



**Le remboursement des frais de  
transport domicile – lieu de travail  
des salariés**  
**Loi de financement de la sécurité sociale  
pour 2009**

## En résumé

### A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

- **Tous les employeurs** de France (et non plus seulement les employeurs employant des salariés dont le lieu de travail est situé en Ile de France) ont désormais l'obligation de prendre en charge **50% du prix des abonnements aux transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos** souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
- Les **employeurs peuvent** également prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique pour les salariés utilisant un véhicule (facultatif).

>Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (JO 18/12)

>Décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008 (JO 31/12) applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009

>Circulaire DGT-DSS n°01 du 28 janvier 2009

## Table des matières

<b>I. LA PARTICIPATION OBLIGATOIRE DE TOUS LES EMPLOYEURS SITUÉS EN FRANCE AUX FRAIS DE TRANSPORTS EN COMMUN DES SALARIÉS À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 .....</b>	<b>4</b>
➤ Pour quels salariés ? .....	4
➤ Montant de la prise en charge .....	4
➤ Quels sont les titres d'abonnement qui ouvrent droit à la prise en charge ? .....	5
➤ Quels sont les trajets couverts ? .....	5
➤ Conditions du remboursement .....	6
• Justificatifs à apporter par le salarié .....	6
• Modalités du remboursement par l'employeur .....	6
➤ Quel remboursement en cas de congé maladie ? .....	7
➤ Quel remboursement en cas de congés annuels du salarié ? .....	7
➤ Bulletin de paie .....	7
➤ Régime social .....	8
➤ Régime fiscal .....	8
➤ Sanctions pénales .....	8
<b>II. LA PRISE EN CHARGE FACULTATIVE DES FRAIS DE TRANSPORTS PERSONNELS À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009 : « LA PRIME TRANSPORT » .....</b>	<b>8</b>
<b>1) Les conditions de la nouvelle exonération sociale et fiscale du remboursement des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques .....</b>	<b>8</b>
➤ Le salarié ne doit pas pouvoir se rendre au travail en transport en commun .....	9
➤ L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés ne pouvant se rendre au travail en transport en commun. ....	9
➤ L'employeur doit respecter les modalités de mise en œuvre de la prise en charge. ....	9
<b>2) Quelle exonération sociale et fiscale ? .....</b>	<b>10</b>
➤ Régime social .....	10
• Cumul d'exonérations .....	11
◦ Et si l'employeur verse déjà de manière volontaire des indemnités kilométriques au salarié utilisant son véhicule personnel ? .....	11
◦ Et si l'employeur rembourse au salarié utilisant son véhicule personnel les frais de stationnement (parking) ? .....	12
➤ Régime fiscal .....	12
<b>3) Bulletin de paie et sanctions pénales .....</b>	<b>13</b>

<b>III.</b>	<b>UTILISATION D'UN VEHICULE DE FONCTION PAR LE SALARIE.....</b>	<b>13</b>
<b>IV.</b>	<b>LE TEMPS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL « ANORMAL ».....</b>	<b>13</b>

## I. La participation obligatoire de tous les employeurs situés en France aux frais de transports en commun des salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009

### ➤ Pour quels salariés ?

En application de l'article L3261-2 du Code du Travail, les salariés doivent remplir les deux conditions suivantes :

1. utiliser des transports en commun de personnes ou un service public de locations de vélos pour aller de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.
2. acheter pour payer ces transports ou services des titres d'abonnement.

Les apprentis remplissant ces conditions bénéficient de la prise en charge dans les mêmes conditions que les autres salariés.

### ➤ Montant de la prise en charge

La prise en charge est fixée à **50%** du coût des titres d'abonnement achetés par le salarié sur la base du tarif de seconde classe (R3261-1 et R3261-3, C.Trav.).

Il faut noter que rien n'interdit à un employeur de prendre en charge le coût de ces abonnements au-delà du taux de 50%.

### Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures **égal ou supérieur** à la moitié de la durée légale hebdomadaire (35 heures soit >17,50 heures hebdomadaires) bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Les salariés à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (35 heures soit <17,50 heures hebdomadaires) bénéficient 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 : la prise en charge de l'employeur sera égale à 50% du prix de l'abonnement pour tous les salariés dont l'horaire hebdomadaire est égal ou supérieur à 17,50 heures. Pour un salarié dont la durée hebdomadaire de travail est de 15 heures, la prise en charge de 50% sera affectée d'un coefficient égal à 15/17,50. Ainsi pour un titre d'abonnement de 55,10 €, le versement de l'entreprise sera égal à 27,55 x 15/17,50, soit 23,61 €.

On notera que cette règle s'applique même si le salarié, travaillant pour plusieurs employeurs, bénéficie au total d'une prise en charge de ses frais de transports supérieure à celle d'un salarié travaillant à temps plein chez un seul employeur.

### Salarié mobile

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.

L'employeur est en droit de **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 prévue à l'article R3261-1 du code du travail (voir ci-dessous) ;
- le salarié n'engage pas de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail car l'employeur organise lui-même le transport de ses salariés ;

**Attention !**

Dans l'hypothèse où une prise en charge financière de l'employeur existe mais que son montant est inférieur au montant légal, l'employeur devra la compléter à hauteur de 50%.

➤ **Quels sont les titres d'abonnement qui ouvrent droit à la prise en charge ?**

1. les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité (du type carte orange) 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 chargées de l'organisation de services de transport 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 SCNF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile de France, ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et autres personnes chargées de l'organisation de services de transport mentionnées au II de l'article 7 de la loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs.  
*Exemple : carte hebdomadaire 12 voyages de la RATP*
3. Les abonnements à un service public de location de vélos (du type Velib' à Paris ou Vélo'V à Lyon).

Les billets ordinaires n'ouvrent pas droit à prise en charge.

Le **choix** de la catégorie du ou des titres d'abonnement (hebdomadaire, mensuel, plurimensuel, à nombre de voyages illimité ou limité) souscrits par le salarié **appartient au salarié**.

➤ **Quels sont les trajets couverts ?**

Le salarié a droit à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de la **résidence habituelle à son lieu de travail** dans le temps le plus court.

**A noter !**

Auparavant, pour les salariés travaillant en Ile de France, l'employeur avait seulement l'obligation de prendre en charge 50% du coût de l'abonnement pour la portion de trajet réalisée en Ile de France (décret n°82-835 du 30/09/1982) pour les salariés n'habitant pas en Ile de France.

Désormais, l'employeur doit prendre en charge la moitié du coût du transport entre la résidence et le lieu de travail, même s'ils sont éloignés.

La nouvelle loi ne prévoit pas de dérogations à cette prise en charge dans le cas où la résidence du salarié est éloignée du lieu de travail (exemple : salarié habitant dans une autre région pour convenance personnelle).

Lorsque le titre utilisé correspond, pour des motifs de commodité personnelle, 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.

Exemple : salarié habitant en zone 2 de la carte orange et travaillant à Paris (zone 1) utilisant une carte orange zone 1-3 sera remboursé sur la base de la carte orange zone 1-2.

Si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet, l'employeur prend en charge 50% de ces différents titres d'abonnement (par exemple, un abonnement hebdomadaire de la SNCF complété par un abonnement de bus urbains).

#### ➤ **Conditions du remboursement**

- **Justificatifs à apporter par le salarié**

Pour obtenir le remboursement, le salarié doit **remettre ou présenter** à son employeur les titres de transport achetés (R3261-5 C.Trav.). A défaut de présentation du titre d'abonnement, l'employeur est en droit de ne pas rembourser le salarié (Soc.18 mai 2005, n°02-40370).

Les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'organisme de transport.

Il appartient à l'employeur de déterminer les modalités de justification par le salarié de l'achat du ou des titres de transport.

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

#### **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.

#### **Cas particuliers**

Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à **l'entreprise de travail temporaire** qui les emploie suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

- **Modalités du remboursement par l'employeur**

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.

Ce document est destiné à vous informer sur l'actualité sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles. 6

Il n'a pas vocation à se substituer à l'avis juridique ou comptable de votre conseil.

Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Lorsque pour des raisons techniques, le montant de la prise en charge ne peut pas être connu à temps par l'employeur pour que le versement ait lieu dans les délais demandés, l'employeur effectuera à partir des informations fournies par le salarié un versement prévisionnel qui pourra faire l'objet d'une régularisation ultérieure.

➤ **Quel remboursement en cas de congé maladie ?**

En cas d'absence en cours de mois, la prise en charge doit être effectuée normalement pour les titres d'abonnement qui ont été utilisés **au moins une fois** pour un trajet domicile-travail, sans abattement pour les jours non travaillés.

En cas de maladie prolongée, dans le cas des titres de transports plurimensuels, l'employeur est tenu d'effectuer le versement correspondant au mois au cours duquel le congé maladie intervient. Pour les mois suivants, lorsque le congé maladie se prolonge, des procédures de remboursement des titres sont prévues par les entreprises de transport permettant de récupérer la partie du prix du titre correspondant à la période de validité à venir.

>Circulaire 24/12/82

➤ **Quel remboursement en cas de congés annuels du salarié ?**

Dans ce cas de congés à caractère prévisible, le salarié est le mieux à même de souscrire le titre d'abonnement dont la période de validité est la plus appropriée à la période de travail prévue. En effet, 50% du titre de transport restant à la charge du salarié, il ne sera pas incité à souscrire un titre désavantageux pour lui et pour son employeur.

Dès lors que le titre souscrit couvre au moins un trajet domicile-travail, le salarié pourra bénéficier de la prise en charge, sans abattement pour les jours non travaillés. En revanche, aucun titre d'abonnement dont la période de validité ne couvrirait que des jours de congés payés ne peut être admis à la prise en charge.

>Circulaire 24/12/82

➤ **Bulletin de paie**

Le montant de la prise en charge des frais de transports publics doit figurer sur le bulletin de paie (R3243-1, 12° C.Trav.).

L'omission de cette mention est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la **3<sup>ème</sup> classe** (450 €). Cette sanction ne s'appliquera toutefois qu'à compter du **1<sup>er</sup> avril 2009**.

### ➤ Régime social

La prise en charge légale de **50%** des frais de transports publics et d'abonnement aux services publics de location de vélos est **exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que de la CSG CRDS**, même en cas d'application d'une déduction forfaitaire pour frais professionnels.

Si l'employeur va au-delà de l'obligation légale de prise en charge, la prise en charge facultative reste exonérée dans la limite des frais réellement engagés. L'employeur doit pouvoir justifier que les sommes versées l'ont bien été conformément à leur objet (facture, copie du titre d'abonnement souscrit...). S'il ne produit aucune justification, il s'expose à la réintégration des sommes dans l'assiette des cotisations.

>Circulaire DGT-DSS n°01 du 28 janvier 2009.

### ➤ Régime fiscal

La contribution obligatoire de l'employeur à hauteur de 50% aux frais de transports en commun des salariés est exonérée d'impôt sur le revenu (Code Général des Impôts, article 81-19° ter a.).

Les sommes que l'employeur pourrait prendre en charge, **au-delà de l'obligation légale de 50%**, au titre des frais de transports supportés par ses salariés, constitue un complément de rémunération soumis à l'impôt sur le revenu.

### ➤ Sanctions pénales

Le fait pour l'employeur de ne pas respecter les nouvelles dispositions légales relatives au frais de transports domicile-lieu de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la **4<sup>ème</sup> classe**, soit 750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales (R3261-16 C.Trav.) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## II. La prise en charge facultative des frais de transports personnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 : « la prime transport »

---

De manière **facultative**, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec la prise en charge des frais de transports publics (I) (Article L3261-3 C.Trav.).

La loi prévoit **une nouvelle exonération sociale et fiscale dans certaines limites et sous certaines conditions** de cette prise en charge par l'employeur des frais de transports personnel.

### 1) Les conditions de la nouvelle exonération sociale et fiscale du remboursement des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques

➤ **Le salarié ne doit pas pouvoir se rendre au travail en transport en commun**

a. **2 situations sont visées :**

- La résidence habituelle du salarié doit être située **en dehors** de la région d'Ile de France et d'un périmètre de transports urbains<sup>1</sup> ;

**Ou**

- La résidence habituelle du salarié se trouve pourtant dans ces zones mais l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable pour le salarié soit parce que le trajet n'est pas desservi par les transports en commun, soit en raison d'horaires particuliers de travail ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (exemple : salarié commençant à travailler très tôt ou terminant très tard).

>L3261-3, C.Trav.

b. **Situations exclues :**

- 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 du véhicule ;
- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent **aucuns frais de transports** pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré **gratuitement** par l'employeur.

➤ **L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés ne pouvant se rendre au travail en transport en commun.**

L'employeur qui décide de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés 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 du a.**

➤ **L'employeur doit respecter les modalités de mise en œuvre de la prise en charge.**

La prise en charge est mise en œuvre :

- par accord d'entreprise dans les entreprises pouvant en négocier un ;
- par décision unilatérale de l'employeur (circulaire professionnelle, courrier, affichage...), après consultation du CE ou, à défaut, des DP s'il en existe.

---

<sup>1</sup> Le périmètre de transports urbains est défini par l'article 27 de la loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs : il comprend le territoire d'une commune ou le ressort territorial d'un établissement public ayant reçu mission d'organiser les transports publics de personnes. Il peut aussi comprendre le territoire de plusieurs communes adjacentes ayant décidé d'organiser en commun un service de transport public de personnes.

>L3261-4, C.Trav.

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.

### **Attention !**

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge (photocopie de la carte grise notamment). Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

### **Salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (35 heures soit >17,50 heures hebdomadaires) bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Les salariés à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (35 heures soit <17,50 heures hebdomadaires) bénéficient 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.

### **Salariés mobiles**

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.

## **2) Quelle exonération sociale et fiscale ?**

### **➤ Régime social**

La prise en charge de tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule par l'employeur dans les conditions du 1) n'est assujettie à aucune cotisation ni contribution d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, **dans la limite de 200 € par an et par salarié**. Les cotisations et contributions visées sont les suivantes :

- Cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale, y compris le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace Moselle ;
- CSG et CRDS
- Cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes d'assurance chômage, y compris AGS ;
- Contribution solidarité autonomie
- Versement transport
- Cotisation et contribution dues au FNAL
- Taxe d'apprentissage
- Participation des employeurs à la formation professionnelle continue
- Participation des employeurs à l'effort de construction

- Taxe sur les salaires

>Code de la sécurité sociale L131-4-1.

A noter !

Les entreprises ont le droit de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant alors même que le lieu de travail ou le domicile du salarié sont desservis par les transports en commun. Selon la circulaire du 3 janvier 2003, lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour convenance personnelle, la prise en charge des indemnités de transport ne peut être exonérée qu'à concurrence du tarif du transport en commun le plus économique.

- **Cumul d'exonérations**

Le bénéfice de la « prime transport » **ne peut pas être cumulé** avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels pour les professions, prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, qui en bénéficient.

- **Et si l'employeur verse déjà de manière volontaire des indemnités kilométriques au salarié utilisant son véhicule personnel ?**

Pour rappel, en application de la circulaire **DSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003**, le versement d'indemnités kilométriques par l'employeur au salarié utilisant son véhicule personnel (automobile, deux-roues) pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail est **exonéré de cotisations** dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Ces barèmes prennent en compte notamment les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant, primes d'assurances, frais d'achat des casques et protections pour les deux-roues (frais de garage et de parking non pris en compte).

Pour que l'exonération sociale soit applicable, l'utilisation du véhicule personnel doit être une **nécessité absolue** pour se rendre du domicile au lieu de travail et ne doit pas relever de la convenance personnelle. Cela signifie que les salariés ne doivent pas pouvoir utiliser les transports en commun. En outre, lorsque la résidence est éloignée du lieu de travail (exemple : dans une autre région), la déduction des indemnités kilométriques est admise dès lors que cet éloignement ne résulte pas de convenance personnelle mais de difficultés à trouver un emploi ou de contraintes familiales.

L'employeur doit apporter des **justificatifs relatifs** :

- au moyen de transport utilisé par le salarié
- au nombre exact de kilomètres parcourus
- à la puissance fiscale du véhicule
- au nombre de trajets effectués chaque mois

Selon la circulaire du 28 janvier 2009, la nouvelle prime transport **peut se cumuler** avec cette exonération de cotisations sociales de la prise en charge des indemnités kilométriques telle qu'issue de la circulaire du 7 janvier 2003 relative aux frais professionnels. Cependant, le montant total exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales, issu à la fois du versement de la prime transport et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques, ne peut pas excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail. En cas de cumul, l'employeur doit être en mesure de produire, lors d'un contrôle, la preuve que les sommes versées exclues de l'assiette correspondent aux frais réellement engagés.

Exemple fourni par la circulaire du 28 janvier 2009 :

Un salarié engage 350 € par an de frais de carburant. Il répond aux conditions d'éligibilité de la prime de transport et du versement des indemnités kilométriques. Que l'employeur opte pour un versement unique de 350 € au titre du remboursement des indemnités kilométriques ou pour un double versement d'une prime de transport de 200 € et d'un remboursement des indemnités kilométriques de 150 €, il devra produire des justificatifs de kilométrage pour 350 €.

- **Et si l'employeur rembourse au salarié utilisant son véhicule personnel les frais de stationnement (parking) ?**

Pour rappel, en application de la circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2005/523 du 24 novembre 2005 (Q104), lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel par nécessité absolue (pas de transports en commun) pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, le remboursement **facultatif** des frais engagés par le salarié pour le stationnement du véhicule à proximité du lieu de travail peut être exclu de l'assiette des cotisations sociales, sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel). L'employeur doit être en mesure de justifier de l'absence d'emplacement de parking gratuit à proximité du lieu de travail.

La circulaire du 28 janvier 2009 ne traite pas des frais de parking. Néanmoins, par analogie avec ce qu'elle prévoit pour les indemnités kilométriques, on peut penser que l'exonération sociale du cumul prime transport et du remboursement des frais de parking est possible.

➤ **Régime fiscal**

La prise en charge de tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule par l'employeur dans les conditions du 1) est **exonérée d'impôt sur le revenu** dans la limite de **200 € par an et par salarié**.

>Code Général des Impôts, article 81, 19° ter b.

La loi n'indique pas expressément le régime fiscal applicable lorsque l'employeur décide de verser une prime d'un montant plus élevé ou lorsque l'employeur verse la prime à des salariés ne remplissant pas les conditions vues au 1). On peut penser que la fraction dépassant 200 € constitue un avantage imposable ?

Nous attendons d'éventuelles précisions de l'Administration fiscale sur cette nouvelle prime transport.

### 3) Bulletin de paie et sanctions pénales

Le montant de la prise en charge des frais de transports personnels doit figurer sur le bulletin de paie (A défaut, amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>ème</sup> classe à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009).

Le fait pour l'employeur de ne pas respecter les dispositions légales concernant les frais de transports personnels est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe.

### III. Utilisation d'un véhicule de fonction par le salarié

---

L'utilisation par le salarié d'un véhicule **mis gratuitement à sa disposition** par l'employeur pour ses trajets domicile-travail ne fait apparaître aucun avantage en nature passible des cotisations à condition que l'employeur puisse démontrer que :

-l'utilisation du véhicule pour le trajet domicile – lieu de travail constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués à l'aide du véhicule dans le cadre de l'activité professionnelle. Il en est de même pour la carte à essence appartenant à la société.

-le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente et ne peut donc pas être utilisé à des fins personnelles. Le véhicule doit être restitué à l'employeur lors de chaque repos hebdomadaire et pendant les périodes de congés. Si le salarié dispose en permanence du véhicule, l'interdiction de l'utiliser à des fins privées doit lui être notifiée par écrit : règlement intérieur, circulaire professionnelle, courrier papier ou électronique de la direction...

-le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun soit parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi, soit en raison des conditions d'horaires particuliers de travail.

Si le salarié est autorisé à utiliser le véhicule pour ses besoins privés, un avantage en nature assujéti aux cotisations doit être constaté à hauteur du kilométrage effectué à titre privé.

>Circulaire DSS 19/08/2005, Q°33

### IV. Le temps de déplacement professionnel « anormal »

---

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est **pas du temps de travail effectif** à rémunérer comme tel.

*Nous avons vu au I que le titre d'abonnement acheté par le salarié utilisant les transports en commun fait seulement l'objet d'une prise en charge financière par l'employeur.*

Toutefois, si le temps de déplacement professionnel dépasse le **temps normal** de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (exemple le salarié se rend chez un client ou sur un salon ou dans une autre région), il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (exemple : une prime).

Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Concrètement, aucune retenue de salaire au titre du trajet effectué pendant les horaires de travail ne peut être pratiquée.

<L3121-4, C.Trav.

Exemple : un salarié travaille à Paris. Il commence habituellement à travailler à 9h du matin. Son temps de trajet domicile-lieu de travail est en principe de 30 minutes. Il doit faire un déplacement sur un Salon à Lyon (3 heures de trajet) et part de Paris à 7 h.

-Les 30 premières minutes correspondant au trajet habituel de ce salarié ne sont pas du travail effectif et n'ont pas à être indemnisées.

-Les 2h30 restantes de déplacement qui dépassent son temps habituel de trajet (7h30-10h) ne sont pas non plus du temps de travail effectif. Le salarié doit cependant avoir une contrepartie (ex : repos ou prime).

-Enfin, l'heure de trajet qui est prise sur son horaire habituel (9h-10h) ne doit pas entraîner de réduction de salaire.

A savoir ! Le temps de trajet entre différents lieux de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif. Il doit être rémunéré comme tel et non sous forme de primes.

\*\*\*

Sophie JAMI  
Responsable Juridique des Affaires Sociales