



FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL



Mise à jour : janv.-24

1. Utilisation d'un moyen de transport collectif de voyageurs ou d'un service public de location de vélos



A. Une prise en charge obligatoire

Tout employeur privé ou public situé sur le territoire français est tenu de prendre en charge au moins **la moitié du prix** des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements réalisés 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 (art. L. 3261-2 C. trav.).

L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, **dans le temps le plus court**, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de **seconde classe**.

NB :: Le stagiaire bénéficie également de cette prise en charge des frais de transport en commun (art. L. 124-13 dernier alinéa C. éduc.).

A défaut, l'employeur s'expose à une contravention de 4^{ème} classe (soit 750 € pour une personne physique et 3 750 € pour une personne morale) (art. R. 3261-16 C. trav.).

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 (art. R. 3261-4 C. trav.).

La nature et le montant des versements effectués au titre de la prise en charge des frais de transports collectifs (ou d'abonnement à un service public de location de vélos) doit figurer sur le bulletin de paie (art. R 3243-1, 8° b C. trav.).

La méconnaissance de cette obligation rend l'employeur passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe (450€) (art. R 3246-2 C. trav.).

NB :: L'employeur peut refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge légale (art. R. 3261-8 C. trav.).

Précision : En application de l'article R. 3261-9 du Code du travail, **le salarié à temps partiel**, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet définie ci-dessus, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Par exemple, pour un salarié travaillant 14 heures par semaine, il bénéficiera d'une prise en charge établit à 50% du montant du titre d'abonnement x 14/(35/2)

Attention, les salariés sous convention de forfait jours « réduit » n'étant pas considéré comme des travailleurs à temps partiel, bénéficient de la prise en charge de leur frais d'abonnement dans les mêmes conditions que des salariés à temps plein (BOSS –« Frais professionnels »-640).

B. Types d'abonnements concernés

Il s'agit :

- des abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités, 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 établissements publics mentionnés au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs. Les abonnements à un service de transport de type taxi collectif sont concernés par ce dispositif à condition que la société qui assure ledit transport ait passé une convention avec l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente. ;
- des 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'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les établissements publics au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- des abonnements à un service public de location de vélos (*art. R. 3261-2 C. trav.*).

NB : Le choix de la catégorie du ou des titres d'abonnement appartient au salarié (titre hebdomadaire, mensuel, annuel, à nombre de voyages limité ou illimité...).

Les billets à l'unité n'ouvrent pas droit à la prise en charge.

La prise en charge par l'employeur est conditionnée à la présentation d'un justificatif avec identification du titulaire.

*Pour l'abonnement à un service de location de vélo, une attestation sur l'honneur du salarié suffit (*art. R. 3261-5 C. trav.*).*

C. Régime social et fiscal

La prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos est exonérée de l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Si l'entreprise décide de prendre en charge une fraction du coût de l'abonnement au-delà de l'obligation légale de 50%, cette prise en charge facultative reste exonérée, dans le régime social, dans la limite des frais réellement engagés par le salarié « **et sous réserve**, pour les salariés qui travaillent dans une autre région que celle où ils résident, que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants). Cette condition est appréciée au cas par cas » [*réserve ajoutée dans le Bulletin officiel de la Sécurité sociale, BOSS – « Frais professionnels »-770*].

La prise en charge obligatoire par l'employeur des frais de titres de transports publics est affranchie d'impôt sur le revenu (*art. 81, 19° ter-a CGI*), sauf pour les salariés ayant opté pour la déduction de leurs frais réels. Les salariés ayant opté pour la déduction fiscale des frais réels et choisissant de ne pas ajouter la contribution obligatoire de l'employeur à leur rémunération imposable ne peuvent pas déduire leurs frais professionnels correspondant aux déplacements résidence habituelle-lieu de travail (*BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-20 n° 230 et 240*).

L'exonération fiscale est limitée à la fraction légale de la prise en charge employeur (50%). Au-delà, la participation de l'employeur est imposable.

Toutefois, du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024, lorsque l'employeur va au-delà de son obligation légale, la part excédentaire est exonérée partiellement d'impôt sur le revenu, dans la limite de 25% du prix de ces titres. Cet élargissement vaut également en matière sociale. Autrement dit, pour ces trois années, si l'employeur va au-delà de la participation légale, sa participation aux abonnements de transports publics (ou service public de location de vélos) sera exonérée d'impôt et de charges sociales dans la limite de 75 %, au lieu de 50 %.

Un accord collectif de travail peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux prévus légalement (*versement au plus tard à la fin du mois suivant*) [art. R. 3261-6 C. trav.].

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 (art. R. 3261-7 C. trav.).

2. Utilisation du véhicule personnel



Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour ses trajets domicile – lieu de travail, l'employeur **n'a aucune obligation légale** de prendre en charge ses frais de transport.

Les articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du Code du travail présentent deux dispositifs **facultatifs** communément appelés respectivement « prime transport » et « forfait mobilités durables » associés à des exonérations sociales et fiscales dans certaines limites.

A. « Prime transport »

- **Objet**

Il s'agit de prendre en charge, tout ou partie des frais de **carburant** et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules **électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène** engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

- **Salariés concernés**

La « prime transport » concerne les salariés suivants :

- ceux dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L. 1214-3 et L. 1214-24 du code des transports ;

- 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. (travail de nuit, horaires décalés, travail continu...).

Cette condition est toutefois levée au titre des années 2022, 2023 et 2024, en sorte que l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leur trajet domicile-lieu de travail sont éligibles à la prime transport (et ceci même dans le cas où ils peuvent utiliser les transports en commun).

Attention : si l'employeur décide de mettre en place cette prime transport, l'employeur doit alors en faire bénéficier **l'ensemble des salariés** (art. R. 3261-11 al.1 C. trav.).

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule (art. R. 3261-12 C. trav.) :

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 aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;

3° Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Les stagiaires n'étant pas liés à l'entreprise par un contrat de travail sont exclus de la « prime transport ».

Précision : le cas des salariés à temps partiel est traité de la même manière que dans le cas de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement à un mode de transport collectif (voir ci-avant §1-A).

Aussi, dans une entreprise qui verse une prime transport de 200€ pour les salariés à temps complet, le salarié exerçant sur la base de 14 heures par semaine, percevra une prime transport de : $200 \times 14 / (35/2) = 160\text{€}$.

- **Modalités de mise en place**

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de transport personnels sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur (DUE), après consultation du CSE, s'il existe (art. L. 3261-4 C. trav.).

Attention : dans les critères d'attribution, il faudra bien respecter le caractère collectif de « la prime transport » et ne pas insérer des critères pouvant être perçus comme discriminatoires.

- **Régime fiscal et social**

Les sommes versées par l'employeur aux salariés au titre de la prise en charge des frais de carburant (ou des frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène) sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite, **pour 2022, 2023 et 2024, de 400 € par an et par salarié pour les frais de carburant** et dans la limite de **700 € par an et par salarié pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène** (art. 2 LFR 2022 en dérogation de l'article 81, 19° ter-b CGI).

La limite de 700 € s'apprécie, le cas échéant, en cumulant la « prime de transport » avec le forfait « mobilités durables » lorsque l'employeur a également mis en place ce mode de prise en charge (voir §2-B).

Ces limites d'exonération s'appliquent également en matière de cotisations sociales et de CSG/CRDS, en miroir de ce qui est défini en matière fiscale.

- ❖ *Cumul possible avec d'autres dispositifs*

La « prime transport » peut se cumuler avec le forfait mobilités durables, avec toutefois une limite d'exonération sociale et fiscale, voir §2-B ci-dessous.

L'employeur peut aussi opter pour une prise en charge allant au-delà de la seule prime transport et appliquer le régime des indemnités kilométriques pour frais professionnels (voir §3-A), mais un plafond d'exonération social et fiscal est applicable.

En revanche, la « prime transport » n'est, *en principe*, pas cumulable avec la prise en charge obligatoire du coût d'un abonnement aux transports publics. Toutefois, cette interdiction est levée temporairement, **pour les années 2022, 2023 et 2024**, afin de prendre en compte les situations de gestion multimodale des déplacements (*par exemple, un salarié utilisant le train mais également la voiture pour se rendre à la gare*)

- **Justificatifs**

Vu la levée de verrou au titre des années 2022, 2023 et 2024, il semblerait qu'aucun justificatif ne soit exigé lorsque la prise en charge n'excède pas les plafonds d'exonération, hormis le recueil d'une attestation d'utilisation effective du véhicule personnel par le salarié et copie de la carte grise de son véhicule.

- **Mention sur le bulletin de paie**

Le bulletin de paie doit indiquer le montant de la prise en charge des frais de transports personnels (art. R 3243-1, 8° b C. trav.).

Focus sur l'ancien dispositif conventionnel obligatoire : l'indemnité de transport



L'article 16 des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie Ile-et-Vilaine et Morbihan prévoyait, jusqu'au 31 décembre 2023, le **versement d'une indemnité de transport** au bénéfice des salariés au titre de la prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail.

Cette indemnité était **fonction soit de la distance, soit des difficultés de trajet**, mais son **montant** et ses **modalités d'application** étaient **déterminés** au niveau de chaque **entreprise par accord entre l'employeur et les représentants du personnel**. Elle pouvait subir des **abattements en fonction des jours d'absence**.

Le versement de l'indemnité pouvait être remplacé par une participation de l'entreprise au financement d'un service de ramassage du personnel.

Dès lors, si les **dispositifs légaux** de prise en charge des frais de transport personnel sont **facultatifs**, **les entreprises de la métallurgie Ile-et-Vilaine et Morbihan devaient, jusqu'au 31 décembre 2023, verser une indemnité de transport. Ce dispositif, que les partenaires sociaux du 35-56 incitent cependant à maintenir, n'est plus obligatoire dans la nouvelle convention collective entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024.** Dans le cas où cette indemnité est maintenue, **elle peut bénéficier du régime social et fiscal d'exonération** attaché aux dispositifs légaux, **dans les conditions fixées par la loi.**

B. Le « forfait mobilités durables »

- **Objet**

Le "forfait mobilités durables" permet aux employeurs de prendre en charge de manière facultative les frais de déplacement de leurs salariés sur leur trajet domicile-travail effectué avec **des modes alternatifs** à la voiture individuelle.

- **Modes de transport éligibles**

Sont concernés :

- le vélo, y compris le vélo à pédalage assisté, propriété du salarié ou en location (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos prévue à l'article L 3261-2 du Code du travail – voir §1 ci-dessus) ;
- le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
- le transport public de personnes (sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics – voir §1 ci-dessus) ;



- le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- le service d'auto-partage, défini à l'article L 1231-14 du Code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
- l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) dont le salarié est propriétaire (trottinette, gyropode...).

- **Salariés visés**

Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés, **y compris les stagiaires.**

Attention : Lorsque l'employeur décide de prendre en charge tout ou partie des frais sous forme d'un « forfait mobilités durables » il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, **l'ensemble des salariés** entrant dans le champ d'application (art. R. 3261-13-2 al.1 C. trav.).

- **Modalités de mise en place**

Il s'agit des mêmes modalités que « la prime transport » : le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais sous forme de **forfait de « mobilités durables »*** sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe.

La prise en charge peut prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « **titre-mobilité** » dont les modalités d'application sont précisées dans le décret 2021-1663 du 16 décembre 2021 (voir le webinar de janvier 2022 <https://www.uimm35-56.com/replaywebinaire-actualites-juridiques-de-janvier-2022/Titre 8 du diaporama Titre 8 du diaporama>)

Le forfait mobilités durables prend la forme d'une **allocation forfaitaire qui est versée sous condition de son utilisation effective conformément à son objet.*

*Le **titre-mobilité** (prévu aux articles L. 3261-5 et suivants du Code du travail) est une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée pour la prise en charge du forfait mobilités durables et des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène. Ce titre est émis par une société spécialisée qui les cède à l'employeur contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission (donc avec un fonctionnement similaire aux titres restaurants).*

L'émetteur de titres mobilité passe contrat avec des fournisseurs de services de mobilité éligibles qui doivent être préalablement agréés par l'Etat. L'employeur conclue un accord avec cet émetteur de titres. A partir de là, le salarié peut alors utiliser un titre-mobilité comme une carte bancaire, chez n'importe lequel de ces fournisseurs, par exemple pour acheter un vélo, ou encore payer une location de trottinette électrique.

Le titre-mobilité doit mentionner le nom du salarié et l'émetteur du titre.

La durée de validité du titre, qui est fixée par l'émetteur, doit s'étendre au moins jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle il a été émis.

- **Régime social et fiscal**

Les sommes versées par l'employeur dans le cadre du forfait mobilités durables sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de **700€ par an et par salarié pour les années 2022, 2023 et 2024.**

- ❖ *Cumul possible avec la prise en charge obligatoire de l'abonnement de transports publics ou de service public de location de vélo*

L'avantage résultant du cumul forfait « mobilités durables »/prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de service public de location de vélo est exonéré de cotisations sociales et non imposable dans la limite de 800 €* par an et par salarié.

** montant applicable dès l'imposition des revenus 2022 (art. 81, 19° ter-b CGI modifié par l'art. 3 de LFR 2022).*

- ❖ *Cumul possible avec la « prime transport »*

L'avantage résultant du cumul forfait « mobilités durables »/ « prime transport » facultative reste, lui, exonéré de cotisations sociales et non imposable dans la limite globale de 700 €* par an et par salarié, dont 400 €* au maximum pour les frais de carburant.

(*plafond d'exonération pour 2022, 2023 et 2024)

- **Justificatifs**

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit apporter la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Ainsi, la mise en œuvre du dispositif est conditionnée par la fourniture par le salarié selon une périodicité au moins annuelle d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

- **Mention sur le bulletin de paie**

Le bulletin de paie doit indiquer le montant de la prise en charge des frais de transports personnels (art. R 3243-1, 8° b C. trav.).

Pour aller plus loin :

[https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FMD-](https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FMD-Comment-ca-marche.pdf)

[Comment-ca-marche.pdf](https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FMD-Comment-ca-marche.pdf)

<https://www.ecologie.gouv.fr/titre->

[mobilite#:~:text=Le%20titre%2Dmobilit%C3%A9%20s'inspire,%C3%A0%20la%20C2%AB%20prime%20transport%20C2%BB.](https://www.ecologie.gouv.fr/titre-mobilite#:~:text=Le%20titre%2Dmobilit%C3%A9%20s'inspire,%C3%A0%20la%20C2%AB%20prime%20transport%20C2%BB.)



3. Autres dispositifs

A. Versement d'indemnités kilométriques

En application de l'article 4 de l'arrêté du 20/12/2002, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, l'employeur peut prendre en charge les frais inhérents au trajet domicile-lieu de travail en lui versant une indemnité kilométrique pour voiture ou deux-roues à moteur.

La prise en charge des indemnités kilométriques peut être déduite de l'assiette lorsque le salarié est **contraint** d'utiliser son véhicule personnel. Cette situation vise les salariés contraints d'utiliser leur véhicule pour un déplacement professionnel (commerciaux itinérants, consultants...), mais aussi, selon l'administration, le cas des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail. Dans ce dernier cas, la contrainte d'utilisation du véhicule personnel peut résulter de difficultés d'horaires ou de l'inexistence des transports en commun.

Ainsi, 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. Cette nécessité concerne les salariés qui ne peuvent utiliser les transports en commun, soit parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi ou l'est dans des conditions inconfortables pour le salarié, soit en raison de conditions d'horaires particuliers de travail. Dans ce sens, si l'entreprise est implantée en zone rurale et que les salariés ne disposent d'aucun mode de transport collectif, les indemnités kilométriques accordées correspondent à une charge de caractère spécial inhérent à l'emploi et, à ce titre, sont exonérées de cotisations (Cass. soc., 5 nov. 1986, n° 84-14.399).

Lorsque la résidence est éloignée du lieu de travail, la déduction des frais d'utilisation du véhicule personnel est admise dès lors que cet éloignement ne résulte pas de convenance personnelle.

Cette contrainte peut résulter de circonstances liées :

- **soit à l'emploi** (difficulté de trouver un emploi, mutation suite à une promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emploi...);

- **soit à des contraintes familiales** (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou de la personne liée au salarié par un Pacs, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants...) [Circ. DSS 2003-07 du 7-1-2003 réputée abrogée à partir du 1^{er} avril 2021].

L'employeur doit apporter des justificatifs relatifs :

- au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- à la distance séparant le domicile du lieu de travail ;
- à la puissance fiscale du véhicule ;
- au nombre de trajets effectués chaque mois.

Le salarié doit en outre attester qu'il ne transporte dans son véhicule aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités [Circ. DSS 2003-07 du 7-1-2003 réputée abrogée à partir du 1^{er} avril 2021].

NB : Selon l'arrêté du 20/12/2002, les indemnités kilométriques sont réputées utilisées conformément à leur objet dans la limite du barème fiscal. Après une période d'incertitude liée à l'absence de mention dans le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), celui-ci vient d'être mis à jour (mars-2022). En renvoyant aux mêmes conditions que pour l'utilisation d'un véhicule personnel pour les déplacements professionnels, il est ainsi acté que les indemnités kilométriques versées pour le trajet domicile-lieu de travail **sont réputées utilisées conformément à leur objet dans la limite des barèmes kilométriques publiés annuellement par l'administration fiscale**. L'employeur doit cependant justifier de l'utilisation du véhicule du salarié et du nombre exact de kilomètres parcourus. En l'absence de pièce justificative établissant la nature, l'importance et la réalité des frais engagés par les salariés, les indemnités kilométriques seront intégrées dans l'assiette des cotisations et contributions sociales (BOSS –« Frais professionnels »-820 et 390).*

** Les barèmes kilométriques de l'administration fiscale pour les automobiles et deux-roues à moteur sont publiés chaque année. Pour retrouver le dernier barème : <https://www.uimm35-56.com/frais-kilometriques-la-revalorisation-du-bareme-est-officialisee-par-arrete/>*

Attention : Nul ne pouvant se créer à lui-même les éléments constitutifs de la preuve dont il a la charge, la seule production par l'employeur du barème d'indemnisation pratiqué par l'entreprise ne suffit pas à établir que les indemnités forfaitaires kilométriques versées aux salariés sont utilisées conformément à leur objet.

Selon le Bulletin Officiel de la Sécurité sociale, **les stagiaires** qui ne sont pas liés à l'entreprise d'accueil par un contrat de travail ne sont pas concernés par la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène. **Toutefois, la prise en charge sous forme d'indemnités kilométriques des frais qu'ils engagent** au titre du trajet domicile-lieu de stage est exonérée de cotisations et de contributions de sécurité sociale dans les conditions prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié. Cette prise en charge n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la franchise de cotisations sociales prévue aux articles L.242-4-1 et D.242-2-1 du code de la sécurité sociale (BOSS –« Frais professionnels »-1010).

Cumul possible avec la « prime transport » : Le versement des indemnités kilométriques peut se cumuler avec la prise en charge des frais de carburant (ou des frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène). Le montant total exclu de l'assiette des cotisations et contributions issu à la fois du versement de la « prime de transport » et de la prise en charge de l'employeur des indemnités kilométriques, **ne peut excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.**

- Pour éviter tout risque de redressement, nous conseillons vivement de faire **une demande de rescrit social auprès de l'Urssaf** afin de vérifier si vous pouvez bien rembourser des indemnités kilométriques selon les modalités mises en place dans l'entreprise et en détaillant les circonstances qui font que les salariés sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel.

B. Versement d'une prime mensuelle de transport de 4€

Initialement instaurée dans un arrêté du 28 septembre 1948, cette prime n'a jamais été abrogée (anciennement 23 F).

La possibilité de verser la prime de 4 € affranchie de cotisations concerne tous les salariés, quel que soit le mode de transport utilisé. En effet, le versement de cette prime de transport de 4 € mensuelle peut être déduit de l'assiette des cotisations **sans justificatif**.

Toutefois, lorsque le salarié est logé sur son lieu de travail ou à proximité et que le recours à un moyen de transport quelconque n'apparaît pas justifié (*par exemple le salarié qui viendrait travailler à pied*), la prise en charge de cette prime est soumise à cotisations.

En cas de cumul avec la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, le montant total de ces avantages ne peut être exonéré de cotisations et contributions sociales que dans la limite des frais réellement engagés par le salarié. *Vu le montant dérisoire de la prime, une telle limite aura peu de chance d'être atteinte en pratique.*

Rappelons que la **loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités** impose depuis le 1er janvier 2020, aux entreprises de plus de 50 salariés d'intégrer, dans les négociations annuelles obligatoires (NAO) **un volet mobilités** (*art. L. 2242-17 8° C. trav.*) comprenant des mesures visant notamment à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (réduction du coût de la mobilité, incitation à l'usage des « modes de transport vertueux », prise en charge des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements...). A défaut, l'élaboration d'un « **plan de mobilité employeur** » s'impose (*art. L. 1214-8-2 C. transports*). Les entreprises situées sur le même site peuvent établir un plan de mobilité employeur commun.

Règles de cumul des prises en charge de frais de transport pour les années 2022, 2023 et 2024		
Participation de 50 % aux abonnements à des transports publics de personnes ou à des services publics de location de vélos	Prime transport (frais de carburant, d'alimentation électrique, etc.)	Forfait mobilités durables
<ul style="list-style-type: none"> • Cumul temporaire avec la prime transport • Cumul possible avec le forfait mobilité durable dans une limite globale d'exonération de 800€ par an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumul temporaire avec la prise en charge obligatoire des abonnements à des transports publics ou à des services publics de location de vélos. • Cumul possible avec le forfait mobilité durable, dans une limite d'exonération globale de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant • Cumul possible avec le versement d'indemnités kilométriques dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail (sous réserve de la position de l'administration – rescrit social fortement conseillé). 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumul possible avec la prise en charge des frais de transports publics ou à des services publics de location de vélos dans une limite globale d'exonération de 800€ par an • Cumul possible avec la prime transport, dans une limite d'exonération globale de 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant • Cumul possible avec le versement d'indemnités kilométriques dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail (sous réserve de la position de l'administration – rescrit social fortement conseillé).

