|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **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. |