, de **ne pas recourir à ce dispositif**.

3) Montant et modalités de calcul

- ⇒ Cette aide aux frais de carburant est exonérée de cotisations sociales dans la limite de **200€** par an et par salarié.
- ⇒ Les salariés bénéficiaires doivent, le cas échéant, communiquer à l'employeur les éléments justifiant la prise en charge.
- ⇒ Les modalités de calcul de cette prise en charge pour les salariés à temps partiel ou ceux qui sont affectés à plusieurs lieux de travail (ainsi que le délai d'un mois applicable en cas de modification des modalités de remboursement) sont les mêmes que pour la prise en charge de 50% des frais d'abonnement aux transports publics (voir ci-dessus).

L'EMPLOI DES SENIORS

Le volet de la loi du 17 décembre 2008 relatif à l'emploi des seniors prévoit diverses mesures :

- Modification des règles relatives à la mise à la retraite
- Assouplissement du cumul emploi-retraite
- Précisions sur les informations à transmettre aux Urssaf sur les sorties d'activité des salariés âgés
- Négociation obligatoire sur les seniors

Le dernier thème doit faire l'objet d'un décret d'application (non encore paru à ce jour). Il fera donc l'objet d'une information ultérieure.

A) La mise à la retraite

Jusqu'à présent, la distinction entre le départ en retraite et la mise à la retraite était clairement établie. La première relevait de la seule initiative du salarié, alors que la seconde était décidée par l'employeur.

Le salarié pouvait donc décider de partir en retraite dès 60 ans, alors que l'employeur devait attendre que le salarié ait 65 ans pour pouvoir le mettre à la retraite d'office (sauf dispositions conventionnelles de branche, qui n'existent pas dans l'Institution).

De nouvelles règles ont été introduites par les articles 90, 91 et 92 de la loi du 17 décembre 2008, et ont fait l'objet d'un décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008.

Désormais, l'alinéa 7 de l'article L1237-5 du Code du travail (complété par l'article D1237-2-1 du même Code) prévoit que l'employeur devra interroger par écrit le salarié au moins 3 mois avant son 65^{ème} anniversaire pour savoir s'il souhaite continuer à travailler. Le salarié dispose d'un mois pour lui répondre.

En cas de réponse positive, l'employeur ne pourra procéder à la mise à la retraite pendant les 12 mois suivant le 65^{ème} anniversaire de l'agent. Au contraire, si l'agent ne souhaite pas continuer à travailler, la mise à la retraite est possible.

La même procédure devra alors être renouvelée chaque année, jusqu'au 70^{ème} anniversaire du salarié. Ce n'est qu'après cette date que l'employeur pourra décider de manière unilatérale de la mise à la retraite.

☞ Régime transitoire : les mises à la retraite qui ont été notifiées avant le 1^{er} janvier 2009 ne sont pas concernées par cette réforme. Elles interviennent donc sur décision unilatérale de l'employeur.

Les mises à la retraite notifiées et prenant effet en 2009 ne seront valables que si l'employeur a interrogé le salarié au moins 3 mois avant la date d'effet de la mise à la retraite et non avant son anniversaire et que celui-ci n'a pas manifesté son intention de poursuivre son activité dans le délai d'un mois.

| |
|--|
| A partir de 60 ans (sans limite maximum) : départ en retraite possible, décidée par le salarié |
|--|

| |
|---|
| De 65 à 70 ans : mise à la retraite par l'employeur possible uniquement avec l'accord du salarié |
|---|

| |
|--|
| Après 70 ans : mise à la retraite possible sur décision de l'employeur |
|--|

Entre 65 et 70 ans, il peut donc exister un doute sur la nature de la rupture du contrat de travail. En effet, dans la mesure où l'initiative revient au salarié, l'employeur peut hésiter entre qualifier la rupture de départ en retraite, ou bien de mise à la retraite.

La question n'est pas anodine, car les indemnités dues sont alors différentes :

- En cas de départ en retraite, l'employeur doit s'acquitter de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 58 de la Convention collective (plus favorable que l'indemnité légale de départ en retraite prévue aux articles L1237-9 et D1237-1 du Code du travail)
- Pour la mise à la retraite, il convient de comparer entre l'indemnité conventionnelle de départ en retraite et l'indemnité légale de licenciement (article L1237-7 du Code du travail), et de verser la plus élevée des deux.

En l'absence de précisions législatives ou réglementaires sur ce point, on distinguera selon que le salarié manifeste son intention de partir en retraite de manière spontanée ou suite à la lettre de demande de son employeur (évoquée ci-dessus). Dans la première hypothèse, la rupture s'analysera en un départ en retraite, et dans la seconde, il s'agira d'une mise à la retraite.

B) Le cumul emploi-retraite

Avant l'entrée en vigueur de la loi, le cumul d'une pension de retraite avec un salaire n'était possible que sous deux conditions : le montant cumulé de ces deux revenus ne devait pas dépasser un certain plafond d'une part, et la réembauche par le dernier employeur n'était possible qu'après expiration d'un délai de 6 mois suivant le départ en retraite.

Ces deux restrictions sont désormais supprimées, si et seulement si les deux conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- L'intéressé doit avoir liquidé ses pensions de vieillesse auprès de la totalité des régimes de retraite de base et complémentaires obligatoires
- Il doit avoir droit à une pension de retraite à taux plein

Si tel est le cas, le retraité pourra donc être de nouveau recruté par son ancien employeur **immédiatement après son départ en retraite**, et pourra cumuler **sans limite** sa pension de vieillesse avec son salaire.

C) L'information des URSSAF

L'article L1221-18 du Code du travail est modifié. Désormais, chaque employeur devra déclarer à son Urssaf, avant le 31 janvier, le **nombre de salariés mis à la retraite** d'office l'année précédente, ainsi que le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus **licenciés** ou ayant conclu une **rupture conventionnelle**, toujours l'année précédente.

Cette mesure s'applique dès l'année 2009. Ainsi, chaque organisme doit déclarer ces deux données (se rapportant à l'année 2008) à son Urssaf **avant le 31 janvier 2009**.

Un arrêté ministériel du 31 décembre 2008 (paru au journal officiel du 13 janvier 2009) fixe le modèle Cerfa à utiliser pour cette déclaration. Il s'agit du formulaire Cerfa 13799*01 (notice explicative Cerfa 51305#01) qu'on peut consulter voire remplir en ligne sur le site www.urssaf.fr.