LES DOSSIERS TISSOT

LE TRANSPORT DES SALARIÉS

AVRIL 2021

TISSOT éditions

Le transport des salariés

Sommaire

1 - Le trajet domicile-lieu de travail

A) Principe

1/ La prise en charge des frais

2/ Le temps de trajet

3/ Le bulletin de paie

B) Les frais de transport collectif ou d'abonnement à un service public de location de vélos

C) Forfait mobilités durables

D) Prise en charge des frais de transport personnel

E) La prime de transport

F) Utilisation des titres-mobilités

2 - Les déplacements professionnels

A) Les frais liés au transport professionnel

1/ Principe

2/ L'utilisation du barème kilométrique fiscal

Automobiles

Cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes

3/ Les conditions d'exonération de cotisations

Remarque sur le sort de l'abattement pour frais professionnels supplémentaires

4/ L'utilisation de transports collectifs

B) Frais de déplacements du représentant du personnel

3 - Les voitures de fonction et de service

A) Mise en place

B) L'utilisation d'une voiture

1/ Mise à disposition d'une voiture à usage professionnel

2/ Mise à disposition d'une voiture à usage professionnel et personnel

C) Équipement et entretien du véhicule

4 - Les infractions au Code de la route

A) Les amendes pour infraction au Code de la route

1/ Les amendes à la charge de l'employeur

2/ Les amendes à la charge du salarié

3/ Obligation de révéler l'identité du salarié auteur d'une infraction routière

B) Le permis de conduire

1/ Condition d'embauche définitive

2/ Le retrait ou la suspension du permis de conduire

L’employeur ne dépend pas de la Convention collective des transports routiers

L’employeur dépend de la Convention collective des transports routiers

C) Les attestations de déplacement

1 - Le trajet domicile-lieu de travail

A) Principe

1/ La prise en charge des frais

En matière de transport entre domicile et lieu de travail, l'employeur est soumis à une obligation de prise en charge des frais engagés par le salarié au titre de ce transport sous réserve que le salarié utilise un moyen de transport collectif. Cette prise en charge relève du régime des frais professionnels.

Pour l'utilisation d'autres moyens de transport, l'employeur n'a aucune obligation de prendre en charge des frais engagés par le salarié. S'il décide toutefois de prendre en charge ces frais, les sommes versées peuvent, sous certaines conditions et limites, bénéficier du régime social et fiscal favorable des frais professionnels.

2/ Le temps de trajet

Le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, que le salarié utilise son propre véhicule, un véhicule de l'entreprise ou les transports en commun.

En effet, « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif » (C. trav., art. L. 3121-4). Ce temps ne fait l'objet d'aucune rémunération.

Attention

Pour les travailleurs handicapés, lorsque le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. Il s'agit là d'une simple faculté pour l'employeur, qui est libre de la mettre en œuvre ou non (C. trav., art. L. 3121-5).

Par contre, lorsque le salarié doit commencer sa journée, dans le cadre de ses fonctions, en se rendant dans un lieu inhabituel (déplacement chez un client, déplacement sur un autre établissement de l'entreprise), le temps de trajet, qui dépasse le temps habituel de trajet du salarié entre son domicile et son lieu de travail, fait l'objet d'un traitement particulier. Ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif mais doit donner lieu, au profit du salarié, à une contrepartie financière ou sous forme de repos (Cass. soc., 5 juin 2019, n° 17-26.286).

Cette contrepartie doit être prévue par un accord d'entreprise. À défaut, elle doit être définie par décision unilatérale de l'employeur, après avis du comité social et économique.

En outre, lorsqu'un chauffeur-livreur effectue des trajets entre son domicile et les locaux du client de son employeur avec un véhicule de l'entreprise contenant parfois des colis appartenant au client, ce temps de trajet constitue du temps de travail effectif (Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-16.920).

3/ Le bulletin de paie

Le bulletin de paie du salarié doit mentionner le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transport personnel (C. trav., art. R. 3243-1).

Pour rappel, le bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée (C. trav., art. R. 3243-5).

Attention

L'employeur qui ne respecte pas les règles relatives à la prise en charge des frais de transport public et des frais de transport personnel est passible de sanctions pénales prévues pour les contraventions de 4e classe, soit une amende maximale de 750 euros (C. trav., art. R. 3261-16

B) Les frais de transport collectif ou d'abonnement à un service public de location de vélos

Tous les employeurs doivent prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements 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 (C. trav., art. L. 3261-2).

L'employeur a cette même obligation de prise en charge pour ses stagiaires, quelle que soit la durée du stage (C. éduc., art. L. 124-13).

Montant de la prise en charge

La prise en charge obligatoire de l'employeur est de 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de seconde classe (C. trav., art. R. 3261-1 et R. 3261-3).

Jurisprudence

l'employeur doit prendre en charge partiellement le prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements effectués par transports publics entre leur domicile habituel et leur lieu de travail. Peu importe que le domicile et le lieu de travail soient situés dans des régions différentes (ex. : salarié résidant en Eure-et-Loir et travaillant à Paris) (Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 11-25.089). Dès lors que le salarié ne dispose pas d'une résidence habituelle proche de son lieu de travail, il appartient à l'employeur de prendre en charge la moitié des frais de transports publics engagés par le salarié pour se rendre à son travail, calculés à partir de sa résidence habituelle même comprise à plus de 700 kilomètres et au sein de laquelle le salarié ne réside dans les faits qu'en fin de semaine et durant les jours télétravaillés (Cass. soc., 12 novembre 2020, n° 19-14.818).

Titres souscrits visés :
- les abonnements utilisables suivant plusieurs modes avec un nombre de voyage illimité, les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF, par les entreprises de transport public et les régies ;
- les cartes d'abonnement mensuel, hebdomadaire ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité qui sont délivrées par la RATP, la SNCF, les entreprises de transport de l'Île-de-France, les entreprises de transport public, les régies ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

La prise en charge ne concerne pas les billets à l'unité.

Délai de prise en charge

Le remboursement effectué par l'employeur doit se faire dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel les titres ont été validés (C. trav., art. R. 3261-4).

Pour les titres de transport dont la validité est annuelle, leur prise en charge est répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Conditions de la prise en charge : transports collectifs

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 salarié (C. trav., art. R. 3261-5). Ainsi, l'employeur est en droit de refuser de rembourser les titres qu'un salarié ne lui présenterait pas (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-10.539).

Conditions de la prise en charge : vélos

Le titulaire des titres doit être identifié et les titres doivent être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ou, le cas échéant, par la personne en charge de la gestion du service public de location de vélos.

Si le titre d'abonnement à un service public de location de vélos n'indique pas le nom et le prénom du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié pourra suffire pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

Notez-le

Un accord collectif peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, sans pouvoir cependant allonger les délais de remboursement prévus par la réglementation (C. trav., art. R. 3261-6).

Cas particulier des salariés intérimaires

La situation spécifique des salariés intérimaires, qui peuvent avoir plusieurs employeurs et dont la mission peut être changée (terme raccourci ou au contraire prolongé), est prise en compte par un accord collectif étendu (accord du 31 octobre 2009 relatif à la prise en charge des frais de transports publics des salariés intérimaires, étendu par arrêté du 9 août 2010). Les dispositions de cet accord sont obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application.

Les salariés intérimaires dont le lieu de travail (lieu de la mission) est situé dans le périmètre couvert par les transports publics et qui souscrivent un titre d'abonnement pour ce périmètre, doivent percevoir, par jour de travail, un remboursement forfaitaire couvrant les zones de transport du trajet domicile-travail, établi selon les bases ci-dessous :
- 50 % du montant du ou des titres d'abonnement annuel divisé par 260 ;
- 50 % du montant du ou des titres d'abonnement mensuel divisé par 21,67 ;
- 50 % du montant du ou des titres d'abonnement hebdomadaire divisé par 5.

En pratique, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire employeur suffit. Elle permet aux salariés temporaires la prise en charge des frais d'abonnement à un service public de voyageurs ou à un service public de location de vélos.

Notez-le

Un accord collectif de travail peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, sans pour autant dépasser la fin du mois suivant celui pour lequel les titres ont été validés.

Changement des modalités de preuve et de remboursement

Dans ce cas, l'employeur doit prévenir les salariés au moins 1 mois avant la date fixée pour le changement.

Refus de prise en charge de l'employeur

L'employeur peut refuser la prise en charge des titres, si le salarié bénéficie déjà d'indemnités de frais de déplacement entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à 50 % du coût des titres.

Situation du salarié à temps partiel :
- la prise en charge des frais de transport des salariés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps complet, si l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail ;
- la prise en charge des frais de transport des salariés à temps partiel est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet, si le salarié est employé pour un nombre inférieur à la moitié de la durée à temps complet.

Salariés travaillant sur plusieurs lieux de travail dans la même entreprise

Si l'employeur n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et leur résidence habituelle, il doit assurer la prise en charge du ou des titres de transport permettant aux salariés de réaliser l'ensemble des déplacements entre ces différents lieux et entre ces lieux et leur résidence habituelle.

Salariés en télétravail

Le ministère du Travail considère que le salarié en télétravail doit bénéficier de la prise en charge de son abonnement annuel, mensuel ou hebdomadaire à hauteur de 50 % dès lors qu'il continue à travailler en présentiel au moins un jour sur la période concernée, sans réduction du montant remboursé au prorata du nombre de jours télétravaillés.

Si le salarié est exclusivement en télétravail sur toute une année, un mois ou une semaine, il ne peut alors pas bénéficier du remboursement à 50 % des abonnements de transports collectifs ayant respectivement une échéance annuelle, mensuelle ou hebdomadaire.

Sanctions

Le défaut d'application de cette obligation est sanctionné par une amende de 750 euros pour les personnes physiques et de 3750 euros pour les personnes morales (C. trav., art. R. 3261-16).

C) Forfait mobilités durables

L'employeur peut verser un forfait mobilités durables en bénéficiant d'un régime social et fiscal favorable pour certains salariés. Ce forfait vise à prendre en charge tout ou partie des frais du salarié utilisant un service de mobilité partagée (location ou libre-service de véhicules non thermiques et service d'autopartage de véhicules à faibles émissions), des transports publics de personnes (pour les frais non couverts par la prise en charge légale de 50 % des abonnements), son vélo ou le covoiturage pour se rendre au travail (comme conducteur ou comme passager). À compter du 1er janvier 2022, les frais engagés par l'utilisation d'un engin de déplacement personnel motorisé (type trottinette électrique) peuvent donner lieu à indemnisation par le biais du forfait mobilités durables.

Attention

Ce forfait mobilités durables se substitue notamment à l'indemnité kilométrique vélo depuis le 11 mai 2020. Compte tenu des modalités de mise en place identiques, les employeurs versant jusqu'alors des indemnités kilométriques vélo exonérées peuvent continuer à procéder à ces versements sans avoir à attendre la conclusion d'un nouvel accord ou sans avoir à consulter au préalable le comité social et économique. Toutefois, pour utiliser les autres voies de financement ainsi que le nouveau plafond d'exonération, un nouvel accord ou une nouvelle décision unilatérale est nécessaire.

Pour l'utilisation de moyens de transport durables, le salarié peut obtenir un remboursement des frais engagés ou peut se voir remettre de la part de l'employeur un titre-mobilité.

Cette prise en charge est exonérée de cotisations d'origine légale ou conventionnelle et d'impôt sur le revenu à hauteur d'un plafond de 500 euros par an et par salarié. Le respect du plafond doit être observé en tenant compte de la participation volontaire cumulée de l'employeur aux frais de transport par auto ou moto et de la prise en charge légale obligatoire de frais d'abonnement aux transports publics.

Pour les salariés à temps partiel, le plafond reste fixé à 500 euros si le salarié est employé sur une base d'au moins 50 % de la durée du travail à temps complet dans l'entreprise. S'il est employé sur une base inférieure, le plafond de 500 euros doit alors être proratisé par application d'un coefficient égal à 50 % de la durée de travail à temps complet divisé par le nombre d'heures à temps partiel.