

## La prise en charge des frais de transport par l'employeur

Dans les conditions et limites mentionnées dans la présente fiche, l'employeur doit prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Ces déplacements doivent être accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Les employeurs peuvent également prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour ce même trajet « domicile / lieu de travail ». Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation légale, mais des exonérations sociales et fiscales sont prévues pour inciter les employeurs à instaurer une telle prise en charge.

Les dispositions présentées ici s'appliquent depuis le 1er janvier 2009. Pour plus de précisions sur ce dispositif, on pourra se reporter à la Circulaire du 28 janvier 2009 citée en référence.

Pour les agents publics, les modalités de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sont fixées par [le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#).

### Quelles sont les conditions de prise en charge des frais de transport collectif ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du Code du travail relatifs à la prise en charge des frais de transport est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe

#### Les salariés bénéficiaires

Pour bénéficier de la prise en charge de leurs frais de transport, les salariés doivent remplir les deux conditions suivantes :

Utiliser des transports en commun ou un service public de locations de vélos (du type « Vélib' » à Paris) pour aller de leur résidence habituelle à leur lieu de travail ;

Acheter, pour payer ces transports ou services, des titres d'abonnement figurant dans l'une ou l'autre des catégories mentionnées ci-dessous.

L'employeur peut toutefois refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge de 50 % visée ci-dessous.

#### Les titres d'abonnement ouvrant droit à la prise en charge

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

1° Les 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 la SNCF ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de [l'article 7](#) de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 précitée ;

3° Les abonnements à un service public de location de vélos.

### **Le montant de la prise en charge et les trajets couverts**

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2e classe. Cette prise en charge s'applique au(x) titre(s) de transport permettant au salarié concerné d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé par le salarié 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, c'est-à-dire le trajet le plus court en temps.

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

### **Les modalités de prise en charge**

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés 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. Un accord collectif de travail peut toutefois prévoir d'autres modalités de preuve (voir ci-dessous) et de remboursement des frais de transport, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés ci-dessus.

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ... qui les a émis ou délivrés, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos.

Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire mentionnée à l'article L. 1251-45 du Code du travail, qui est leur

employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos.

En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transports personnels (voir ci-dessous) doit obligatoirement apparaître sur [le bulletin de paie](#).

### La situation des salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures) ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Lorsqu'il est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini ci-dessus, le salarié à temps partiel bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

#### Exemple

Dans une entreprise qui applique la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur sera fixée, pour un titre de transport collectif d'un montant de 90 € par mois :

pour un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel dont la durée du travail est d'au moins 17,5 heures, à  $90 \text{ €} \times 50 \% = 45 \text{ €}$  ;

pour un salarié à temps partiel effectuant 15 heures par semaine, à :  $(90 \text{ €} \times 50 \%) \times (15/17,5) = 38,57 \text{ €}$ .

### Le régime social et fiscal de la prise en charge

L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, est exonérée d'impôt sur le revenu.

Cette exonération s'applique dans la limite de la prise en charge obligatoire de l'employeur (soit 50 % du coût des titres de transport). Sur le plan social, la prise en charge légale de 50 % des frais de transports collectif des salariés, dans les conditions mentionnées ci-dessus, est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que la CSG et de la CRDS.

### Quelles sont les conditions de prise en charge des frais de transport personnels ?

#### Les salariés bénéficiaires

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions mentionnées ci-dessus, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

1° dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° ou pour lesquels 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.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables et permettre la recharge desdits véhicules sur le lieu de travail.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle accordée au titre des frais de transport collectif (voir ci-dessus).

La prise en charge des frais de transport personnel, dans les conditions mentionnées ci-dessus, est une faculté offerte à l'employeur. Mais si l'employeur prend en charge tout ou partie de ces frais, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés remplissant les conditions mentionnées ci-dessus.

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Les dispositions du Code du travail relatives à la prise en charge des frais de transport personnels s'appliquent sans préjudice des dispositions des conventions et accords collectifs existants prévoyant une prise en charge des frais de transport personnels des salariés exonérée dans les conditions en vigueur au 18 décembre 2008 (date de publication de la loi du 17 décembre 2008 citée en référence).

### **Les salariés exclus**

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- 1° Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- 2° Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- 3° Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

### **Les conditions de mise en œuvre**

La prise en charge des frais de carburant (ou des frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques) au profit des salariés visés ci-dessus est mise en œuvre :

- 1° soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 2242-1 du Code du travail (c'est-à-dire les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et tenues, de ce fait, à une obligation annuelle de négocier, notamment sur les salaires) ;
- 2° soit, pour les autres entreprises, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

### **La situation des salariés à temps partiel**

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

S'il est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini ci-dessus, il bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

### **Le régime social et fiscal de la prise en charge**

La prise en charge par l'employeur des frais de transport personnel des salariés, dans les conditions mentionnées ci-dessus ouvre droit à des avantages fiscaux et sociaux.

Ainsi :

l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de la somme de 200 € par an et par salarié ;

dans cette même limite, les sommes ainsi versées par l'employeur sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi : cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale, CSG et CRDS, cotisations (part patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et APEC, cotisations (part patronale et salariale) au régime d'assurance chômage (y compris AGS), taxe d'apprentissage, participation formation, etc.

SOURCE/ Dernière mise à jour le 13 juillet 2010 Fiche technique Ministère du travail, valide en juin 2011.

Copie CNSA/remise à jour Juin 2011