

Frais de transport domicile / travail

Les employeurs publics doivent assurer la prise en charge partielle des titres d'abonnement souscrits par les agents pour les déplacements qu'ils effectuent entre leur domicile et leur lieu de travail, au moyen de transports publics ou d'un service public de location de vélos. Les employeurs publics ont par ailleurs la possibilité de mettre en place le forfait mobilités durables.

Sommaire

1. LA PRISE EN CHARGE PARTIELLE DES TITRES D'ABONNEMENT	2
1.1. Conditions d'octroi	2
1.1.1. Bénéficiaires	2
1.1.2. Types d'abonnement éligibles	2
1.2. Modalités de prise en charge	2
1.2.1. Procédure d'instauration	2
1.2.2. Montant	3
1.2.3. Versement	3
1.2.4. Incidence du temps de travail sur la prise en charge	3
1.2.5. Incidence des congés sur la prise en charge	4
1.2.6. Cas des agents ayant plusieurs lieux de travail	4
1.2.7. Cas des agents ayant plusieurs employeurs	5
1.2.8. Régime social et fiscal	5
1.2.9. Règles de cumul	5
2. LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES	6
2.1. Conditions d'octroi	6
2.1.1. Bénéficiaires	6
2.1.2. Moyens de transport éligibles	6
2.1.3. Distance minimale	7
2.1.4. Nombre minimal de jours d'utilisation requis	7
2.2. Modalités de prise en charge	7
2.2.1. Procédure d'instauration	7
2.2.2. Déclaration sur l'honneur	7
2.2.3. Contrôle par l'employeur	8
2.2.4. Montant	8
2.2.5. Versement	8
2.2.6. Régime social et fiscal	9
2.2.7. Règles de cumul	9

1. LA PRISE EN CHARGE PARTIELLE DES TITRES D'ABONNEMENT

Les employeurs publics doivent prendre en charge, selon des règles fixées par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010, le prix des titres d'abonnements souscrits par leurs agents pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics ou de services publics de location de vélos (*art. L.3261-1 et 2 du code du travail*).

La notion de résidence habituelle s'entend comme le lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés (*Cour de cassation, sociale, 12 novembre 2020, n°19-14-818*).

1.1. Conditions d'octroi

1.1.1. Bénéficiaires

Sont éligibles à bénéficier de la prise en charge partielle (*art. 1^{er} décret n°2010-676 et art. L.3261-1 et suivants code du travail*) :

- Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les agents contractuels de droit privé.

A noter, sont également éligibles :

- les agents vacataires (*CE, 7 février 2020, n°420567*) ;
- les stagiaires de l'enseignement (*art. L.124-13 alinéa 3 et D.124-7 code de l'éducation*).

1.1.2. Types d'abonnement éligibles

La prise en charge porte sur les abonnements suivants (*art. 2 décret n°2010-676*) :

- Abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité, cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités 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, les régions et les autres services de transports organisés par l'Etat et les collectivités territoriales
- Abonnements à un service public de location de vélos.

Ces deux prises en charge ne sont pas cumulables lorsqu'elles portent sur le même trajet.

À NOTER

Les titres de transport achetés à l'unité ne sont donc pas pris en charge -> il faut un abonnement.

1.2. Modalités de prise en charge

1.2.1. Procédure d'instauration

La prise en charge partielle étant une **obligation pour les employeurs**, les collectivités n'ont pas à délibérer pour mettre en place le dispositif.

- Les crédits doivent toutefois être prévus au budget.

1.2.2. Montant

La prise en charge est de **75% du prix de l'abonnement** (art. 3 décret n°2010-676).

- La participation de l'employeur se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs.
- La participation de l'employeur couvre le coût du ou des titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet dans le temps le plus court entre leur résidence habituelle la plus proche de leur lieu de travail, et leur lieu de travail.

Plafond de prise en charge à respecter

La participation de l'employeur **ne peut pas excéder un plafond**. Ce plafond correspond au tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France (= abonnement Navigo pour les zones 1 à 5) après application d'un coefficient multiplicateur égal à 1,25 (soit 25%).

- **Soit au 1^{er} janvier 2026, un plafond de 104,04 euros** : $(998,80 \text{ euros} \times 1,25) / 12$.

Exemple 1 :

Coût de l'abonnement pour un agent = 102€.

Montant de la prise en charge avec application des 75% = 76,50€

Comparaison avec le plafond (au 1^{er} janvier 2026)
= 76,50€ < 104,04€

Montant à prendre en charge par l'employeur = 76,50€.

Exemple 2 :

Coût de l'abonnement pour un agent = 143€.

Montant de la prise en charge avec application des 75% = 107,25€

Comparaison avec le plafond (au 1^{er} janvier 2026)
= 107,25€ > 104,04€

Montant à prendre en charge par l'employeur = 104,04€.

1.2.3. Versement

Le versement est **mensuel**.

- Les abonnements annuels sont à mensualiser (art. 4 décret n°2010-676).

Le montant est versé à l'agent sur présentation du ou des **justificatifs de transport**, qui doivent être nominatifs (art. 5 décret n°2010-676).

L'agent doit signaler tout changement de sa situation individuelle de nature à modifier les conditions de la prise en charge (art. 5 décret n°2010-676).

Pièce à présenter au comptable public

Etat de frais précisant (annexe I rubrique 2 point 2175 CGCT) :

- Le tarif de l'abonnement souscrit,
- La quotité de temps de travail pour les agents à temps partiel, à temps non complet,
- Le montant pris en charge.

1.2.4. Incidence du temps de travail sur la prise en charge

(Art. 7 décret n°2010-676)

Pour les agents travaillant au moins 17,5/35^{ème} (temps partiel, temps non complet)

Le montant de la prise en charge n'est pas diminué.

- **Exemple** : Agent qui travaille 28 heures par semaine.
Son employeur prend en charge 75% de son abonnement.

Pour les agents travaillant moins de 17,5/35^{ème} (temps partiel, temps non complet)

Le montant de la prise en charge est divisé par deux.

- **Exemple** : Agent qui travaille 13 heures par semaine.
Son employeur prend en charge 50% des 75% de son abonnement.

1.2.5. Incidence des congés sur la prise en charge

La **prise en charge est suspendue** durant les périodes suivantes (*art. 6 décret n°2010-676*) :

- Congé de maladie, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée
- Congé de maternité, de paternité, d'adoption
- Congé de présence parentale
- Congé de formation professionnelle, de formation syndicale
- Congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie)
- Congé pris au titre du compte épargne-temps
- Congés bonifiés.

La prise en charge est cependant maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

- Il y a donc suspension de la prise en charge uniquement lorsque ces périodes de congé couvrent intégralement un mois calendaire.
- **Exemple 1** : Agent en congé de maladie ordinaire du 16 février 2026 au 6 mars 2026 inclus.
Février 2026 : Départ en congé en cours de mois = versement de la prise en charge.
Mars 2026 : Retour en cours de mois = versement de la prise en charge.
⇒ Le congé de maladie ordinaire de l'agent n'a donc pas d'incidence sur la prise en charge par l'employeur.
- **Exemple 2** : Agente en congé de maternité du 21 mars 2026 au 10 juillet 2026 inclus.
Mars 2026 : Départ en congé en cours de mois = versement de la prise en charge en intégralité pour ce mois.
Avril, mai et juin 2026 : mois entiers en congé de maternité = suspension de la prise en charge.
Juillet 2026 : retour en cours de mois = versement de la prise en charge en intégralité pour ce mois.
⇒ Le congé de maternité de l'agente suspend la prise en charge de son abonnement pour les mois d'avril, mai et juin. Il n'a pas d'impact pour les mois de mars et juillet.

À NOTER

La prise en charge n'est pas suspendue pendant un arrêt imputable au service et pendant les congés annuels.

1.2.6. Cas des agents ayant plusieurs lieux de travail

Les agents relevant d'un même employeur public et ayant plusieurs lieux de travail bénéficient de la prise en charge partielle du ou des titres de transport leur permettant d'effectuer l'ensemble des déplacements entre leur résidence habituelle et leurs différents lieux de travail (*art. 8 décret n°2010-676*).

- Cette disposition s'applique lorsque l'employeur n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle de l'agent (*art. R.3261-10 code du travail*).

1.2.7. Cas des agents ayant plusieurs employeurs

Cas d'un agent ayant plusieurs employeurs publics et qui a besoin de plusieurs abonnements différents pour se rendre sur ses lieux de travail

Il bénéficie de la prise en charge, par chacun de ses employeurs, du ou des titres d'abonnement lui permettant d'effectuer les déplacements entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail (*art. 9 décret n°2010-676*).

- **Exemple** : Agent qui travaille :
10h par semaine pour la commune Y. Il s'y rend en utilisant le réseau Naolib (abonnement annuel).
20h par semaine pour la commune Z. Il s'y rend en utilisant le train (abonnement annuel).

Modalités de prise en charge pour cet agent :

- ⇒ La commune Y prend en charge 75% de son abonnement Naolib.
- ⇒ La commune Z prend en charge 75% de son abonnement SNCF.

Cas d'un agent ayant plusieurs employeurs publics et qui utilise un même abonnement pour se rendre sur ses lieux de travail

Le montant de la prise en charge est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La participation de chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur (*art. 9 décret n°2010-676*).

- **Exemple** : Agent qui travaille 15h par semaine pour la commune Y et 20h par semaine pour la commune Z. Il se rend dans ces deux collectivités en utilisant le réseau Naolib (abonnement annuel).

Modalités de prise en charge pour cet agent :

- ⇒ La commune Y prend en charge 43% des 75% de son abonnement Naolib (15h x 100 / 35 heures).
- ⇒ La commune Z prend en charge 57% des 75% de son abonnement Naolib (20h x 100 / 35 heures).

1.2.8. Régime social et fiscal

La prise en charge partielle obligatoire par l'employeur est **exonérée des cotisations et contributions sociales** (y compris CSG et CRDS) **et n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu** (*art. L.136-1-1 III 4° et L.242-1 code sécurité sociale ; art. 81 19° ter a code des impôts*).

1.2.9. Règles de cumul

Ne peuvent pas bénéficier de la prise en charge partielle les agents :

- Qui perçoivent des indemnités représentatives de frais pour les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail
- Qui ont un logement de fonction et qui n'engagent aucun frais pour se rendre au travail
- Qui bénéficient d'un véhicule de fonction
- Qui bénéficient d'un transport collectif gratuit entre domicile et lieu de travail
- Qui sont transportés gratuitement par leur employeur
- Qui bénéficient pour le même trajet d'une prise en charge au titre des frais de déplacement temporaire

(*Art. 10 décret n°2010-676*).

2. LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

L'article L. 3261-1 du code du travail ouvre droit au versement d'un forfait mobilités durables aux fonctionnaires et agents contractuels. Le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020, modifié en 2022, précise les modalités d'application du dispositif dans la fonction publique territoriale.

Le forfait mobilités durables consiste en une prise en charge par l'employeur, en tout ou partie, des frais engagés par ses agents utilisant certains modes de transport alternatifs ou durables pour leurs déplacements domicile / travail.

2.1. Conditions d'octroi

2.1.1. Bénéficiaires

Sont éligibles à percevoir le forfait mobilités durables (*art. 1^{er} décret n°2020-1547*) :

- Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) ;
- Les agents de droit public ;
- Les agents de droit privé.

À NOTER

Pour les déplacements effectués à compter de l'année 2024, le forfait mobilités durables est étendu aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail (*décret n°2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020*).

Sont exclus du dispositif les agents (*art. 9 décret n°2020-1547*) :

- Bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- Bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- Transportés gratuitement par leur employeur.

2.1.2. Moyens de transport éligibles

Peuvent prétendre au bénéfice du forfait mobilités durables les agents se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (*art. 1^{er} décret n°2020-1547*) :

- Avec leur cycle personnel mécanique ou à assistance électrique,
- En covoiturage, en tant que conducteur ou passager,
 - ⇒ Sous réserve de l'interprétation du juge, un couple marié, pacsé ou en concubinage peut être considéré comme effectuant un covoiturage dès lors qu'il utilise son véhicule personnel. Chacun des deux agents peut demander le versement du forfait mobilités durables, l'un au titre de conducteur, l'autre au titre de passager, qu'il y ait covoiturage avec une tierce personne ou non.
 - ⇒ A l'inverse, le transport par un agent dans son véhicule personnel de ses enfants (pour les déposer sur le trajet à l'école ou à la crèche par exemple) ne semble pas répondre à la définition du covoiturage pour les trajets domicile-travail et n'ouvrirait donc pas droit au forfait mobilités durables.
- Avec un engin de déplacement personnel motorisé : trottinette, mono-roues, gyropodes, hoverboard... (*art. R. 311-1 code de la route*),
 - ⇒ Les engins exclusivement destinés aux personnes à mobilité réduite sont exclus de cette catégorie.

- En utilisant des services de mobilité partagée (*art. R 3261-13-1 code du travail*) :
 - ⇒ Véhicules en location ou mis à disposition en libre-service : cyclomoteurs, motocyclettes, cycles ou cycles à pédalage assisté, engins de déplacement motorisés ou non (sous réserve que le moteur ou l'assistance soient non thermiques lorsqu'ils sont motorisés),
 - ⇒ Services d'autopartage (sous réserve que les véhicules mis à disposition soient à faibles émissions).

2.1.3. Distance minimale

Le forfait mobilités durables peut être versé aux agents éligibles **quelle que soit la distance entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail** (*rép. ministérielle du 23 avril 2024 à la QE n°14079*).

2.1.4. Nombre minimal de jours d'utilisation requis

Les agents peuvent bénéficier du forfait mobilités durables à condition d'utiliser l'un des moyens de transport éligibles, **pendant au moins 30 jours sur une année civile** (*arrêté ministériel du 9 mai 2020*).

Le nombre de 30 jours est **modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent** (*art. 3 décret n°2020-1547*).

- **Exemple** : Un agent à temps complet bénéficiant d'un temps partiel 80%.
Calcul du prorata : $30 \text{ jours} \times 80 / 100 = 24$
⇒ Il peut bénéficier du forfait mobilités durables dès lors qu'il utilise l'un des moyens de transport éligibles pendant au moins 24 jours sur une année civile.

Au cours d'une même année, l'agent peut cumulativement utiliser l'un de ces modes de transports pour atteindre le nombre minimal de jours d'utilisation ouvrant droit au versement du forfait.

À NOTER

La modulation du nombre minimal de déplacements en fonction de la durée de présence de l'agent dans l'année est supprimée depuis le 1er janvier 2022.

2.2. Modalités de prise en charge

2.2.1. Procédure d'instauration

La mise en place du forfait mobilités durables est conditionné à la **prise d'une délibération** (*art. 1^{er} décret n°2020-1547*). L'avis du comité social territorial (CST) n'a pas à être sollicité.

2.2.2. Déclaration sur l'honneur

Une **déclaration sur l'honneur doit être établie** par l'agent auprès de son employeur, **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le forfait est versé (*art. 4 décret n°2020-1547*).

Cette déclaration vise à certifier l'utilisation d'un des moyens de transport utilisés.

Elle atteste également du nombre de jours de déplacements réalisés à l'aide de ces moyens de transport ([FAQ DGAFP](#)).

En cas de pluralité d'employeurs

L'agent dépose une déclaration sur l'honneur auprès de chacun de ses employeurs au plus tard le 31 décembre de l'année de référence (*art 6 décret n°2020-1547*).

En cas de mobilité au cours de l'année de référence

Lorsque l'agent a changé d'employeur au cours de l'année, il dépose sa déclaration auprès de son dernier employeur au plus tard le 31 décembre de l'année de référence. Elle atteste de l'ensemble des déplacements réalisés par l'agent au cours de l'année auprès d'employeurs éligibles au forfait.

2.2.3. Contrôle par l'employeur

Contrôle obligatoire – covoiturage ou service de mobilité partagée

L'employeur contrôle l'utilisation effective du covoiturage ou d'un service de mobilité partagée en demandant à l'agent tout justificatif utile.

Il peut s'agir ([FAQ DGAFP](#) ; [réponse ministérielle du 23 avril 2024 à la QE n°14079](#)) :

- D'un relevé de facture (pour le passager) ou de paiement (pour le conducteur) d'une plateforme de covoiturage,
- D'une attestation sur l'honneur de l'agent si le covoiturage a lieu en dehors des plateformes professionnelles,
- D'une attestation issue du registre de preuve de covoiturage (<http://covoiturage.beta.gouv.fr>).
- D'un relevé de facture, de paiement, ou une attestation d'abonnement à un service de location ou de mise à disposition d'engins de déplacement.

Contrôle facultatif – vélo ou engin de déplacement personnel motorisé

L'employeur peut contrôler l'utilisation du vélo personnel mécanique ou à assistance électrique par l'agent ou d'un engin de déplacement personnel motorisé.

Il peut lui demander de produire tout justificatif utile : factures d'achat, d'assurance, ou d'entretien ([FAQ DGAFP](#)).

2.2.4. Montant

Le **montant annuel** du forfait mobilités durables est déterminé par l'arrêté du 9 mai 2020 modifié applicable à la fonction publique d'Etat ([art. 3 décret n°2020-1547](#)).

Il est fixé en fonction du nombre de déplacements réalisés au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait, selon le barème suivant :

Entre 30 et 59 jours	➡	100 euros
Entre 60 et 99 jours	➡	200 euros
100 jours et plus	➡	300 euros

Il s'agit de **montants fixes qui s'imposent aux collectivités**. Ils ne constituent pas des plafonds susceptibles d'être modifiés par délibération. Les employeurs territoriaux ne peuvent pas moduler le forfait mobilités durables ([rép. ministérielle à la question écrite n°05477 du 30 mars 2023](#)).

2.2.5. Versement

Le forfait est **versé en une seule fraction** par l'employeur l'année suivant celle du dépôt de la déclaration. Un versement en une seule fraction en début d'année est préconisé. ([FAQ DGAFP](#) ; [Réponse ministérielle du 04/01/2024 à la QE n°05969](#)).

En cas de pluralité d'employeurs

Le montant du forfait, versé par chaque employeur, est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur (*art 6 décret n°2020-1547*).

En cas de mobilité au cours de l'année de référence

Le forfait est versé par le dernier employeur de l'agent et son montant est déterminé en prenant en compte l'ensemble des jours de déplacements réalisés par l'agent au cours de l'année. Le ou les autres employeurs de l'agent au cours de l'année de référence transmettent, le cas échéant, au dernier employeur de l'agent, les justificatifs attestant du recours effectif à l'un des modes de transport éligibles ([FAQ DGAFP](#)).

2.2.6. Régime social et fiscal

Le forfait mobilités durables est exonéré de cotisations sociales (y compris CSG et CRDS) et d'impositions (*article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale et Urssaf*).

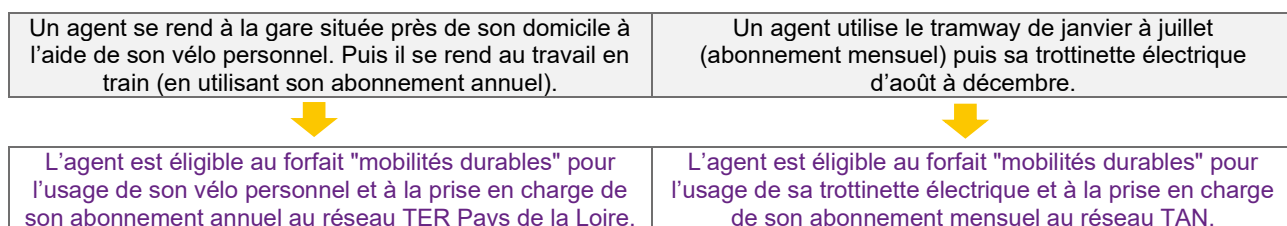
En cas de cumul avec d'autres prises en charge de frais de transport, il peut être soumis à cotisations sociales et à imposition au-delà d'un seuil d'exonération.

L'exonération résultant de ces deux prises en charge ne pouvant pas excéder 900 euros par an ([FAQ DGAFP](#) : *art. 81 19 ter b 2^{ème} alinéa code général des impôts*).

2.2.7. Règles de cumul

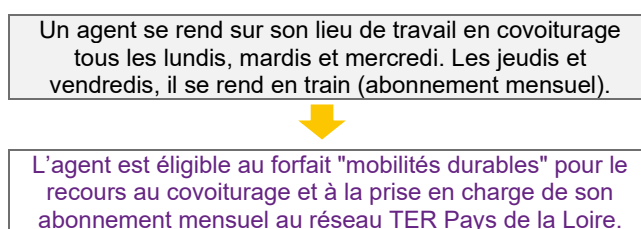
Le versement du forfait mobilités durables peut se cumuler avec la prise en charge des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos (*art. 8 décret n°2020-1547*).

Exemple 1 :



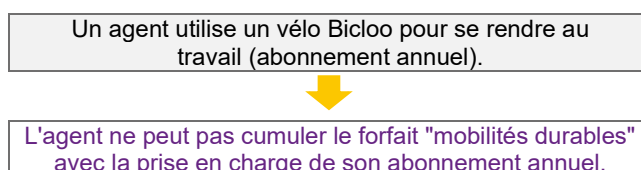
Exemple 2 :

Exemple 3 :



Néanmoins, un même abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge simultanée au titre de chacun de ces deux dispositifs.

Exemple :



Références juridiques :

Prise en charge partielle des titres d'abonnement :

- [Décret n°2010-676 du 21 juin 2010](#)

Forfait mobilités durables :

- [Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#)
- [Arrêté ministériel du 9 mai 2020](#)
- [FAQ de la DGAFP en date du 14 décembre 2022](#)



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche :** Frais de transport domicile / lieu de travail : conditions de prise en charge (*TITABO*)