|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | **Remboursement des frais de transport collectif**  Fiche pratique | |  | [**DONNEZ VOTRE AVIS**](http://www.linternaute.com/pratique/depose-avis/emploi/primes-et-avantages/1657/remboursement-des-frais-de-transport-collectif.html) | |
| http://www.linternaute.com/pratique/image/commun/pointilles.png |
| **L'employeur est tenu, sous certaines conditions, de financer une partie des titres de transport de ses salariés.** |
|  |
|  |
| Dernière mise à jour : décembre 2010 |
|  |
| **Les bénéficiaires** Pour se voir rembourser une partie de son titre de transport, un salarié doit : - utiliser les transports en commun (bus, métro, train…) ou un service public de location de vélos (vélib' à Paris, Vélo'v à Lyon…) - acheter des titres d'abonnement annuels, mensuels ou hebdomadaires à voyages limités ou illimités  **Prise en charge et procédure** L'employeur prend en charge 50% de l'abonnement. Ce montant est calculé sur la base du trajet le plus rapide en 2e classe, même si le salarié emprunte un trajet plus long. Le remboursement doit avoir lieu au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel il a été validé. Pour les abonnements annuels, le remboursement s'échelonne au fil des mois. Le salarié doit remettre ou présenter le titre de transport à son employeur pour pourvoir être remboursé. Sur ce remboursement obligatoire de 50% de l'abonnement, le salarié ne paie pas d'impôt sur le revenu et ni lui ni l'employeur ne paient de cotisations sociales, de CSG et de CRDS.  **Le cas des salariés à temps partiel** Les salariés à temps partiel bénéficient de la même prise en charge que ceux travaillant à plein temps, si leur temps de travail est égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (35 heures) ou de la durée conventionnelle (si elle est plus courte). Un salarié à mi-temps se voit donc rembourser dans ce cas 50% de ses frais. La prise en charge est différente si le temps de travail est inférieur à la moitié du temps plein. Dans ce cas, le remboursement est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié du temps de travail : la prise en charge est donc deux fois moins importante pour un salarié à quart temps que pour un salarié à plein temps. |