

## **La prise en charge par l'employeur des frais de transport « domicile / travail »**

Depuis 2009, a été instituée une aide au transport collectif domicile-lieu de travail sur tout le territoire (L. n° 2008-1330, 17 déc. 2008, art. 20). Les modalités en sont précisées par un décret et une circulaire ministérielle (D. n° 2008-1501, 30 déc. 2008 ; Circ. DGT-DSS n° 01, 28 janv. 2009). La circulaire DGT-DSS a été abrogée mais son contenu repris par le BOSS. **(I).**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, de nouvelles possibilités de prise en charge des frais de transport par l'employeur ont été introduites, en l'occurrence une « prime transport » et un « forfait mobilités durables » exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur les revenus sous certaines conditions **(II)**.

Enfin, et dans le but d'améliorer le pouvoir d'achat, les conditions d'accès et plafonds d'exonération attachés à ces dispositifs sont relevés à partir du 18 août 2022 pour une durée de 2 années (2022 et 2023). **(III)**

### **I. Prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos**

#### **a) Obligation de l'employeur**

Tout employeur a l'**obligation de 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 ; C. trav., art. R. 3261-1). Le non-respect de cette obligation est sanctionné de l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe (soit 750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales).

Les titres de transport concernés sont (C. trav., art. R. 3261-1 ; C. trav., art. R. 3261-2) :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité et les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité, émis par la SNCF, les entreprises de transport public et les régies et autres personnes mentionnées à l'article 7 de la loi du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public et les régies visées ci-dessus ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

La Cour de cassation a précisé qu'aucune distinction ne doit être réalisée selon la situation géographique de la résidence du salarié (Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-25.089, BOSS, Frais professionnels, § 520).

L'employeur a le droit de refuser la prise en charge de ces frais de transport lorsque le salarié perçoit déjà, pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, des indemnités d'un montant au moins égal à la prise en charge légale (C. trav., art. R. 3261-8) ou lorsqu'il n'engage pas de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, notamment quand l'employeur organise lui-même le transport de ses salariés.

Rien n'interdit à un employeur de prendre en charge le coût de ces abonnements au-delà du taux de 50 %. Cependant, dans ce cas, la prise en charge facultative est exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de 2<sup>e</sup> classe (C. trav., art. R. 3261-3).

En revanche, lorsque l'abonnement excède, pour des motifs de commodité personnelle, l'abonnement strictement nécessaire pour réaliser les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail, la prise en charge doit se faire (pour bénéficiaire de l'exonération) sur la base de l'abonnement strictement nécessaire à ces trajets (C. trav., art. R. 3261-3). De même, si le salarié souscrit un abonnement en 1<sup>re</sup> classe, la prise en charge doit se faire sur la base de l'abonnement de 2<sup>e</sup> classe.

La prise en charge par l'employeur, à hauteur de 50 %, des titres d'abonnement, couvre l'intégralité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectué en transports collectifs. Si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet, l'employeur prend en charge 50 % de ces différents titres d'abonnements (par exemple, un abonnement hebdomadaire de la SNCF complété par un abonnement de bus urbains).

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport sur ces différents lieux peut prétendre à la prise en charge du titre de transport 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 eux-mêmes (C. trav., art. R. 3261-10).

### **b) Modalités de prise en charge des frais de transports publics**

La prise en charge des frais de transports publics par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié. Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'organisme de transport.

Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos (C. trav., art. R. 3261-5).

Un accord collectif peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, différentes ou complémentaires (C. trav., art. R. 3261-6).

Cet accord doit respecter le principe selon lequel le remboursement intervient dans les meilleurs délais et, **au plus tard, le mois suivant** celui pour lequel les titres ont été validés. Ce délai maximal est impératif. Les titres dont la validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation (C. trav., art. R. 3261-4). En cas d'embauche ou de départ du salarié au cours de la période de validité du titre, la prise en

charge obligatoire des frais de transport est limitée à la période couverte par le contrat de travail (BOSS, Frais professionnels, § 660).

En cas de changement des modalités de remboursement des frais, l'employeur doit avertir les salariés au moins un mois à l'avance (C. trav., art. R. 3261-7).

### **c) Salariés à temps partiel et prise en charge des frais de transports publics**

Des modalités particulières de prise en charge sont prévues en ce qui concerne les salariés à temps partiel.

Le salarié à temps partiel qui travaille au moins à mi-temps, apprécié soit par rapport à la durée légale hebdomadaire, soit par rapport à la durée conventionnelle lorsqu'elle est inférieure à la durée légale, a droit à une prise en charge identique à celle du salarié de l'entreprise travaillant à temps plein (C. trav., art. R. 3261-9).

Le salarié à temps partiel travaillant moins d'un mi-temps bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps.

Les règles fixées pour les salariés à temps partiel s'appliquent à l'identique aux salariés ayant plusieurs employeurs. Un employeur ne peut donc se soustraire à son obligation au motif que la prise en charge du titre d'abonnement a déjà été assumée par un autre employeur (BOSS, Frais professionnels, § 650).

#### **EXEMPLE**

*Dans une entreprise ayant une durée hebdomadaire de travail de 35 heures :*

- *un salarié à temps partiel travaillant 17 h 30 par semaine bénéficiera d'une prise en charge de 50 % de ses frais d'abonnement à un transport collectif comme les salariés travaillant 35 heures par semaine. Ainsi, pour un titre d'abonnement de 100 €, le versement de l'entreprise sera de 50 € ;*
- *pour un salarié à temps partiel travaillant 15 heures par semaine, la prise en charge de 50 % sera affectée d'un coefficient de 15/17,5. Ainsi, pour un titre d'abonnement de 100 €, le versement de l'entreprise sera de :  $50 \times 15/17,5 = 42,86$  €.*

**Remarques** Les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ne sont pas des salariés à temps partiel au sens du Code du travail dans la mesure où leur durée de travail ne peut être décomptée en heures et où le plafond de 218 jours ne correspond pas à un temps plein annuel mais à un plafond maximal de jours annuel pouvant être fixé par accord. En conséquence, les salariés sous forfait jours qui travaillent moins de 218 jours par an ouvrent droit à la prise en charge de leur titre de transport dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet (BOSS, Frais professionnels, § 640).

### **d) Mention sur le bulletin de paie**

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie le montant de la prise en charge des frais de transport collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos (C. trav., art. R. 3243-1).

L'employeur peut également procéder au versement du forfait mobilité durable sous la forme d'un titre mobilité, moyen de paiement dématérialisé et prépayé entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (C. trav. art. L. 3261-5 et C. trav., art. R.3261-13-3 et s. ; D. n° 2021-1663, 16 déc. 2021).

## e) Régime social

La prise en charge obligatoire des frais de transports publics et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos n'entre pas dans l'assiette des cotisations et contributions sociales. Cette exclusion est valable quelle que soit la distance séparant la résidence habituelle du lieu de travail.

Si l'employeur va au-delà de l'obligation légale de prise en charge, par exemple s'agissant des salariés à temps partiel travaillant moins d'un mi-temps, la prise en charge facultative reste exonérée dans la limite des frais réellement engagés, dans les conditions prévues par la circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 abrogée mais reprise au (BOSS, Frais professionnels, § 770).

Pour que la prise en charge obligatoire des frais de transports publics n'entre pas dans l'assiette des cotisations, une copie de l'abonnement doit être fournie à l'employeur. S'agissant des salariés intérimaires, l'attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire est suffisante.

## II. Prise en charge facultative des frais de transport personnels

### II.1. « Prime transport »

#### a) salariés concernés

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur a la **faculté, et non l'obligation**, de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou également hydrogènes engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif 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 (plan de déplacements urbains pour 2020) ;
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (C. trav., art. L. 3261-3).

Le bénéfice de **cette prise en charge ne peut être cumulé** avec celle prévue à l'article L. 3261-2., c'est-à-dire **avec la prise en charge obligatoire par l'employeur des titres d'abonnement** souscrits par ses salariés pour les transports publics ou les services publics de location de vélos (C. trav., art. L. 3261-3 ; L. n° 2019-1428, 14 déc. 2019, art. 82). Cette mesure est entrée en vigueur de manière effective depuis le 11 mai 2020 grâce au décret n° 2020-541, 9 mai 2020 qui est venu préciser certains points.

Certains salariés sont exclus de ce dispositif facultatif prenant désormais également en charge les frais d'alimentation de véhicules à hydrogène (C. trav., art. R. 3261-12 ; D. n° 2020-541, 9 mai 2020, art. 1, JO 10 mai) :

- salariés bénéficiant d'un véhicule mis à leur disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent pas de frais de transport ;
- salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel, les modalités de prise en charge sont identiques à celles prévues pour le remboursement des frais de transport collectif (C. trav., art. R. 3261-14).

### **b) Modalités de prise en charge des frais de transports personnels (« prime transport »)**

Le décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant d'un véhicule et des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène engagés par ses salariés.

L'employeur doit pouvoir justifier de la prise en charge des frais de carburant et des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

**Les justificatifs doivent donc lui être fournis par les salariés** (C. trav., art. R. 3261-11).

S'agissant de la mise en place de cette prise en charge, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène (et du forfait mobilités durables qui inclut l'indemnité kilométrique vélo) sont déterminés **par accord d'entreprise** ou par accord interentreprises, et **à défaut par accord de branche**. A défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre **par décision unilatérale de l'employeur**, après consultation du CSE, s'il existe (C. trav., art. L. 3261-4 ; L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, art. 82).

La CCN des Cafétérias, applicable au sein de votre entreprise, ne comportant aucune disposition sur la prise en charge des frais de carburant et des des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, deux options s'offrent à vous :

- Conclure un accord d'entreprise avec les membres de votre CSE ;
- Ou Adopter une décision unilatérale.

En cas de modification des modalités de remboursement, y compris désormais des frais liés aux véhicules à alimentation hydrogène, un délai de prévenance d'au moins un mois doit être respecté par l'employeur (C. trav., art. R. 3261-13).

L'employeur peut également procéder au versement de la prime transport sous la forme d'un titre mobilité, moyen de paiement dématérialisé et prépayé entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (C. trav. art. L. 3261-5 et C. trav., art. R.3261-13-3 et s. ; D. n° 2021-1663, 16 déc. 2021, JO 17 déc.).

### **c) Régime social de la « prime transport »**

La « prime transport » n'est assujettie à aucune cotisation ni contribution d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, **dans la limite de 500 € par an et par salarié** au titre des frais de carburant et des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, **dont 200 € maximum pour les frais de carburant** (CGI, art. 81, 19 ter b).

La prime de transport est **cumulable avec le nouveau forfait mobilités**, avec un plafond global d'exonération fixé à 500 €.

L'employeur doit être en mesure de présenter la photocopie de la carte grise du véhicule du salarié.

Le bénéfice de la « prime transport » ne peut pas être cumulé avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels pour les professions qui en bénéficient (BOSS, Frais professionnels, § 990). Dans ce cas, le montant de la prime est réintégré dans le calcul des cotisations, la déduction étant ensuite appliquée.

En revanche, la « prime transport » peut se cumuler avec l'exclusion d'assiette de la prise en charge des indemnités kilométriques. Cependant, le montant total exclu de l'assiette des cotisations, issu à la fois du versement de la « prime transport » et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques, ne peut pas excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail (BOSS, Frais professionnels, § 1000). En cas de cumul du bénéfice, pour un même salarié, de l'exclusion d'assiette liée à la « prime transport » et aux indemnités kilométriques, l'employeur doit donc être en mesure de produire, lors d'un contrôle, la preuve que les sommes versées exclues de l'assiette correspondent aux frais réellement engagés.

### **EXEMPLE**

*Un salarié engage 350 € par an de frais de carburant. Il répond aux conditions d'éligibilité de la « prime transport » et du versement des indemnités kilométriques. Cet employeur peut également choisir de lui verser 350 € exclus de l'assiette des cotisations au titre du remboursement des seules indemnités kilométriques. Que l'employeur opte pour un versement unique de 350 € au titre du remboursement des seules indemnités kilométriques ou pour un double versement d'une « prime transport » de 200 € et d'un remboursement des indemnités kilométriques de 150 €, il devra produire des justificatifs de kilométrages pour 350 €.*

## **II.2. « Forfait mobilités durables »**

### **a) Salariés concernés**

Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, le forfait mobilités durables offre aux employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le forfait mobilités durables se substitue aux indemnités kilométriques vélo et aux indemnités forfaitaires de covoiturage.

Les modes de déplacement qui ouvrent droit au versement de ce forfait sont les suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la [prise en charge obligatoire des frais d'abonnement](#)) ;
- les autres services de mobilité partagée (ex : trottinette ; réseau d'autopartage de véhicules...).

### **b) Modalités de mise en place**

Le montant, les modalités ainsi que les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais de trajets doivent être prévus **par accord d'entreprise** ou par accord interentreprises, et à défaut, par accord de branche.

**En l'absence d'accord**, l'employeur peut prévoir la prise en charge de ces frais **par décision unilatérale**, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

### c) **Régime social**

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la **limite de 500 € par an et par salarié** depuis le 1er janvier 2021.

Lorsque l'employeur prend en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités tous les salariés de l'entreprise remplissant les conditions d'accès au forfait.

L'exonération de cotisations du forfait mobilités durables est conditionnée par la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet. Ainsi, le salarié doit être en mesure de fournir à l'employeur, pour chaque année civile, **une attestation sur l'honneur ou un justificatif de paiement relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacements susvisés.**

L'exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale du forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ([DFS](#)). En cas d'application de la DFS, le forfait mobilités durables doit être intégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

En revanche, le forfait mobilités durables **peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement** de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Lorsqu'un salarié cumule forfait mobilités durables et prise en charge obligatoire des frais de transports publics, l'exonération s'applique dans la limite de 600 € ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'il est plus élevé (s'il est supérieur à 600 €).

Le forfait mobilités durables **peut également être cumulé avec la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques**, hybrides rechargeables ou à hydrogène, dans la **limite globale de 500 € par an.**

### **Exemples**

#### **Cumul forfait mobilités durables et prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % des frais d'abonnement de transports en commun depuis 2021**

- *Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 150 € et des frais d'abonnements aux transports en commun pour 220 € : le forfait mobilités durables pourra être exonéré de cotisations en totalité (car  $600 - 220 = 380$ ) ;*
- *Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 250 € et des frais d'abonnements aux transports en commun pour 370 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré de cotisations qu'à hauteur de 230 € (car  $600 - 370 = 230$ ) ;*
- *Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 150 € et des frais d'abonnements aux transports en commun pour 630 € : le forfait mobilités durables ne pourra pas être exonéré de*

*cotisations (car 630 > 600) ; les frais d'abonnement aux transports en commun restant exonérés intégralement de cotisations.*

**Cumul forfait mobilités durables et prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant et/ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène depuis 2021**

- *Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 200 € et des frais de carburant pour 200 € : le forfait mobilités durables pourra être exonéré de cotisations en totalité, (car  $500 - 200 = 300$ ) ;*
- *Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 350 € et des frais de carburant pour 200 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré de cotisations qu'à hauteur de 300 € (car  $500 - 200 = 300$ ) ;*
- *Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 350 €, des frais de carburant à hauteur de 240 € et des frais d'alimentation électrique pour 190 € : le forfait mobilités durables ne pourra être exonéré de cotisations qu'à hauteur de 110 € (car  $500 - 200 - 190 = 110$ ), les frais de carburant étant exonérés de cotisations dans la limite de 200 € et les frais d'alimentation électrique restant exonérés intégralement. L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de ces différents frais sera intégré dans l'assiette sociale pour la part excédant 500 €, soit 280 € ( $350 + 240 + 190 - 500 = 280$ ).*

Le cumul entre le forfait mobilités durables et le versement d'indemnités kilométriques n'est possible, que dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail. Ce cumul ne peut concerner que le conducteur en covoiturage, seule personne éligible au forfait mobilités durables pouvant éventuellement remplir les conditions pour bénéficier d'indemnités kilométriques (pour bénéficier d'indemnités kilométriques le salarié doit être contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail).

**III. Régime de faveur temporairement instauré par le législateur pour les années 2022 & 2023**

La loi de finances rectificative pour 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, est venue temporairement modifier les règles de prises en charge possibles des frais de transport domicile/lieu de travail et les limites d'exonération de dispositif de la prime transport, du forfait mobilité durable et de la prise en charge des abonnements de transport en commun.

Ces mesures s'appliquent au titre des seules années 2022 et 2023.

**a) Versement de la « prime transport » à tous les salariés sans condition tenant au lieu de résidence et à l'utilisation du véhicule**

En principe, la prise en charge facultative par l'employeur des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène

engagés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ouvre droit à exonération d'IR et de cotisations sociales lorsque :

- leur résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- les conditions d'horaires de travail particuliers ne permettent pas d'emprunter un mode collectif de transport,

**Par dérogation**, et pour les seules années 2022 et 2023, l'employeur, sur le fondement d'un accord d'entreprise ou à défaut d'une décision unilatérale, pourra :

- faire bénéficier de cette prise en charge **l'ensemble des salariés et non pas les seuls salariés contraints d'utiliser leur véhicule.**
- **cumuler cette prise en charge avec celle des frais d'abonnement de transports publics ou de location de vélos (cf. I).**

#### **b) Plafond de l'exonération de la prime transport**

Depuis le 1er janvier 2021, le plafond d'exonération des frais d'alimentation électriques, hydrogène et hybrides rechargeables est de 500 euros par an et par salarié.

Pour les frais de carburant, la limite d'exonération est de 200 euros par an et par salarié.

**Pour les années 2022 et 2023**, ces plafonds sont réévalués de la manière suivante :

- **400 euros par an et par salarié pour les frais de carburant**
- **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.**

#### **c) Plafond de l'exonération du forfait mobilités durables**

Depuis 2021, la prise en charge de ces frais était exonérée d'impôts et de cotisations sociales à hauteur de 500 euros/an.

Ce plafond est temporairement réévalué à 700 euros/an et par salarié.

#### **d) Plafond d'exonération pour la prise en charge du prix des titres d'abonnement aux transports publics**

Pour les années 2022 et 2023, la prise en charge par l'employeur du prix d'abonnements souscrits par ses 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, qui excède l'obligation de prise en charge légale (soit 50 % de l'abonnement), bénéficie, dans la limite de 25 % du prix de ces titres, d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'exonération des contributions et cotisations sociales.

Il est précisé que cette prise en charge supplémentaire est facultative.