

Frais de transport « domicile-lieu de travail » : nouvelles précisions

Une circulaire ministérielle du 28 janvier 2009 apporte plusieurs précisions sur les modalités de prise en charge des frais de transport exposés par les salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail.
Circ. DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009 ; lettre-circ. AC033 2009-21 du 11 février 2009

- Lorsque plusieurs abonnements aux transports publics sont nécessaires à la réalisation du trajet domicile-lieu de travail du salarié, l'employeur prend en charge 50 % de ces différents titres d'abonnement.
- Si l'employeur prend en charge les frais de transports personnels du salarié (« prime transport »), l'exonération de cette prime ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.
- La prime transport peut se cumuler avec les possibilités de remboursement des indemnités kilométriques pour le trajet domicile-lieu de travail.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS

Frais de transports publics ou de services publics de location de vélos

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a généralisé à l'ensemble du territoire les dispositions qui existaient en Île-de-France (voir FH 3279, §§ 1-1 à 1-3 et FH 3283, §§ 2-1 à 2-11). Depuis le 1^{er} janvier 2009, tout employeur doit donc prendre en charge 50 % des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par ses salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (c. trav. art. L. 3261-2). La circulaire souligne que les employeurs situés hors de la région Île-de-France qui prenaient déjà en charge les frais de transport en commun, mais pour une part inférieure au nouveau dispositif légal, doivent compléter leur prise en charge à hauteur de la prise en charge obligatoire de 50 %.

Cette prise en charge obligatoire concerne les titres de transport nécessaires pour faire le trajet le plus court en temps (et non en distance). Ainsi, est cité pour exemple le cas des salariés résidant et travaillant en banlieue parisienne pour qui il peut être plus rapide de passer par Paris. L'employeur doit dans ce cas prendre en charge 50 % du titre d'abonnement souscrit par le salarié pour ce trajet domicile-lieu de travail via Paris, même si l'abonnement couvre davantage de zones que celui correspondant au trajet le plus court en distance de banlieue à banlieue.

Par ailleurs, réponse est donnée à la question de la pluralité d'abonnements pour un trajet domicile-lieu de travail (voir FH 3283, § 2-2). La prise en charge par l'employeur, à hauteur de 50 % des titres d'abonnement, doit couvrir l'intégralité

lité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectué en transports collectifs, même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet.

→ **EXEMPLE.** Un salarié utilise, pour le trajet domicile-lieu de travail, un abonnement hebdomadaire SNCF, complété par un abonnement de bus urbains. L'employeur prend en charge 50 % de l'abonnement SNCF et 50 % de l'abonnement de bus urbains.

Régime social

La prise en charge obligatoire des frais de transports publics et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos (soit 50 % du montant de l'abonnement) est exonérée de charges sociales.

Si l'employeur va au-delà de l'obligation légale de prise en charge, la part facultative au-delà de 50 % est exonérée de cotisations sociales dans la limite des frais réellement engagés. La circulaire confirme ici ce qu'indiquait déjà l'administration en 2003 (circ. DSS/SFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003, § III, 3-4-1 ; voir FH 3283, § 2-10).

→ **EXEMPLE.** La durée hebdomadaire de travail dans une entreprise est fixée à 35 h. Pour un titre de transport de 100 €, la prise en charge obligatoire de l'employeur est, pour un salarié à temps partiel à hauteur de 15 h par semaine, de :
 $(100 \text{ €} \times 50 \%) \times (15/17,5) = 42,86 \text{ €}$.

L'employeur peut vouloir prendre en charge l'abonnement sans appliquer le prorata lié au temps partiel (voir FH 3283, § 2-5), comme s'il s'agissait d'un temps plein, soit :
 $100 \text{ €} \times 50 \% = 50 \text{ €}$. La part facultative (50 € - 42,86 € = 7,14 €) est effectivement exonérée de cotisations sociales, puisque dans la limite des frais réellement engagés par le salarié à temps partiel.

La circulaire n'évoque pas le cas de l'application d'une déduction forfaitaire. À s'en tenir aux positions de 2003, la prise en charge obligatoire est exonérée de charges sociales, y compris en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (circ. DSS/SFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003, § III, 3-4-1 et § IV, 4-3).

A contrario, et à notre sens, la prise en charge facultative au-delà de 50 % ne se cumulerait pas avec la déduction forfaitaire spécifique.

Ainsi, lorsque l'employeur pratique une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, deux principes doivent être appliqués :

- la prise en charge obligatoire reste exonérée de cotisations ;
- l'éventuelle prise en charge facultative est réintégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (mais pas dans la base CSG et CRDS).

Question en suspens

De nombreux employeurs se posent la question de l'écendue de l'obligation de prise en charge des frais de transport en commun des salariés résidant par convenue personnelle loin de leur lieu de travail. Rien n'est indiqué dans les textes (loi et décret) concernant une éventuelle exclusion de ces salariés.

L'administration en 2003 refusait que la prise en charge de ces frais soit exonérée de cotisations lorsque le salarié travaillait dans une autre région que celle de son domicile par pure convenance personnelle. Dans cette hypothèse, l'exonération n'était admise que si l'éloignement ne relevait pas de la convenance du salarié, mais de circonstances liées à l'emploi (difficulté de trouver un travail, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à une promotion, démenagement, l'entreprise, multiemploi, etc.) ou à des contraintes familiales (lieu d'activité du conjoint, scolarité des enfants, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, etc.) (circ.

DSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003, § 3-4-1). À notre sens, cette position ne peut plus tenir à l'heure actuelle, puisqu'elle reviendrait à appliquer une « double peine » à l'employeur :

- une obligation de prise en charge de 50 % des frais de transports en commun pour l'employeur, aujourd'hui généralisée à l'ensemble du territoire ;
- une absence d'exonération de cette prise en charge.

Des précisions de l'administration sur ce point seraient les bienvenues.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PERSONNELS

Versement de la prime transport

L'employeur peut prendre en charge les frais de carburant (ou d'alimentation d'un véhicule électrique) des salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour le trajet domicile-lieu de travail (voir FH 3279, §§ 1-4 à 1-7 et FH 3283, §§ 2-12 à 2-19) ; c'est ce dispositif que l'on appelle « prime transport ».

Cette prise en charge est facultative, et non cumulable pour un même salarié avec la prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs.

La circulaire en rappelle les conditions d'octroi.

Ainsi, la prime transport peut être versée :

- aux salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'une zone couverte par les transports urbains ;
- ou aux salariés dont la résidence ou le lieu de travail se trouve dans ces zones lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable soit parce que le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, soit en raison d'horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance, etc.).

L'employeur doit être en mesure de présenter la photocopie de la carte grise du véhicule du salarié lorsque celui-ci prend en charge les frais de transports correspondant à des frais de carburant ou à des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Il n'y a pas de disposition dans le code du travail indiquant une exclusion des salariés éloignés de leur lieu de travail pour convenance personnelle. En effet, si l'employeur met en place la prise en charge facultative, il doit le faire pour l'ensemble des salariés pouvant y prétendre. Les employeurs qui auraient mis en place la prime transport ne peuvent pas exclure un salarié de ce versement du seul fait de l'éloignement pour convenance personnelle de son domicile.

Régime social

Exonération de cotisations

La prise en charge des frais de transports personnels (voir FH 3279, §§ 1-4 à 1-7) est exonérée de toute cotisation et de toute contribution d'origine légale ou conventionnelle dans la limite de 200 € par salarié et par an (c. séc. soc. art. L. 131-4-1).

La circulaire revient sur les cotisations et contributions auxquelles n'est pas soumise la prime transport et en dresse la liste.

Ces 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 de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et AFEC ;

- 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.

La prime transport n'est, par ailleurs, pas soumise à la taxe sur les salaires.

Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

L'administration précise que le bénéfice de la prime transport, et l'exonération dans la limite de 200 € qui en découle (voir FH 3279, § 1-6), ne peut pas être cumulé avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels pour les professions qui en bénéficient.

Ainsi, la pratique d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels implique la réintégration de la prime transport dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, la déduction forfaitaire n'étant appliquée que par la suite (voir « Avantages en nature et frais professionnels », RF 981, § 4003).

Cumul de la prime transport avec des indemnités kilométriques

Cas de cumul

L'employeur peut, comme antérieurement, opter pour une prise en charge allant au-delà de la seule prime transport, et appliquer le régime des indemnités pour frais professionnels. En effet, la prime transport peut se cumuler avec les possibilités de remboursement d'indemnités kilométriques pour le trajet domicile-lieu de travail, déjà admises par la circulaire de base sur les frais professionnels, dans la limite du barème annuel établi par l'administration fiscale (circ. DSS/SFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003, § III, 3-4-1).

Ce régime présente plusieurs avantages par rapport à la prise en charge des frais de transports personnels :

- les modalités de mise en place prévues pour la prise en charge facultative des frais de transports personnels (voir FH 3279, § 1-5) n'ont, a priori, pas à être suivies ;
- dans un contexte de remboursement de frais professionnels, le remboursement peut, le cas échéant, être exonéré de cotisations, même au-delà de 200 € par an.

MENTION SUR LES BULLETINS DE SALAIRE

La prise en charge des frais de transports (publics ou personnels) doit figurer sur le bulletin de salaire (voir FH 3283, § 2-20). La circulaire précise que même lorsque l'employeur prend en charge des frais de déplacement entre la résidence habituelle et le lieu de travail en application d'un dispositif conventionnel au moins aussi favorable que le dispositif légal, cette mention doit également être portée sur le bulletin de paye.

La prime transport

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, adoptée le 17 décembre 2008, a prévu la prise en charge des frais de transport domicile/lieu de travail exposés par le salarié.



**Par Gaëlle Duc-Echampard, avocate
Lamy Lexel
Avocats Associés**

Ces dispositions sont applicables dès le 1^{er} janvier 2009 pour l'ensemble des employeurs : auparavant la prise en charge des frais de transports collectifs était obligatoire uniquement pour les employeurs situés en Ile-de-France. Aujourd'hui, tous les employeurs, quel que soit leur effectif et quelle que soit leur localisation, sont astreints à l'obligation de versement de la prime transport lorsque les conditions ci-après décrites sont réunies.

1. Prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs

Selon le décret du 30 décembre 2008, l'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais de transports suivants :

– les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité, ainsi que les abonnements spéciaux et les abonnements annuels ou mensuels ordinaires émis par la SNCF, ainsi que par les entreprises de transports publics et les régies mentionnés dans la loi du 30 décembre 1982 ;

– les cartes et les abonnements hebdomadaires à nombre de trajets limité, délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'organisation professionnelles des transports Ile-de-France ainsi que les entreprises de transports publics et régies précitées ;

– les abonnements à un service public de location de vélos.

Le remboursement se fait sur la base d'un abonnement de deuxième classe, les tickets à l'unité étant de ce fait exclus du dispositif.

Aujourd'hui, tous les employeurs, quel que soit leur effectif et quelle que soit leur localisation, sont astreints à l'obligation de versement de la prime transport lorsque certaines conditions sont réunies.

Ces dispositions ne s'appliquent pas si le salarié perçoit déjà des indemnités pour ses frais de déplacement entre son domicile et son lieu de travail.

Si le salarié a plusieurs lieux de travail, il peut prétendre à la prise en charge de l'ensemble de ses déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et les différents lieux de travail, ainsi qu'entre ses différents lieux de travail.

Si le salarié est employé à temps partiel pour plus d'un mi-

temps, la prise en charge est effectuée comme pour les salariés à temps plein, sans prorata.

Pour les salariés employés à moins de 50 %, la prise en charge de 50 % est proratisée en fonction du temps de travail.

Ainsi, pour une entreprise dont le temps de travail est fixé à 35 heures par semaine, pour un salarié travaillant 10 heures par semaine, la prise en charge de l'abonnement sera effectuée à hauteur de 10 sur 17,5.

Soit pour abonnement de 50 euros par mois : $50 \text{ euros} \times 50 \% \times 10/17,5 = 14,28$ euros de prise en charge par l'employeur.

Le salarié à temps plein ou travaillant à temps partiel pour un temps supérieur à 17,5 heures se verra rembourser quant à lui 25 euros.

L'employeur devra procéder au remboursement dans le mois suivant l'utilisation de l'abonnement, dès lors que le salarié lui présente un abonnement valide.

Pour les abonnements annuels, la prise en charge est répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Quid de l'incidence de la maladie et des congés payés sur ces remboursements ?

La circulaire ministérielle du 24 décembre 1982 avait apporté des précisions pour la question de l'incidence de la maladie du salarié sur le remboursement des frais de transports en Ile-de-France.

La circulaire précise que l'employeur doit prendre en charge l'abonnement mensuel dès lors qu'il avait été utilisé au moins une fois par le salarié au cours du mois considéré.

L'employeur ne peut procéder à aucun abattement pour jours non travaillés pour l'abonnement mensuel.

Concernant un abonnement annuel, la circulaire prévoit que l'employeur est tenu de rembourser le mois durant lequel l'arrêt maladie est intervenu.

En revanche, aucune prise en charge n'est prévue si la maladie du salarié se poursuit les mois suivants.

Le même principe s'appliquait pour les congés payés : l'employeur doit prendre en charge l'abonnement mensuel dès lors qu'il a été utilisé au moins une fois par le salarié dans le cadre de son travail.

En revanche, si la période de congés payés couvre entièrement la période de validité de l'abonnement, celui-ci n'a pas à être pris en charge.

A priori, ces dispositions de la circulaire applicable à l'Ile-de-

France devraient être confirmées pour la prime transport. Le remboursement des abonnements ainsi opéré est exonéré de charges sociales et d'impôts sur le revenu, y compris en cas d'application d'une déduction forfaitaire spéciale pour frais professionnels.

En revanche, si l'employeur rembourse le salarié au-delà de la part obligatoire de 50 %, la part facultative qu'il prend en charge sera soumise à cotisations sociales.

Il convient donc d'être particulièrement attentif à ces dispositions puisque celles-ci sont d'application obligatoire dès le 1^{er} janvier 2009, cette prise en charge faisant désormais partie des mentions devant figurer sur le bulletin de paie.

Le montant de la prise en charge devant figurer sur les bulletins de salaire, l'omission de cette mention est passible, à partir du 1^{er} avril 2009, d'une sanction pénale relevant de la contravention de 3^e classe (450 euros).

Toutefois, le fait pour l'employeur de ne pas rembourser les frais de transport du salarié est d'ores et déjà puni d'une amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (750 euros pour les personnes physiques et 3 750 euros pour les personnes morales).

2. Prise en charge facultative des frais de transport personnel

Les employeurs peuvent prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques exposés par les salariés pour leur déplacement entre la résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette prise en charge est facultative et n'est pas cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs.

Cette prise en charge pourra se faire selon les modalités suivantes :

- si l'employeur est une entreprise dans laquelle il existe une section syndicale : l'article L. 3261-4 exige la conclusion d'un accord d'entreprise entre l'employeur et un ou des représentants d'organisations syndicales représentati-

ves dans l'entreprise ;

- dans les autres entreprises : une décision unilatérale de l'employeur après consultation du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent est suffisante.

Attention : si l'employeur met en place cette prise en charge facultative, il doit le faire pour l'ensemble des salariés susceptibles d'y prétendre.

Peuvent bénéficier de cette prise en charge :

- les salariés qui sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel parce que leur résidence principale ou leur lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France ou d'une zone couverte par les transports urbains ;

- les salariés pour lesquels l'utilisation du véhicule personnel est rendue indispensable en raison des horaires de travail qui ne permettent pas d'utiliser les transports en commun (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Attention, certains salariés sont exclus de cette possibilité de prise en charge.

Il s'agit :

- des salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique ;

- des salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;

- enfin des salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

La prise en charge de ces frais pour les salariés à temps partiel se fait dans les mêmes conditions que le remboursement des frais de transports collectifs, tel qu'explicité plus haut.

La prise en charge de ces frais bénéficie d'une exonération des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 200 euros par an et par salarié.

L'employeur doit veiller à ce que les éléments de justification des frais réellement engagés par les salariés existent.

L'accent est donc mis sur les transports en commun, qui seuls bénéficient d'une prise en charge obligatoire. ■

ACTUALITÉ SOCIALE EN BREF

Chambre sociale 13 novembre 2008 : la clause de garantie d'emploi

Par Gaëlle Duc-Echampard

Par cet arrêt, la Cour de cassation est venue clarifier sa jurisprudence sur les implications de la clause de garantie d'emploi.

Un salarié avait été nommé directeur des ressources humaines, l'employeur prenant le soin de préciser que ce poste lui était proposé pour une période minimale de deux ans et que dans le cas où la société décidait, à l'issue de cette période de deux ans, de ne pas renouveler la période d'emploi, le salarié serait en mesure de prétendre à des dommages et intérêts correspondant à un an de salaire primes incluses. Le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour motif économique un an après avoir été nommé à ce poste. La Cour de cassation, par cet arrêt, apporte deux précisions.

Elle précise tout d'abord que le salarié peut cumuler l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité accordée au titre de la violation de la garantie d'emploi. La haute juridiction estime en effet que ces indemnités ont des origines juridiques distinctes et qu'elles peuvent être cumulées.

Attention cependant, le salarié ne peut pas cumuler l'indemnité pour violation de l'obligation de garantie d'emploi avec l'indemnisation chômage. Toutefois, la Cour de cassation précise que la violation de cette clause de garantie d'emploi ne prive pas automatiquement de cause réelle et sérieuse le licenciement entpris. Malgré la violation de la garantie d'emploi, les juges du fond ont l'obligation de rechercher si le licenciement repose sur un motif réel et sérieux pour se déterminer. Il convient de préciser qu'en l'espèce, la cour d'appel avait considéré que le licenciement était nécessairement abusif, dans la mesure où l'employeur n'avait pas respecté la clause de garantie d'emploi. La Cour de cassation vient préciser qu'il n'en est rien, contrairement à la décision qu'elle avait prise le 21 décembre 2006. ■