

Avantage en nature véhicule et redressement URSSAF

La preuve de l'absence de prise en charge par la Société du carburant utilisé à titre privé par le salarié est-elle possible ?



Alexandra DABROWIECKI
Avocat Counsel, MGG VOLTAIRE
ad@mggvoltaire.com



Marine MUSA
Avocat, MGG VOLTAIRE
mm@mggvoltaire.com

En cette période de congés d'été, nombreux sont les salariés qui prennent la route des vacances au volant de leur véhicule de fonction, avec en poche la carte carburant qui va avec...

Attention cependant à l'utilisation de la carte carburant à titre privé qui entraîne de nombreux redressements URSSAF.

Si l'on utilise une évaluation forfaitaire, l'avantage en nature lié à l'usage privé du véhicule est égal à 9 % du coût d'achat TTC ou 30 % du coût global annuel TTC comprenant la location, l'entretien et l'assurance.

Cependant, lorsque le carburant utilisé à titre privé est pris en charge par l'employeur, ces pourcentages sont respectivement portés à 12 % et 40 %¹.

Les inspecteurs de l'URSSAF redressent quasi-systématiquement les employeurs ayant opté pour une évaluation de l'avantage véhicule à 9% ou 30 % tout en mettant une carte carburant à disposition des salariés, au motif qu'ils ne rapportent pas la preuve de l'absence de prise en charge par la Société du carburant consommé par le salarié à titre privé.

Or, cette preuve négative est particulièrement difficile, voire impossible à rapporter, compte tenu des exigences de l'URSSAF.

En effet, alors que **la preuve de la prise en charge par le salarié du carburant utilisé à titre privé est censée pouvoir être rapportée « par tous moyens »**², les inspecteurs de l'URSSAF considèrent que l'interdiction notifiée aux salariés d'utiliser la carte carburant les week-ends, les jours fériés et pendant les congés ne suffit pas pour démontrer que la prise en charge du carburant privé incombe au salarié.

Les inspecteurs de l'URSSAF exigent, la plupart du temps, la production par l'employeur de carnets de bord permettant de distinguer les kilomètres personnels et professionnels.

Ce mode de preuve est pourtant critiquable à un double titre :

Tout d'abord, une telle contrainte est difficilement imposable à des cadres autonomes libres dans l'organisation et la gestion de leur emploi du temps et leurs déplacements.

¹ L'évaluation de l'avantage en nature véhicule peut être effectuée sur la base d'une valeur forfaitaire mais également sur la base de la valeur réelle. Le cas échéant, les frais du carburant utilisé pour l'usage privé et pris en charge par l'employeur sont pris en compte pour leur valeur réelle pour l'évaluation de l'avantage en nature.

² BOSS – Avantages en nature et frais professionnels – chapitre 4 – n° 700

En outre, compte tenu de sa nature déclarative, le système du carnet de bord oblige les employeurs à collecter un nombre excessif de documents et engendre des contraintes et des coûts particulièrement déraisonnables pour vérifier la réalité des informations communiquées par les salariés.

C'est certainement pour tenir compte de ces considérations pratiques que plusieurs juges du fond ont admis que **l'engagement des salariés de ne pas utiliser la carte carburant mise à leur disposition à des fins privées, contracté au moment de l'affectation du véhicule, permet à l'employeur de justifier que la carte essence n'est utilisée qu'à des fins professionnelles** (Chambéry, 8 juillet 2014, RG n° 13/02478 ; Amiens, 13 janvier 2015, RG n° 13/02401).

Plus récemment, le Pôle social du Tribunal judiciaire de Toulouse a jugé que le document signé par le salarié au moment de l'affectation de son véhicule de fonction aux termes duquel il s'engage à ne pas utiliser la carte essence à des fins privées et en particulier les week-ends, les jours fériés et durant les congés suffit pour justifier que la carte essence n'est utilisée qu'à des fins professionnelles (TJ Toulouse, 8 juin 2022, n°22/603).

Il a notamment souligné que *« la mise en place d'autres moyens de contrôle, notamment sur la vérification de la totalité des trajets accomplis par le salarié, outre le fait qu'elle se heurterait à de sérieuses difficultés pratiques tant pour les salariés, devant tenir un état journalier détaillé de leurs déplacements, que pour l'entreprise, devant collecter ces données et vérifier la réalité des informations communiquées, serait aussi de nature à porter atteinte à la vie privée du salarié concerné, étant observé que l'obligation contractuelle imposée au salarié de ne pas utiliser la carte essence à des fins privées remplit les mêmes objectifs »*.

Dans le cadre d'un contrôle URSSAF, il doit donc pouvoir être soutenu par l'employeur que l'interdiction écrite d'utiliser la carte carburant à titre privé constitue un moyen de preuve recevable.

Notons que lorsque les employeurs invoquent ce moyen de preuve, les inspecteurs ne se

contentent pas d'en contester la force probante, mais examinent les factures d'essence en les recoupant avec les jours de congés et de repos pour démontrer que les salariés ne respectent pas l'interdiction édictée par l'employeur.

La mise en évidence de plusieurs anomalies fragilise considérablement la force probante de l'interdiction et explique qu'elle ne soit généralement pas admise par les inspecteurs, comme moyen de preuve suffisant.

Dans ces conditions, au-delà de l'interdiction écrite d'utiliser la carte carburant à titre privé, notifiée et signée par les salariés, il est fortement recommandé de mettre en place un système de contrôle aléatoire de l'utilisation de la carte carburant à titre privé, susceptible d'entraîner des sanctions en cas de violation de l'interdiction, aux fins de réduire les anomalies détectables par les inspecteurs dans le cadre d'un contrôle.

S'agissant des autres moyens de preuve envisageables, le BOSS précise que *« le blocage de la carte essence, par exemple durant le week-end, ne suffit pas à prouver que le salarié paie son carburant, le plein de carburant ayant pu être effectué la veille du congé hebdomadaire »*.

Le BOSS admet, en revanche, que *« le fait d'imposer au salarié d'effectuer le plein avec une carte essence, le vendredi soir et de lui imposer également un plein le lundi matin à sa charge peut constituer un moyen de preuve suffisant »*.

Si ce moyen de preuve semble, à première vue, simple à mettre en œuvre et peu contraignant, il n'est pas certain que la simple formalisation de cette consigne dans un document signé par le salarié soit suffisante. En effet, il est fort probable que les inspecteurs exigent la production des justificatifs des pleins effectués par le salarié chaque vendredi soir et chaque lundi matin pour la période contrôlée...
