



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 10.20
05/02/2020*

La loi d'orientation des mobilités

Les nouveautés en matière de mobilité des salariés depuis le 1^{er} janvier 2020

L'obligation de l'employeur de prendre en charge les frais du salarié pour ses trajets domicile-lieu de travail n'est pas nouvelle. En effet, nous vous rappelons que les employeurs ont l'obligation de prendre en charge 50 % du coût du titre d'abonnement des salariés aux transports en commun (cf. les circulaires Affaires Sociales n° 02.09 du 12/01/09 et n° 14.09 du 19/03/09).

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, publiée au Journal Officiel du 26 décembre 2019, comporte des mesures qui se rapportent à la mobilité des salariés, notamment la création d'une **obligation de négocier** sur ce thème et l'aménagement de la « **prime transport** » assortie **d'exonérations fiscales et sociales**.

Nous vous présentons ci-après ces nouvelles dispositions qui sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020.

1. L'obligation de négocier sur la mobilité des salariés

Le code du travail prévoit que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans des négociations sur un certain nombre de sujets (la rémunération, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail etc.)

Depuis le **1^{er} janvier 2020**, s'ajoute le thème de la mobilité des salariés.

En effet, **les entreprises et les établissements d'au moins 50 salariés ont désormais l'obligation de négocier tous les 4 ans les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transport personnel.

Il peut s'agir par exemple, de la participation de l'employeur aux frais de carburant ou d'alimentation électrique, ou au forfait « mobilités durables ».

À défaut d'accord sur la mobilité, les entreprises tenues de négocier doivent élaborer un **« plan de mobilité employeur »** sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel (cela concernait avant 2020 les entreprises ayant au moins 100 salariés sur un même site). Ce plan de mobilité va inclure des dispositions visant à soutenir aux déplacements domicile-travail de leur personnel. Il peut notamment concerner la prise en charge des frais de transport personnel.

2. Aménagement de la prise en charge des frais de carburant

Ce n'est pas une obligation, mais l'employeur peut mettre en place une **« prime transport » pour prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et des frais d'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle au lieu de travail**.

Depuis le 1er janvier 2020, les frais exposés par le salarié pour un **véhicule à hydrogène** sont également visés (article L. 3261-3 du code du travail).

Le montant, les modalités de cette prise en charge et les critères d'attribution sont déterminés par un accord collectif, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur.

Cette prise en charge, lorsqu'elle est mise en place, est réservée à certains salariés :

- les salariés contraints d'utiliser leur véhicule en raison de conditions d'horaires de travail particulières ne leur permettant pas d'utiliser les transports collectifs ;

- depuis le 1er janvier 2020, **les salariés dont la résidence habituelle, ou le lieu de travail, est situé soit dans une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire** (avant la loi mobilités, étaient visés les salariés dont la résidence ou le lieu de travail était situé hors Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains).

Si un salarié exerce son activité sur **plusieurs lieux de travail** d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces lieux et entre ceux-ci et la résidence habituelle du salarié. La prime transport peut alors couvrir les frais engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail (article R. 3261-15 du code du travail).

Sont exclus du bénéfice de la prime transport les salariés :

- qui disposent d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur, avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ;
- ou qui sont logés dans des conditions telles qu'ils n'ont pas de frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- ou dont l'employeur assure gratuitement le transport.

La prime transport doit concerner les salariés selon les **mêmes modalités et en fonction de la distance** entre le domicile et le lieu de travail (article R. 3261-11 du code du travail).

Les salariés à **temps partiel à 50%** ou plus ont droit à la même prise en charge qu'un salarié à temps plein. En deçà, il convient de procéder à un **prorata** (article R. 3261-14 du code du travail).

L'employeur doit demander aux salariés les **éléments justifiant les dépenses** engagées, afin de pouvoir les présenter en cas de contrôle.

En cas de **modification** des modalités de remboursement, l'employeur doit en informer les salariés au moins **1 mois avant** (article R. 3261-13 du code du travail).

3. Exonération sociale et fiscale

a. Concernant l'utilisation de transports personnels :

La prise en charge par l'employeur pourra être exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS à hauteur de **400 € maximum par an** (article 81, 19° ter b du CGI ; article L. 136-1-1, III, 4° e du code de la sécurité sociale).

Au sein de ces 400 €, les frais de **carburant** ne peuvent être exonérés qu'à concurrence de **200 € par an**.

b. Concernant l'achat d'un titre d'abonnements aux transports publics de personnes, ou de services publics de location de vélos :

Le remboursement obligatoire de 50 % est exonéré de cotisations (article L. 136-1-1, III, 4° d et L. 242-1 du code de la sécurité sociale) et d'impôt sur le revenu.

Le remboursement facultatif, au-delà du minimum de 50 %, est exonéré dans la limite des frais réellement engagés, mais réintégré dans l'assiette des cotisations (sauf base CSG/CRDS) en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. La fraction excédentaire est à réintégrer dans le revenu imposable si le salarié bénéficie de la déduction forfaitaire de 10 %.

c. En cas de cumul de l'utilisation des transports personnels et publics :

Les deux prises en charges sont cumulables, cependant l'exonération ne peut dépasser 400 € par an ou le montant de la prise en charge obligatoire de 50 % des transports en commun.