



# ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

SEPTEMBRE 2022

## EDITO



La « Une » de notre newsletter de rentrée était consacrée aux aspects « sociaux » de la loi de finance rectificative de 2022. Au travers de notre « Une » de ce mois-ci, nous vous proposons un éclairage sur les mesures en matière de frais de transport introduites par cette loi.

Notre rubrique le coin du praticien est dédiée à la question de la preuve en matière de discriminations : Quelle répartition de la charge de la preuve ? Quel est le rôle du juge et quelles mesures peut-il ordonner ?

Vous retrouverez également les dernières actualités réglementaires et jurisprudentielles.

Bonne lecture,

L'équipe Droit social d'Advant Altana

## À LA UNE

### LES MESURES EN MATIÈRE DE FRAIS DE TRANSPORT INTRO- DUITES PAR LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022



La loi de finances rectificative n° 2022-1157 pour 2022 a été adoptée au cours de l'été en parallèle de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Dans le contexte actuel d'une hausse du prix de l'énergie, notamment celui des carburants, le texte comprend plusieurs mesures tendant à élargir les avantages fiscaux et sociaux de trois dispositifs existants, en vue d'inciter les entreprises à prendre davantage en charge les frais de déplacement des salariés au-delà de leurs obligations légales.

#### **1. L'assouplissement des exonérations fiscales et sociales en matière de prise en charge des frais de transports collectifs**

Actuellement, le code du travail oblige les employeurs à participer aux frais de transports publics collectifs engagés par leurs salariés au titre du trajet domicile-lieu de travail à hauteur de 50% des coûts liés aux abonnements (qu'il s'agisse de transports publics de

personnes ou de services publics de location de vélos).

Cet avantage était jusqu'à présent exonéré de cotisations et contributions sociales ainsi que de l'impôt sur le revenu, dans la limite de la prise en charge obligatoire de l'employeur (soit 50% de l'abonnement).

Au-delà de la part obligatoire de 50%, la part excédentaire que l'employeur décidait de prendre en charge était donc imposable et incluse dans l'assiette des contributions sociales (sauf, en application d'une tolérance Urssaf, pour les salariés travaillant dans une autre région que celle dans laquelle ils résident en raison de contraintes familiales ou liées à la situation de l'emploi).

Pour les années 2022 et 2023, la loi de finance rectificative permet que la part facultative de la prise en charge des frais de transports collectifs par l'employeur bénéficie des mêmes exonérations sociales et fiscales que celles appliquées à la part obligatoire dans une limite de 25%.



Autrement dit, la prise en charge des frais de transport collectifs des salariés à hauteur de 75% du coût total de l'abonnement permettra des exonérations sociales et fiscales totales.

## **2. La levée des conditions relatives à la mise en place de la « prime transport »**

**Aux termes du code du travail, la « prime transport » permet à l'employeur de prendre en charge, de manière facultative, « tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés » (C. trav., L. 3261-3).**

Jusqu'à présent, la « prime transport » était exonérée d'impôt et de cotisations sociales dans une limite de 500 euros par an et par salarié (dont 200 euros au maximum pour les frais de carburant) et sous réserve de respecter ses conditions de mise en place, c'est-à-dire :

- lorsque la résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié se trouvent dans une commune n'étant pas desservie par un service public de transport collectif régulier ou n'étant pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

La loi de finances rectificative pour 2022 écarte temporairement ces deux conditions pour les années 2022 et 2023, de sorte que les salariés qui étaient auparavant exclus de ce dispositif (notamment parce qu'ils avaient la possibilité de prendre les transports collectifs), pourront désormais en bénéficier.

Certains salariés vont toutefois demeurer exclus du bénéfice de cette « prime transport », dont les salariés étant en possession d'un véhicule mis à disposition par leur employeur de façon permanente et dont les frais de carburant sont pris en charge.

Autre apport de la loi de finances rectificative, le versement de la « prime transport » pourra provisoirement se cumuler avec la prise en charge des frais de transports collectifs (ce cumul n'étant habituellement pas autorisé).

## **3. Le relèvement des plafonds d'exonération du « forfait mobilités durables »**

La loi de finances rectificatives pour 2022 augmente le plafond des exonérations sociales et fiscales liées au « forfait de mobilité durable ».

Pour mémoire, le « forfait mobilités durables » est un dispositif permettant à l'employeur de prendre en charge de façon facultative tout ou partie des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail des salariés réalisés à l'aide de moyens de transports dits « à mobilité douce » tels que le vélo à pédalage assisté, le covoiturage et autres services de mobilité partagée.

Ce dispositif bénéficie d'exonérations sociale et fiscale dans la limite de 500 euros par an et par salarié, dont 200 euros maximum pour les frais de carburant.

Pour les années 2022 et 2023, le plafond du « forfait mobilité durable » est porté à 700 euros par an et salarié, dont 400 euros maximum peuvent être consacrés aux frais de carburant.

Dans le cas particulier d'un cumul du « forfait mobilité durable » avec la prise en charge de l'abonnement aux transports publics, le plafond global d'exonération est porté de 600 euros à 800 euros par an et par salarié.



# LE COIN DU PRATICIEN

## LA PREUVE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATIONS

### 1. Le principe de preuve « partagée »

Depuis la loi du 16 novembre 2001, le régime de preuve en matière de discrimination implique une exigence d'égalité des armes. Chaque partie doit avoir la faculté de présenter sa cause et plus particulièrement, ses preuves dans des conditions d'égalité avec l'autre partie. Le code du travail prévoit donc un aménagement légal des règles de preuve en matière de discriminations.

En cas de litige, le salarié qui s'estime discriminé doit « *présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination* » à l'appui de sa demande. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de démontrer que « *sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ». Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (C. Trav., art. L. 1134-1).

### 2. Les éléments de fait présentés par le salarié

Le salarié peut présenter au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une discrimination (fiches de paye, notes de service ou témoignages, par exemple).

La seule allégation d'une discrimination sans la production d'aucune pièce susceptible d'étayer des accusations est insuffisante. Une cour d'appel qui constate que la salariée ne présentait pas d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination la déboute à bon droit de ses demandes en paiement d'indemnités et rappel de salaire en raison de la discrimination dont elle aurait été l'objet en termes d'évolution de carrière. Dans cette affaire, la salariée ne rapportait aucun élément matériel pour laisser supposer l'existence d'une éventuelle discrimination, comme par exemple des pièces de nature à justifier de la rémunération de ses collègues d'un niveau hiérarchique et d'une ancienneté comparables (Cass. Soc., 20 mai 2008 n°06-45.556).

Dans une autre affaire, une salariée prétendait avoir subi un retard de carrière par rapport à ses

collègues depuis sa prise de mandat syndical. En cause d'appel, elle produisait à l'appui de ses prétentions plusieurs éléments de fait (absence d'évolution de carrière à compter de sa prise de mandat syndical, stagnation au niveau de classification conventionnelle, absence d'aménagement de ses objectifs commerciaux, mention de ses activités syndicales sur ses évaluations professionnelles, disparité de traitement dans les promotions accordées à ses collègues exerçant les mêmes fonctions et classés au même niveau).

Selon l'analyse de la cour d'appel, confirmée par la Cour de cassation, son activité correspondait à la classification G telle que définie par la convention collective. Ni le procès-verbal du comité d'établissement, ni le tableau par niveau cibles ou comparatifs des salariés cadres ou encore les bulletins de salaire qui ne visent ni l'âge, ni le temps complet ne pouvaient ainsi constituer la présentation d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par la salariée contre l'arrêt d'appel au motif que « *dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve produits par les parties, la cour d'appel a estimé, en motivant sa décision, que la salariée n'avait subi aucun retard de carrière par rapport à ses collègues placés dans une situation identique ou similaire et qu'ainsi elle ne présentait pas d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale* ». (Cass. Soc., 25 mars 2020 n°18-18.887).

### 3. Rôle de l'employeur

L'employeur doit justifier sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Pour assurer sa défense, l'employeur peut donc justifier des différences de traitement en démontrant par exemple que les salariés ne sont pas placés dans une situation identique. Ainsi, il doit rapporter la preuve que la différence de traitement reprochée se justifie par des motifs

légitimes, c'est-à-dire d'ordre strictement professionnel.

Tel est le cas notamment, lorsqu'une salariée invoque avoir subi une discrimination sexiste en matière de qualification pour un travail égal à celui de ses collègues masculins et présentait à ce titre une demande en paiement de dommages-intérêts compensatoires de la perte de revenus qu'elle aurait subi en raison de cette discrimination. Toutefois, l'employeur justifie d'une différence de traitement opérée à l'encontre d'une salariée en ce qu'elle avait connu des difficultés relationnelles et insuffisances d'ordre technique, ne lui permettant pas d'exercer des responsabilités d'encadrement. Sa rémunération était conforme aux dispositions conventionnelles et pouvait ainsi être inférieure à celle de certains de ses collègues qui occupaient le même poste (Cass. Soc. 28 juin 2000 n°98-41.278).

#### 4. Les mesures d'instruction ordonnées par le juge

Aux termes de l'article 145 du code de procédure civile, des **mesures d'instruction** peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé **s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.**

Cette condition de nécessité de la mesure d'instruction doit être appréciée par le juge saisi de la demande et est en principe, suffisante au prononcé d'une mesure d'instruction sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile. Par exemple, il pourra s'agir d'un motif légitime **lorsqu'une des parties est seule détentrice de pièces nécessaires à la résolution du litige.** La demande n'est donc légitime **que si les faits à établir ou à conserver sont eux-mêmes pertinents et utiles.**

Il appartient au juge du fond saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée (notamment des bulletins de paie) sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées. (Cass. Soc., 22 sept. 2021 n°19-26.144).

## JURISPRUDENCES

- L'obligation de reclassement à laquelle l'employeur est tenu en matière de licenciement économique implique que celui-ci lui propose différents postes correspondant à ses capacités et sa formation. Un même poste peut être proposé à plusieurs salariés. (Cass. Soc., 11 mai 2022, n°21-15.250)

- La mention dans le contrat de travail d'une reprise d'ancienneté acquise par l'intéressé dans ses précédentes fonctions par application de dispositions conventionnelles, ne concernant que la seule détermination de l'indice ne peut s'entendre d'une reprise d'ancienneté s'appliquant à l'ensemble de la relation de travail. Il en résulte qu'une cour d'appel ne peut fixer le montant des indemnités accordées au salarié au titre



de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents et lui allouer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la base des douze années acquises et reprises dans son contrat par l'application de ce texte conventionnel. (Cass. Soc., 12 juillet 2022 n°20-21.892)

- Dès lors que la lettre de licenciement reprochait au salarié son refus de signer l'engagement de confidentialité, lequel constitue un grief inhérent à sa personne susceptible de consti-

tuer un manquement à une obligation découlant du contrat de travail, la cour d'appel aurait dû en déduire que le licenciement avait été prononcé pour un motif disciplinaire et vérifier si la procédure disciplinaire avait été respectée. (Cass. Soc., 12 juillet 2022, no 20-22.799)

- Un employeur ne peut pas reprocher une faute grave à un salarié auquel des faits de harcèlement moral sont imputés, lorsque ses méthodes managériales étaient connues, menées en concertation avec la hiérarchie et encouragées. (Cass. Soc., 12 juillet 2022 n°20-22. 857)



## EN BREF

---

- **Décret n°2022-1194 du 30 août 2022** relatif à la détermination et à la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.
- **Décret n°2022-1195 du 30 août 2022** déterminant le taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur en cas de placement en activité partielle des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de la reconnaissance de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19.
- **Ordonnance n°2022-1203 du 31 août 2022** prolongeant le bénéfice de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2022.

5/5

**ADVANT** Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

[www.advant-altana.com](http://www.advant-altana.com)

