



Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

La lettre de

La Michodière

Numéro spécial Branche Recouvrement – 5 octobre 2023

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Bruno Gasparini, Directeur Gérant



BRANCHE RECOUVREMENT

NOUVELLES MODALITÉS DE GESTION DE LA FLOTTE AUTOMOBILE : DÉRAPAGE INCONTRÔLÉ ?

A l'heure où toutes les organisations syndicales nationales dénoncent l'absence de négociation sur les revendications salariales et annoncent le boycott des réunions Ucanss, le contenu et les annexes de la nouvelle Lettre Collective (LC) du 20 septembre 2023 sont un affront supplémentaire infligé aux salariés.

Si en début d'année le Directeur de l'Urssaf Caisse Nationale (Urcn) nous assurait d'un maintien des conditions de mise à disposition des véhicules, la lecture de ces documents ne semble pas en accord avec ses engagements.

**I Véhicules mis à disposition : Véhicules thermiques Citadine B2 (208, C3, Clío...)
ou véhicules électriques en fonction du catalogue Ugap (Zoe, e-208...).**

Dans un premier temps, l'engagement d'acheter au minimum 50% de véhicules électriques semble peu compatible avec les nécessités du terrain. **L'autonomie plus que limitée de ces véhicules électriques ne peut correspondre aux besoins professionnels des salariés** bénéficiaires de cette mise à disposition, notamment les inspecteurs du recouvrement.

Il n'y aura aucune obligation pour les entreprises contrôlées de mettre à disposition gratuitement une borne de recharge, et si tel était le cas le bénéfice de cette recharge gratuite pourrait ensuite être reproché au salarié !

Le temps de rechargement sur le trajet devra incontestablement être considéré comme du temps de travail, le salarié n'étant pas en capacité de vaquer librement à ses occupations personnelles en attendant que la batterie se recharge, les temps de contrôle (et accessoirement les conditions de travail) se verront également impactés !

Quid des opérations contre le travail dissimulé qui ne pourraient être réalisées dans des conditions de sécurité suffisantes faute de pouvoir effectuer l'intégralité du trajet aller-retour ?

Bien évidemment **l'autonomie limitée, associée à une potentielle augmentation très significative de la participation salariale, constitue une perte d'intérêt majeure pour l'option à usage mixte.**

Quels seront les critères retenus pour l'attribution d'un véhicule thermique ou électrique à tel ou tel salarié ? Consulte-t-on au moins le salarié à quelque moment que ce soit pour recueillir ses besoins et souhaits ? **Quid de l'égalité de traitement ?**

Comme lors des premières rédactions de la LC de 2018, les modèles proposés ne prennent pas en compte les handicaps ou prescriptions médicales de certains salariés, comme la boîte automatique ou les véhicules particuliers pour les salariés de grande taille notamment, un comble pour un organisme de sécurité sociale. **Il est impératif que l'Urcn propose des véhicules adaptés à tous les salariés.**

II Participation financière (y compris pour les véhicules de service)

➤ Concernant la **participation financière afférente aux véhicules thermiques** : la méthode retenue est toujours de 12% du coût d'achat TTC dans la limite de 15 000 kilomètres personnels annuels.

Des précisions sont apportées dans la LC pour le dépassement de ce seuil :

- d'une part il est précisé « *...le remboursement des frais de carburant lors du dépassement des 15000km entraîne un réajustement des modalités de calcul de la participation sur la période concernée par ce dépassement, à savoir le passage du forfait initial de 12% à 9% ou du forfait de 9% à 6% selon l'âge du véhicule...* » et
- d'autre part que « *...le salarié est tenu de rembourser les frais de carburant liés aux kilomètres excédentaires au prix moyen du litre de carburant remisé selon les informations portées sur la dernière facture de l'année...* ».

Il est donc prévu 2 méthodes de calcul différentes pour le dépassement des 15 000 kilomètres personnels, c'est a minima une de trop !

➤ Concernant la **participation financière afférente aux véhicules électriques** : le forfait est de 9% du coût d'achat TTC avec application d'un abattement de 50% plafonné à 1 800 euros par an (jusqu'au 31/12/2024).

• **Prise en charge du coût de l'électricité pour les véhicules électriques** : « *...L'employeur prend en charge l'ensemble des frais de l'électricité des véhicules électriques au regard du dispositif particulier reconduit pour les années 2023 et 2024 énonçant le principe que lorsque l'employeur met à disposition des salariés une borne de recharge sur site, l'avantage en nature découlant de l'utilisation de cette borne à des fins personnelles est évalué à 0€...* ». « *...En cohérence avec cette mesure, une tolérance est donc accordée jusqu'à fin 2024 sur le dépassement des 15 000km à titre privé des véhicules électriques pour lequel les frais d'électricité ne seront pas remboursés à l'employeur...* ».

A ce jour, les bornes installées en organisme sont mises gratuitement à disposition des salariés pour recharger leur véhicule personnel sans décompte d'un avantage en nature dans le respect de la législation applicable.

Il serait « inconvenant » d'imaginer que la mise à disposition de ces mêmes bornes utilisées pour alimenter des véhicules de l'Urssaf, qu'ils soient à usage uniquement professionnel ou mixte, puisse être considérée comme constitutive d'un avantage en nature.

Le salarié payant une redevance pour l'utilisation du véhicule électrique et la recharge en organisme concernant à la fois les déplacements professionnels et personnels, l'employeur ne pourrait dans tous les cas pas décompter un avantage en nature en complément de la redevance déjà acquittée.

- **Installation d'infrastructures de recharge des véhicules électriques**

Dans la Lettre Collective il est fait mention d'une obligation d'installation d'une borne de recharge à domicile pour les véhicules de fonction. Cette obligation est également prévue pour les véhicules de service dans la convention de mise à disposition.

Or, l'employeur ne peut imposer à un salarié qui ne le souhaite pas l'installation d'une borne de recharge à son domicile privé, qui plus est avec de potentiels travaux de mise en conformité de son installation électrique à sa charge, un décompte d'avantage en nature pour les frais de maintenance et un remboursement seulement partiel de l'électricité consommée sur une base forfaitaire (base non précisée dans les divers documents) pour les véhicules de service et même de fonction.

Le domicile privé est par définition privé, il n'appartient pas à l'employeur d'en connaître la configuration (salarié locataire ou propriétaire, habitat individuel ou collectif, existence ou non d'un garage, d'un jardin...) et encore moins d'en exiger la modification aux frais du salarié pour alimenter un véhicule en électricité, électricité partiellement à la charge du dit salarié !

La Caisse Nationale vient d'inventer la participation financière pour les véhicules de service !

III Mise en place des nouvelles conventions

L'Urcn demande la mise en place des nouvelles conventions de façon immédiate (et au plus tard le 1^{er} janvier 2025) et semble donc ignorer que les conventions actuelles sont signées pour une durée d'un an (disposition dénoncée lors du marché précédent car introduisant une trop grande insécurité pour les bénéficiaires de la mise à disposition d'un véhicule) et qu'il n'est donc pas possible de modifier les clauses unilatéralement en cours d'année.

IV Mentions à modifier dans les conventions de mise à disposition à usage mixte

- **1** « ...Le titulaire s'engage à ne pas confier la conduite du véhicule à un tiers en dehors, exclusivement, de son conjoint ou concubin... »

Cela signifie que lors des déplacements professionnels en binôme notamment, le salarié faisant le trajet professionnel avec son véhicule de fonction ne pourra plus laisser son collègue conduire. Pourquoi une telle restriction alors même que ce collègue peut lui aussi bénéficier de la mise à disposition d'un véhicule pour ses déplacements ? Sachant que cette possibilité est prévue à juste titre pour les véhicules à usage exclusivement professionnel, qu'est-ce qui justifie cette différence de traitement ?

De même, le paragraphe « ...La conduite peut être confiée exceptionnellement à une personne tierce, à condition que cette personne soit titulaire d'un permis de conduire valide... » a été supprimé dans la convention à usage mixte. Pour quelle raison ?

Quid des conditions de sécurité au travail ? Encore une restriction incompréhensible, injustifiée et dangereuse pour les salariés !

- **2** « ...Une infraction importante au Code la Route, dans la mesure où elle constituerait un manquement à l'obligation par le salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé (Art L 4122-1 du Code du Travail) peut être considérée comme une faute grave... »

Grand retour des sanctions et des fautes (et ce n'est que le début), et de nouveau, comme lors de la première rédaction de la LC en 2018, **cette formulation passe sous silence que si de tels faits (lesquels précisément personne ne sait) ont lieu en dehors du temps de travail, aucune faute professionnelle ne peut être relevée à l'encontre du salarié !**

- **3** « ...Le non-respect de la présente convention, comme l'utilisation non conforme ou un mauvais état général du véhicule pourra être constitutif d'une faute professionnelle... ».

Revoilà la faute professionnelle, basée sur des motifs suffisamment vagues et pouvant toujours intervenir en dehors du temps de travail... pour constituer une faute professionnelle le rêve !

Des modifications de formulations avaient été effectuées suite à nos demandes en 2018, pourquoi aujourd'hui un retour à cette première rédaction ?

- **4** « ...Aucun remboursement de frais de carburant (de frais d'électricité), de péage ou de stationnement réglé par le titulaire à l'étranger ne sera effectué... ».

L'employeur limite déjà le nombre de kilomètres personnels que le salarié peut parcourir, pour quelles raisons exclure les frais de carburant (et d'électricité) engagés à l'étranger ? Les frais de péage ou de stationnement à l'étranger, c'est une évidence dès lors qu'il s'agit d'un déplacement non professionnel, mais il n'existe aucune justification au refus de la prise en charge des frais de carburant ! Et pourquoi pas limiter au département de résidence tant qu'on y est ! Cette restriction supplémentaire injustifiée est inacceptable ! Elle avait également été retirée à notre demande la dernière fois.

- **5** « ...dans le cadre de la sobriété des déplacements, l'agent est encouragé à pratiquer le covoiturage...le collaborateur s'engage à renseigner ses déplacements professionnels inter sites dans l'outil de covoiturage ou dans la base de réservation des véhicules de service... la méconnaissance des règles précitées est susceptible de donner lieu à sanction... ».

Un petit supplément de sanction disciplinaire qui n'était pas précisé jusqu'à ce jour.

Dès lors qu'un salarié est en usage mixte, il a le droit de partir n'importe quand, de n'importe quel endroit, y compris d'un lieu différent de son domicile habituel, il peut même partir la veille ou rentrer le lendemain pour des raisons personnelles. Dans ces conditions, on ne peut lui imposer de repasser par l'Urssaf pour covoiturer même en le menaçant de sanctions virtuelles... ce supplément de sanction est d'autant plus incongru quand on lit au point suivant que les trajets domicile-Urssaf (qui seraient imposés pour ne pas subir de sanction disciplinaire) sont considérés comme des kilomètres personnels. **Payer pour subir des contraintes mais éviter des sanctions ? Vous êtes à la bonne adresse !**

- **6** Trajets domicile-lieu de rattachement :

L'Urcn innove en les considérant comme des trajets privés pour les salariés en usage mixte mais comme des trajets professionnels pour les salariés en usage strictement professionnels. Lors des réunions préalables à la rédaction de la LC de 2018, l'Urcn avait dans un premier temps prévu... exactement l'inverse ! Dans tous les cas, un même trajet ne peut être qualifié différemment en fonction de l'usage (professionnel ou mixte) **choisi par le salarié**. Les kilomètres domicile-Urssaf de rattachement sont des kilomètres professionnels pour tous les utilisateurs de véhicules d'entreprise et les dispositions des conventions à usage mixte doivent être modifiées en ce sens.

- **7** « ...Il reviendra au titulaire de ...conserver en bon état le véhicule confié et être en possession de tous les documents de bord (carte grise, carte verte, carte accréditive, ...), et ne jamais laisser ces documents dans le véhicule en stationnement. Selon le cas, la destruction, disparition ou perte de ceux-ci, occasionnant leur renouvellement pourra entraîner une procédure disciplinaire entraînant une éventuelle sanction... »

Formidable, **un salarié perd ses affaires, est victime d'un vol à l'arrachée, se fait cambrioler etc. et ... l'employeur pourra engager une procédure disciplinaire et le sanctionner ? Dans quel monde vit-on ?** Une

nouvelle fois, cette menace de sanction disciplinaire injustifiée avait été enlevée à notre demande en 2018 mais se retrouve dans la 1ere version 2023...

- **8** Etrangement la phrase « ...Les frais d'entretien et de maintien en l'état du véhicule incombent à l'Urssaf... » a été supprimée des conventions à usage mixte. Nous exigeons bien évidemment son retour.
- **9** Pour les véhicules électriques « ... la direction de l'organisme se réserve le droit d'investiguer toute consommation d'électricité qui lui paraîtrait abusive ou suspecte ...».

Alors même que, pour le moment, il n'est même pas prévu de rembourser toutes les dépenses d'électricité engendrée par l'installation d'une borne au domicile du salarié, cette mention est particulièrement inopportune !

- **10** « ... 7. 2 Sinistres ...pour ce qui concerne les accidents pour lesquels la responsabilité du conducteur est engagée, à l'occasion du second accident de ce type au cours de l'année civile, le conducteur sera convoqué par un représentant du directeur qui lui rappellera les obligations à respecter, et, au cas où un troisième sinistre du même type surviendrait, le Directeur pourra, en fonction des circonstances exactes, prononcer le retrait du bénéfice de l'usage mixte du véhicule pour une durée plus ou moins longue. Au-delà du troisième sinistre responsable, c'est un retrait définitif du bénéfice qui pourra être prononcé.

Ces sanctions soulignées en dernière partie de phrase, supprimées dans la version 2 de la LC 2018 à notre demande, sont reprises aujourd'hui dans la version 1 de 2023.

- **11** « ...lors des contrôles périodiques, si le véhicule présente des dommages qui n'ont pas fait l'objet de déclaration ou qui seraient liés à une utilisation négligente du véhicule, une procédure disciplinaire pourrait être engagée... ».

Convocation systématique par la direction pour 2 sinistres responsables, une rayure non déclarée (et peut-être éventuellement non vue d'ailleurs), une utilisation négligente du véhicule (pratique, sans précision aucune, on doit pouvoir sous-entendre n'importe quoi, cette partie totalement subjective avait également été supprimée à notre demande en 2018) et hop revoilà la procédure disciplinaire. Trois sinistres et un possible retrait définitif du véhicule (avec ou sans procédure disciplinaire ?) qui s'en soucie ?

Tout ceci encore une fois pour des faits pouvant avoir lieu en dehors du temps de travail... qu'importe ?

- **12** « ...La voiture devra également être restituée dans les cas suivants : départ de l'organisme, mobilité fonctionnelle vers un poste qui ne donne pas lieu à l'attribution d'un véhicule dans l'organisme, en cas d'évolution ou d'aménagement du poste de travail (y compris sans changement de poste) entraînant une diminution du nombre de km parcourus annuellement ou la sortie des critères d'attribution lui ayant permis d'obtenir un véhicule... ».

Sur les 2 premiers points rien de neuf ni de contestable mais encore une nouvelle grosse innovation pour le troisième ! Que peut bien signifier ce nouveau cas de restitution « en cas d'évolution ou d'aménagement du poste de travail sans changement de poste entraînant une diminution du nombre de km parcourus annuellement » ?

L'empressement de l'Urcn à exiger que les organismes ouvrent le télétravail aux inspecteurs ne permettrait-il pas ensuite de considérer qu'il s'agit d'un aménagement du poste de travail autorisant la remise en cause de l'attribution d'un véhicule ?

De plus, il faut encore une fois rappeler que les inspecteurs ne choisissent pas les dossiers qui leur sont attribués par leur hiérarchie. Une année en TGE hors du département, l'année suivante en contrôle dans le département, et hop plus de véhicule de fonction car moins de kilomètres parcourus à titre professionnel ? Utilisation des transports en commun disponibles, covoiturage, restrictions de déplacement (tiens il nous semble qu'il y en a eu récemment en raison du Covid non ?) moins de kilomètres parcourus, suppression du véhicule de fonction ? « Trop » de travail sur dossiers à l'Urssaf pour les IR LCTI, « trop » de rédaction de PV de travail illégal, moins de kilomètres parcourus et donc suppression du véhicule de fonction ?

Pas de jaloux, la rédaction est la même dans la convention à usage strictement professionnel... diminution de kilomètres professionnels = suppression du véhicule de service. Les contrôles se feront sans doute à pied ou par télépathie !

C'est inadmissible !

- **13** « ... les cas de suspension du contrat de travail pour lesquels il n'y a pas de maintien intégral du salaire entraînent suspension de la convention de mise à disposition du véhicule, il s'agit notamment des situations suivantes ...toute suspension du contrat de travail (maladie...) n'entraînant pas le maintien de l'intégralité du salaire à l'exception de tous les congés liés à la maternité...
Les situations suivantes de suspension du contrat de travail entraînent également la suspension de la mise à disposition du véhicule : ...Le salarié bénéficiaire d'une affection de longue durée et qui a été absent pour maladie depuis plus de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs... »

Vous ne rêvez pas, la suppression du véhicule de fonction est prévue pour les salariés ne pouvant plus prétendre au maintien de salaire intégral en cas de maladie mais également pour les salariés « *bénéficiaires* », selon le terme choisi dans la rédaction, d'une affection de longue durée depuis plus de 6 mois ! **La suppression d'un véhicule de fonction à des salariés malades, qui, rappelons-le, payent une redevance est intolérable ! S'il s'agit d'économies, ce sont assurément des économies d'humanité !**

Est-il justifiable, et humainement envisageable, par exemple, d'annoncer à un salarié étant soigné pour un cancer qu'il devra non seulement faire face à la maladie, subir de longs traitements médicaux, et qu'il devra de plus y aller soit à pied, soit investir dans une voiture ??? Assurément non ! De telles dispositions relèvent d'un profond cynisme et sont discriminatoires pour les salariés malades !

Beaucoup d'incohérences, d'approximations, d'incertitudes, d'erreurs, de menaces de suppressions, de sanctions injustifiées, qui rendent ces conventions inapplicables en l'état.

Il est urgent que la Caisse Nationale apporte toutes les réponses attendues, aux agents comme aux organismes, et modifie, tant la Lettre Collective, que les annexes comprenant les modèles de convention de mise à disposition, en effectuant toutes les corrections indispensables.

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement