

LA PRIME TRANSPORT

MAJ le 09/01/2025

Transports collectifs remboursés à hauteur de 50%

L'ensemble des entreprises doivent rembourser les **frais de transports collectifs** engagés par leurs salariés à hauteur de **50% minimum**. Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale est venu préciser que cette prise en charge de 50% ne doit pas différer en fonction de la localisation du domicile du salarié ainsi que du lieu de travail. L'entreprise peut toutefois aller au-delà si elle le souhaite.

L'employeur peut toutefois refuser le remboursement si le salarié bénéficie déjà d'une indemnité représentative de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

La prise en charge s'effectue sur la **base des tarifs de 2e classe**. Le remboursement doit avoir lieu au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel le titre de transport a été validé, sur présentation de justificatifs par le salarié. S'agissant des titres de transport à validité annuelle, la prise en charge est répartie mensuellement.

Ce **remboursement est exonéré** de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. **Mais** :

- Si l'entreprise va au-delà du remboursement de 50% et qu'elle applique un abattement forfaitaire pour frais professionnels (VRP, journaliste, ouvriers BTP...), la part dépassant ce montant sera automatiquement réintégrée dans l'assiette des cotisations.
- Si l'entreprise va au-delà du remboursement de 50%, elle doit démontrer que l'éloignement du domicile du salarié par rapport à son lieu de travail résulte d'une contrainte d'origine familiale ou liées à la situation de l'emploi. Sinon, la part dépassant 50% sera soumise à charges

Dans quelle limite l'employeur doit-il prendre en charge ces frais ?

1/ Selon l'ACOSS, les entreprises n'ont pas l'obligation de rembourser les frais de transport des salariés qui décident, **pour convenances personnelles**, de déménager et de s'éloigner de leur lieu de travail.

L'employeur doit prendre en charge **l'intégralité des frais de transport** collectif, quelle que soit la distance, **si l'éloignement** du lieu de travail **est dû** :

- **soit à l'emploi** (difficulté de trouver un emploi, précarité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise...)
- **soit à des contraintes familiales** (lieu d'activité du conjoint / concubin, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants...)

2/ Si cet éloignement relève d'un choix du salarié, l'ACOSS précise dans quelle mesure l'entreprise pourra alors limiter sa prise en charge :

- Lorsque **l'entreprise** est implantée en **Ile de France** et que le **salarié** est domicilié en **province**, la **prise en charge** obligatoire est **limitée** au parcours compris à l'intérieur de l'Ile de France (**zone 6**)
- Lorsque **l'entreprise** est implantée en **province** et que le **salarié réside à plus de 50 km** de son lieu de travail (y compris Ile de France), il n'y a **aucune obligation** de prise en charge.

Les **remboursements** effectués par l'employeur **au-delà de ces montants** doivent être **intégrés** dans **l'assiette des cotisations** de sécurité sociale.

Une partie des frais d'essence peut être prise en charge

L'employeur a par ailleurs la possibilité de prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation électrique engagés par ses salariés. Le remboursement suppose là encore que le **salarié justifie ses frais**.

Sont toutefois exclus ce dispositif de prise en charge :

- les salariés qui ne nécessitent pas de transport pour se rendre sur leur lieu de travail ou ceux dont le transport est assuré gratuitement par leur employeur.
- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à leur disposition permanente par leur employeur avec prise en charge des frais d'essence ou d'alimentation électrique
- salariés ayant leur résidence ou leur lieu de travail dans une zone couverte par les transports collectifs et dont les horaires de travail leur permettent de les utiliser

Ce **remboursement est exonéré** de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la **limite de 300€ par an et par salarié**. Au-delà de ce montant, les sommes seront soumises à charges et imposables. Ce montant peut monter jusqu'à **600€** pour les frais d'alimentation électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.