

Mobilité durable et avantage en nature, FAQ des situations les plus fréquentes.

Véhicules électriques, covoiturage, parking avec place attitrée, mise à disposition de vélos, ... les entreprises s'engagent chaque jour un peu plus en faveur de la mobilité durable. Face au cadre réglementaire et à la jurisprudence, une attention particulière doit être portée sur l'ensemble des mesures mises en place. Éléments de réponses abordés lors d'une réunion inter-acteurs entre 2R Aventure, la Métropole Européenne de Lille, Les Explorateurs de la Transition, Réseau Alliances, avec l'URSSAF.

Le rôle de l'URSSAF

Les Urssaf, qui sont historiquement associées aux collectes des différentes cotisations patronales aux titres de la Sécurité sociale et Pôle Emploi, sont aussi chargées de recouvrer le versement transport et le versement additionnel auprès des employeurs. Le versement transport représente la participation des employeurs occupant 11 salariés et plus, au financement des transports en commun ([plus d'infos sur le site URSSAF](#))

Un versement transport additionnel (VTA) peut être quant à lui institué par certains syndicats mixtes de transport qui associent plusieurs autorités organisatrices de la mobilité (AOM) en vue de coordonner leurs réseaux et les actions sur le terrain, c'est par exemple, le rôle de Hauts-de-France Mobilités (ex SMIRT Hauts-de-France).

Le système étant déclaratif, ces missions classiques de l'Urssaf s'accompagnent d'opérations de contrôle afin de vérifier la bonne application des textes ([voir Code général des collectivités territoriales](#)). En matière de mobilité durable, les effets conjugués des incertitudes du cadre réglementaire et de la jurisprudence obligent à la **vigilance avant d'engager toute mesure incitative en faveur de la mobilité durable des collaborateurs**. Plus qu'un frein à la décision, l'anticipation est un gage de bonne application de vos stratégies.

Comment définir l'avantage en nature ?

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur d'un bien ou d'un service aux salariés. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. **Ils permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter et sont dès lors soumis à cotisations** (lien vers plus d'infos : [Les principes de l'avantage en nature](#)).

Que dire de l'usage des véhicules de service ?

Pour se positionner sur ce sujet, l'URSSAF distingue les trajets privés des trajets domicile-travail.

Le trajet domicile-travail :

Si les véhicules de service sont utilisés pour effectuer les trajets domicile-travail, il convient de considérer 2 hypothèses :

- Hypothèse 1 : **le salarié est itinérant et la voiture est un outil de travail indispensable pour effectuer ses missions**, dans ce cas le trajet domicile-lieu de travail ne constitue pas un usage privé et aucun avantage n'est à prendre en compte.

- Hypothèse 2 : **le salarié est sédentaire** et le trajet domicile-lieu de travail effectué à l'aide d'un véhicule de la société (de service ou de fonction) est un déplacement privé qui devra être pris en compte pour évaluer l'avantage en nature.

Autres déplacements :

Les déplacements professionnels sont ceux nécessités par l'activité de l'entreprise, ils peuvent être justifiés et démontrés tant pour leur objet que pour les distances parcourues notamment à l'aide du carnet de bord du véhicule. Le **salarié itinérant est celui pour qui un véhicule est indispensable** pour effectuer son travail.

Que le salarié soit itinérant ou sédentaire, **l'usage privé d'un véhicule de l'entreprise constitue un avantage en nature** devant être soumis à cotisations.

Pour le salarié itinérant utilisant un véhicule de service, il n'y aura pas d'avantage en nature à prendre en compte si :

- **le salarié dépose ce véhicule au sein de l'entreprise avant ses jours de repos** (en fin de semaine en général) ou durant ses congés ;
- **ou si le règlement intérieur, un avenant à son contrat de travail ou une note de service** interdit à ce salarié itinérant d'utiliser ce véhicule pendant ses jours de repos (en général le weekend) et ses congés.

C'est notamment confirmé par : l'arrêt du 06/07/2016 (n°14-29548) intervenu dans un contentieux prud'homal, la Cour de Cassation a jugé que la mise à disposition d'un véhicule de service à des fins strictement professionnelles, mais également utilisé avec l'accord de l'employeur pour les trajets domicile/lieu de travail, ne devrait pas donner lieu à un décompte d'un avantage en nature.

Dans ce cas il y a d'abord un usage professionnel du véhicule de service.

À noter : s'il ne peut être prouvé que le véhicule n'est pas utilisé à des fins personnelles, deux taux de charge sociale sont applicables : 40% en cas de location et 12% en cas d'achat.

Quel statut pour le vélo ?

Le vélo est considéré aux yeux de l'URSSAF comme un véhicule au même titre que la voiture. En toute logique, si l'on attribue un vélo de fonction à un salarié "sédentaire", c'est un avantage en nature.

Si ce même vélo **est mis à disposition par l'entreprise comme outil de travail**, alors les trajets professionnels et ceux entre le domicile et le travail, n'entrent pas dans le champ d'application de l'avantage en nature (hors week-end et vacances), il n'y a pas d'avantage en nature sur lequel assoir des cotisations.

Si l'usage privé n'est pas assorti d'un usage professionnel alors il y a avantage en nature. Les taux de cotisation sont identiques que pour les voitures.

Quid des déplacements personnels lors des pauses du midi ?

Face au vide juridique et à l'absence de jurisprudence, **cette question est à l'appréciation des inspecteurs.** Si la flotte est mise à disposition **uniquement en journée**, on peut imaginer que l'usage est destiné aux trajets professionnels dans la mesure où le motif du déplacement n'est pas demandé. **Si le vélo n'est utilisé que le**

midi pour déplacements personnels, sans mission professionnelle dans la journée, **un avantage en nature** peut être décompté par l'URSSAF (sous réserve que l'inspecteur rencontre une flotte importante et qu'il juge nécessaire de déterminer l'usage exact de chaque vélo : via le compteur kilométrique des vélos électriques par exemple).

L'indemnité kilométrique vélo est-elle soumise à cotisations ?

La [Loi de Transition Energétique](#) pour la croissance verte de 2015 a instauré la possibilité pour les entreprises de prendre en charge tout ou partie des **frais engagés par le salarié se déplaçant à vélo** ou vélo à assistance électrique, entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Cette prise en charge prévue à l'article L.3261-3-1 du code du travail prend la forme d'une **indemnité kilométrique vélo** dont le montant est fixé à **0,25 € par kilomètre**. Cette indemnité est exonérée de toute cotisation et contribution sociale dans la limite prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts, soit à hauteur de **200 euros par an et par salarié** ([voir l'article sur l'IKV sur Déclic Mobilités](#)).

Elle s'applique sur les vélos personnels et est cumulable avec la [prime transports](#).

Si elle est mise en place pour des vélos en location, en libre-service ou pour un autre moyen de déplacement (ex : la trottinette), l'exonération n'est pas possible.

Notion de la prise en charge des frais de déplacement domicile - lieu de travail avec l'Indemnité kilométrique vélo :

Il ne ressort de la rédaction des articles L.3261-2, L.3261-3 et L.3261-3-1 du code du travail aucune précision quant au **nombre de trajets effectués par le salarié**, ces articles mentionnent seulement que l'employeur doit ou peut prendre en charge les frais engagés pour leurs **déplacements entre la résidence et leur lieu de travail**.

Toutefois si le terme "leurs déplacements" est au pluriel, c'est dans le but de ne pas limiter les prises en charge par l'employeur des frais à un seul aller-retour journalier, notamment dans le cadre d'organisations particulières de travail qui peuvent conduire le salarié à effectuer plusieurs trajets.

Le salarié sédentaire rentrant déjeuner à son domicile, le fait par **convenance personnelle**.

Si le législateur a souhaité encourager des prises en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié pour ses déplacements domicile-lieu de travail, ces prises en charge ne concernent que les déplacements obligatoires (pour se rendre à son travail - pour regagner son domicile) et non ceux effectués par convenance personnelle.

En conséquence, il ne sera pas possible d'exclure de l'assiette des cotisations et contributions sociales les indemnités kilométriques vélo allouées au salarié au titre du trajet lui permettant de prendre son repas à son

Comment anticiper les aides à l'achat de vélos ?

Les textes n'ont pas évolué, cette aide est toujours **considérée comme un avantage en nature donné à l'ensemble des salariés**. Cette mesure est donc soumise à cotisation.

A noter : lorsqu'une entreprise met à disposition des vélos à assistance électrique, **25% des dotations aux amortissements correspondant à l'investissement réalisé est déductible fiscalement** ([Décret n° 2016-179 du 22 février 2016](#)).

Quel statut pour les places de parking ?

L'entreprise **peut se réserver le droit de faire payer l'accès au stationnement sur son parking par les salariés**. Dans le cas de mise à disposition gratuite par l'entreprise, le coût du parking n'est pas soumis à cotisation sociale.

Concernant les véhicules (électriques ou non électriques), **l'exonération de la mise à disposition d'une place de parking** est régie par la règle suivante :

Lorsque le salarié est **contraint d'utiliser son véhicule personnel**, les **indemnités kilométriques** versées par l'employeur peuvent être exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale dans la limite du barème fiscal ou au-delà sur justificatifs des frais exposés (voir en page 6 le détail de ces contraintes).

Dès lors que de telles circonstances sont établies et que l'employeur peut justifier de **l'absence d'emplacement de parking gratuit à proximité** du lieu de travail, les remboursements des frais engagés par le salarié pour le stationnement du véhicule peuvent être exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, le cas échéant, sur la base du tarif le plus économique (**abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel**).

En revanche, si l'utilisation du véhicule résulte d'une **convenance personnelle**, l'exclusion de l'assiette de la prise en charge de ces frais de stationnement est limitée au tarif du transport en commun le plus économique.

Quel statut pour les prises de recharge électrique?

L'avantage en nature constitué par la recharge électrique des véhicules des salariés n'est soumis à cotisations et **contributions sociales que dans la mesure où cette fourniture est accordée en contrepartie du contrat de travail**.

Deux cas :

- **1 - Les bornes de recharge électrique ne sont accessibles que par les salariés de l'entreprise et les visiteurs** : l'utilisation des bornes de recharge situées dans un espace dont l'accès est limité aux seuls salariés, et à ses éventuels visiteurs (cadeau, geste commercial, etc.), constitue bien un avantage en nature alloué en raison de la conclusion d'un contrat de travail avec l'entreprise.

A cet effet, l'employeur doit procéder à une évaluation de cet avantage au réel, ce qui conduit à être en mesure d'identifier et individualiser les bénéficiaires et les consommations électriques associées (en prévoyant des compteurs, par exemple).

- **2 - Ces bornes de recharge sont établies dans un espace public et accessibles à toute personne** : si en revanche, les bornes de recharge des véhicules électriques sont à la libre disposition de toute personne souhaitant en bénéficier grâce à son accessibilité publique, la fourniture gratuite de la recharge électrique n'étant pas accordée au titre d'un contrat de travail, il n'y a pas lieu d'évaluer un quelconque avantage en nature.

Evaluation de l'avantage en nature véhicule pour une voiture électrique :

En cas de mise à disposition d'un véhicule, l'avantage en nature résultant de l'utilisation privée est évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel.

En cas d'évaluation au réel, l'employeur doit être en mesure de justifier des dépenses de carburant afférentes à l'usage privatif, dépenses totales après déduction des frais de carburant pour l'usage professionnel du véhicule de fonction. La tenue d'un carnet de bord permettant de distinguer les kilomètres parcourus à titre privé et à titre professionnel est indispensable.

Aucune disposition spécifique n'existe pour les véhicules électriques. Par conséquent, les modalités prévues par l'arrêté du 10/12/2002 doivent s'appliquer en les adaptant à la spécificité des véhicules électriques. Le carburant est remplacé par l'électricité, et ils nécessitent une batterie, laquelle n'a pas la même durée de vie que le véhicule lui-même.

Les modalités d'évaluation de l'avantage en nature suivantes sont proposées :

SI REEL :

Si l'employeur opte pour l'évaluation de l'avantage en nature **sur la base des dépenses réellement engagées** ou sur la base d'un forfait annuel auquel s'ajoutent les dépenses d'électricité réelles, ces dernières seront déterminées comme suit : lorsque les véhicules sont rechargés gratuitement par les salariés sur le lieu de travail, la fourniture gratuite d'électricité par l'employeur devra **être estimée à son coût réel**.

Si les salariés rechargent les véhicules sur le lieu de travail mais également à leur domicile : le salarié devra justifier du **coût supplémentaire sur sa facture personnelle** des rechargements effectués à son domicile, ce qui sera difficile mais pas impossible.

SI FORFAIT :

Si l'employeur opte pour un **forfait annuel global**, il intégrera toutes les dépenses de consommation d'énergie, soit le **coût global de l'électricité utilisée pour le rechargement du véhicule** à des fins professionnelles et personnelles, que ce rechargement ait lieu sur le lieu de travail ou au domicile du salarié.

LES BATTERIES :

Quant aux dépenses afférentes aux batteries, selon que l'employeur opte pour l'évaluation des dépenses réelles ou forfaitaires :

En cas d'évaluation selon les **dépenses réelles**, si le véhicule est acheté et que la batterie est louée, **les frais de location** correspondants pourront être assimilés à des frais d'entretien du véhicule et seront pris en compte pour l'évaluation de l'avantage en nature au prorata des kilomètres effectués à titre privé. Il pourra en être de même en **cas d'achat de batterie lorsque celle-ci sera remplacée**. Si le véhicule est loué, le coût de location de la batterie sera intégré dans **le coût global de location**.

AUTRES POINTS :

L'aide au covoiturage peut-elle entraîner des cotisations ?

En cas de covoiturage **avec indemnisation des collaborateurs (prime, avantages...) il y a cotisation.**

Rappel quant aux indemnités kilométriques :

L'arrêté du 20 décembre 2002 et de la circulaire du 7 janvier 2003 précisent les conditions pour que les indemnités kilométriques versées soient exclues de l'assiette des cotisations et des contributions.

Il résulte de la circulaire du 7 janvier 2003 que **lorsque le salarié ne peut utiliser les transports collectifs pour se rendre sur son lieu de travail et utilise son véhicule personnel**, soit parce que le trajet domicile/lieu de travail n'est pas desservi ou l'est dans des conditions incommodes pour le salarié, soit en raison d'horaires particuliers de travail, les indemnités kilométriques qui peuvent être versées par l'employeur sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite du barème annuel établi par l'administration fiscale.

Lorsque le **domicile est éloigné du lieu de travail** (plus de 50 km) l'exclusion d'assiette est admise dès lors que cet **éloignement ne résulte pas de convenance personnelle** mais de circonstances liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emploi...) ou de contraintes familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou de la personne liée au salarié par un PACS, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants...).

L'employeur doit **apporter les justificatifs** relatifs :

- au moyen de transport utilisé par salarié,
- à la distance séparant le domicile du lieu de travail,
- à la puissance fiscale du véhicule,
- au nombre de trajets effectués chaque mois.

Le salarié doit en outre **attester qu'il ne transporte dans son véhicule aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.**

En revanche, **lorsque le salarié qui, bien qu'ayant accès aux transports publics de voyageurs, choisit d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail par convenance personnelle**, le remboursement des frais de transport n'est exclu de l'assiette des cotisations qu'à concurrence du tarif du transport en commun le plus économique.

La prime transport est-elle exonérée de charges ?

Les entreprises ont pour **obligation de prendre en charge au moins 50% du montant des abonnements** de transports en commun et location de vélos des collaborateurs (non-cumulables avec la mise à disposition d'un véhicule de fonction). **Même au-delà des 50% réglementaires, la prime transport est exclue des cotisations sociales.** ([Lire l'article concernant la prime transport sur le site Déclic mobilités](#)).

Les subventions publiques utilisées pour créer des solutions mobilités sont-elles soumises à charges ?

Si l'entreprise utilise une subvention publique dédiée à l'achat de titres de transport ou à la mise en place des solutions mobilités, elle n'est pas soumise aux charges sociales. À l'inverse **dès que l'entreprise paye, il y a cotisation.**

Quid du télétravail ?

En cas de télétravail, la prise en charge par l'entreprise de l'électricité, du chauffage et du forfait internet du salarié relatifs au travail à domicile n'est pas considérée comme un avantage en nature. Pour précision, afin de permettre l'exonération de certaines dépenses (chauffage etc.), le télétravail doit s'inscrire dans la réglementation qui le concerne : loi Warsmann : Article 46 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives et les articles L. 1222-9, L. 1222-10 et L. 1222-11 du Code du Travail prévoyant son régime juridique.

Les recours sont-ils possibles en cas de redressement ?

Vous pouvez, dans le cadre du [rescrit social](#), **demander sa position à votre Urssaf concernant l'application que vous faites de la réglementation.** En cas de redressement, les entreprises peuvent très naturellement formuler un **recours devant une commission paritaire** qui examinera le bien fondé de votre contestation. Pour éviter tout problème, **des visites "conseil" pourront très prochainement être demandées à l'Urssaf.** L'inspecteur contrôlera ce sur quoi on le questionne, en cas d'anomalies supplémentaires il ne peut engager un redressement mais juste formuler un signalement. Vous aurez une année pour vous mettre en conformité, le contrôle l'année suivante étant systématique dans ce cas de figure.



Ces différentes informations ont été collectées auprès de l'URSSAF – Nord-Pas de Calais. Nous remercions chaleureusement Richard Zielewski et Pascal Pourry pour leurs contributions et leur disponibilité.

Ces informations sont soumises aux évolutions de la jurisprudence, nous attirons votre attention sur la date de rédaction.

Ce document a été co-rédigé par :

- Sébastien HENNEBIQUE (Caillé Associés)
- Lucile JANSSOONE (Réseau Alliances – Déclic Mobilités)
- Aurélie MONTIGNY (Explorateurs de la Transition)
- Noémie ROGEAU (2R Aventure)
- Benoît WIATRAK (Métropole Européenne de Lille)

