

de vélos.

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

Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie.

Et lorsqu'on a plusieurs employeurs ?

Lorsqu'un·e salarié·e à temps partiel effectue deux mi-temps chez deux employeurs différents, chaque employeur est tenu de lui rembourser 50 % de ses titres de transports.

L'employeur ne peut se soustraire à son obligation au motif que cette prise en charge a déjà été assumée par un autre employeur. Il ne peut non plus minorer la quotépart de la somme qu'il est tenu de rembourser au/à la salariée.

Quel 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 salarié·e·s 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 exonéré 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 collectifs des salarié·e·s, dans les conditions mentionnées ci-dessus, est **exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que la CSG et de la CRDS**.

Dans certaines conditions et limites, l'employeur doit prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salarié·e·s 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 salarié·e·s contraint·e·s 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.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour conter les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires:
Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

La prise en charge des frais de transports publics par l'employeur en 7 questions



Emma.

Quel·le·s sont les salarié·e·s bénéficiaires ?

Tout·e salari·e·, quel que soit son contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, contrat en alternance, contrat de travail temporaire, etc.) bénéficié de la prise en charge de ses frais de transports publics, s'il/elle remplit les deux conditions suivantes :

- **utiliser des transports en commun ou un service public de location de vélos** comme il en existe dans certaines agglomérations, pour aller de sa résidence habituelle à son lieu de travail ;
- **acheter, pour payer ces transports ou services, des titres d'abonnement.** Quels abonnements ouvrent droit à la prise en charge ?

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salarié·e·s, parmi les catégories suivantes :

- **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 RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France, les entreprises de transports publics ou les régies... ;
- **les abonnements à un service public de location de vélos.**

L'employeur peut toutefois refuser la prise en charge lorsque le/la salarié·e 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 %.

Quel est 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/la salarié·e. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2^e classe.

Elle s'applique aux titres de transport permettant au/à la salarié·e d'accomplir le trajet de sa résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court.

Lorsque le titre utilisé par le/la salarié·e 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/la salarié·e, 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/de la salarié·e, 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 eux-mêmes.

Et pour les salarié·e·s à temps partiel ?

Le/la salarié·e à temps partiel, employé·e 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·e salarié·e à temps complet.

Lorsqu'il/elle est employé·e pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet définie ci-dessus, le/la salarié·e 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.

Exemples

La prise en charge obligatoire de l'employeur sera fixée pour un titre de transport collectif coûtant 90 € par mois :

- Pour un·e salarié·e, travaillant au moins 17,5 heures par semaine : $90 \text{ €} \times 50 \% = 45 \text{ €}$
- Pour un·e salarié·e travaillant 15 heures par semaine : $90 \text{ €} \times 50 \% \times 15/17,5 = 38,57 \text{ €}$

Et pour les contrats précaires inférieurs à un mois ?

Tous les contrats de travail ouvrent droit à la prise en charge des titres de transports collectifs par l'employeur. Se pose néanmoins la question du calcul de cette prise en charge lorsque la durée du contrat est inférieure à un mois, le code

du travail restant muet sur ce point. Il nous semble requis d'appliquer la même logique de calcul que celle propre aux contrats à temps partiel.

Exemples

La prise en charge obligatoire de l'employeur sera fixée pour un titre de transport collectif coûtant 90 € par mois :

- Pour un·e salarié·e, dont la durée de travail mensuelle est d'au moins 75,84 heures, quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois :
 $90 \text{ €} \times 50 \% = 45 \text{ €}$
- Pour un·e salarié·e, dont la durée de travail mensuelle est de 24 heures, quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois :
 $(90 \text{ €} \times 50 \%) \times (24/75,84) = 14,24 \text{ €}$

Quelles sont les modalités de règlement de cette prise en charge ?

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salarié·e·s 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 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/la salarié·e.

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

Pour les salarié·e·s intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire, 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