



Frais de transport domicile-lieu de travail : les plafonds d'exonération sont réhaussés

Pour les années 2022 et 2023, les régimes fiscal et social de la prime de transport et du forfait "mobilités durables" sont améliorés. Le législateur autorise aussi le versement d'une prime de transport pour tous les salariés et améliore le régime fiscal si l'employeur va au-delà de l'obligation légale pour les frais de transports publics.

Prime transport : assouplissement et plafonds d'exonération relevés

La prime de transport ouverte à un plus large public

De manière facultative, l'employeur peut prendre en charge les frais de carburant exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail. Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ([C. trav., art. L. 3261-3](#)). Ce dispositif est connu sous le vocable "prime de transport".

En principe, la prime de transport concerne uniquement les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas incluse dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles et du code des transports ;
- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

► Le salarié 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 salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, 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.

Pour inciter les employeurs à aider leurs salariés à faire face à la hausse du prix du carburant et de l'énergie, le législateur a supprimé ces conditions à titre temporaire. Ainsi, pour les années 2022 et 2023, la prime de transport peut concerner potentiellement l'ensemble du personnel. Cette mesure est une faculté laissée à l'employeur ; celui-ci n'y est pas contraint.

► L'employeur n'a pas à recueillir les éléments justifiant habituellement le bénéfice de la prime de transport (résidence en dehors d'un périmètre de transports ou utilisation indispensable du véhicule personnel).

Attention, certains salariés continuent d'être exclus. Il s'agit des salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par ce dernier des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ou à hydrogène d'un véhicule, des salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ou des salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ([C. trav., art. R. 3261-12](#)).

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prime sont toujours déterminés par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. A défaut d'accord collectif, la prime peut être mise en oeuvre par décision unilatérale de l'employeur (DUE), après consultation du CSE (s'il en existe un).

NDLR : si la prime de transport est déjà mise en place dans l'entreprise, un avenant à l'accord ou à la DUE devrait être nécessaire.

Cumul possible de la prime de transport avec les frais de transports publics

En principe, la prime de transport ne peut pas être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs.

► Le principe de non-cumul concerne toute prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics, que cette prise en charge corresponde ou non à la fraction obligatoire.

Cette interdiction de principe est temporairement levée pour les années 2022 et 2023 ([LFR pour 2022, art. 2, II](#)). Là encore, il s'agit d'une simple faculté pour l'employeur, non d'une obligation.

La loi de finances rectificative ne précise pas le régime social et fiscal de la prime transport en cas de cumul. Faut-il faire application d'une disposition jusqu'alors inutilisée de l'article 81 du code général des impôts ([art. 81, 19 ter, b, 2e phrase](#)) ? Celle-ci précise que lorsque la prise en charge des frais de transports personnels (hors forfait mobilités durables) est cumulée avec la prise en charge des frais de transports publics, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut dépasser le montant maximum annuel entre 500 € et le montant de la prise en charge des frais de transports publics.

► **Exemple** : un salarié dépense 900 € dans l'année pour son abonnement aux transports en commun pour son trajet domicile-lieu de travail. L'employeur prend en charge cet abonnement au niveau de l'obligation légale de 50 %, soit 450 €. Il verse également une prime transport de 300 € à son salarié, qui utilise sa voiture pour se rendre à la gare. La prime transport ne serait exonérée qu'à hauteur de 500 € – 450 €, soit 50 €.

Le ministère a été interrogé sur ce point par la rédaction sociale.

Augmentation du plafond d'exonération de la prime

Les sommes versées par l'employeur à ses salariés au titre de la prise en charge des frais de carburant sont, en principe, exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite de 200 euros par an et par salarié, et, au titre de la prise en charge des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène, dans la limite de 500 euros par an et par salarié.

Pour les années 2022 et 2023, ces plafonds sont relevés. Les primes de transport sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 700 euros par an et par salarié au titre de la prise en charge

des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène et de 400 euros par an et par salarié pour les frais de carburant ([LFR pour 2022, art. 2, I](#)).

► Cette limite est portée respectivement à 900 euros et 600 euros (pour les frais de carburant) en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte.

Ces plafonds s'appliquent également pour l'exonération de cotisations sociales et de CSG/CRDS, qui sont les mêmes que ceux applicables à l'exonération fiscale.

Forfait "mobilités durables" : relèvement des plafonds d'exonération et de cumul avec la prise en charge des frais de transports publics

Augmentation du plafond d'exonération

Le forfait "mobilités durables" est un dispositif permettant à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement domicile/lieu de travail de ses salariés effectués à vélo, en covoiturage (en tant que conducteur ou passager), en transports publics.

Depuis 2021, la prise en charge des frais du forfait "mobilités durables" est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS à hauteur de 500 euros.

► Sur le plan fiscal, le plafond de 500 euros s'applique à compter de l'imposition sur les revenus 2020.

Pour les années 2022 et 2023, ce plafond d'exonération est relevé. Il est porté à 700 euros (900 euros en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte) ([LFR pour 2022, art. 2, I](#)).

Augmentation du plafond de cumul

Le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics, dans une certaine limite.

L'avantage résultant du cumul forfait "mobilités durables"/prise en charge obligatoire des frais de transports publics est exonéré de cotisations sociales et non imposable dans la limite de 800 euros par an et par salarié (contre 600 euros aujourd'hui) ou, s'il est supérieur, du montant de la prise en charge obligatoire des coûts des titres d'abonnement de transports publics ([CGI, art. 81 19° ter b mod. Par LFR pour 2022, art. 3](#)).

► Le site internet du réseau des Urssaf indique que ce relèvement ne concerne que les années 2022 et 2023 mais, aux termes de l'article 3 de la loi de finances rectificative pour 2022, ce relèvement est pérenne.

La loi ne précise pas la date d'entrée en vigueur de cette mesure. Sans doute des précisions ultérieures seront-elle apportées par l'administration. A notre avis, elle s'applique à partir de l'imposition des revenus de l'année 2022 et pour les cotisations dues au titre des périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2022.

Prise en charge patronale facultative des titres de transports publics : une exonération moins contrainte

En principe, lorsque la prise en charge de l'employeur est supérieure au taux de 50 %, cette prise en charge facultative reste exonérée dans la limite des frais réellement engagés, sous réserve, pour les salariés travaillant dans une autre région que celle où ils résident, que l'éloignement entre leur résidence et leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (ex. : difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à

promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (ex. : 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).

► Ainsi, pour bénéficier du régime social de faveur, l'employeur doit justifier que l'éloignement ne relève pas de la convenance personnelle. A défaut, la prise en charge facultative doit être intégrée à l'assiette des cotisations.

A ce principe, le législateur vient d'ajouter un tempérament provisoire.

Pour les années 2022 et 2023, la part facultative de la prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnement aux transports publics souscrits par ses salariés (donc au-delà de 50 %) bénéficie du régime social de faveur accordé à la part obligatoire, dans la limite de 25 % du prix de ces titres ([LFR, art. 2, III](#)). Autrement dit, le seuil d'exonération est légalement porté à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics, y compris lorsque l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles ou lorsque l'employeur ne peut justifier que cet éloignement ne repose pas sur des convenances personnelles.

Géraldine Anstett et Eléonore Barriot

Documents joints

- [Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 \(articles 2 et 3\)](#)