



QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL DE LA PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES FRAIS DE CARBURANT DU SALARIÉ ?

L'environnement mondial fait poindre une crise énergétique majeure dont les premiers effets se sont faits sentir sur le pouvoir d'achat des Français. Cette crise, couplée à une inflation sur une pente ascendante, entraîne des conséquences sur la vie professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés. À cet égard, bon nombre de salariés ayant besoin de leur véhicule pour se rendre sur le lieu de travail, le prix du carburant devient un obstacle auquel les employeurs peuvent décider de faire face.

➤ La prise en charge du carburant par l'employeur est-elle un avantage en nature ?

Par principe, la prise en charge de dépenses personnelles du salarié est un avantage en nature. Selon la doctrine administrative, l'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter¹. Il conviendrait de soumettre à cotisations sociales le coût du carburant pris en charge.

➤ Un dispositif spécifique ne permet-il pas une prise en charge du carburant en franchise de cotisations dans la limite de 200 € par an ?

L'employeur peut prendre en charge des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail².

📌 Ce dispositif dérogatoire ne concerne que les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre du domicile au lieu de travail (lieu de travail ou domicile non desservis par une offre de transport en commun ; horaires de travail particuliers non compatibles avec un mode collectif de transport).

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais sont déterminés par accord collectif ou par décision unilatérale. Un principe d'égalité de traitement des salariés éligibles doit être respecté.

📢 Dans les mêmes conditions, la prise en charge des frais exposés par les salariés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène est possible. En ce cas, la limite d'exonération est portée à 500 €.

¹ BOSS, avantages en nature, § 10

² L 3261-3 du Code du travail



➤ **L'employeur peut-il préférer verser, au lieu et place de « la prime carburant 200 € », des indemnités kilométriques pour le trajet domicile-lieu de travail ?**

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, l'employeur peut prendre en charge les frais inhérents au trajet domicile-lieu de travail en lui versant une indemnité kilométrique pour voiture ou deux-roues à moteur dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

 **La notion de « contraintes » doit être analogue à la définition adoptée ci-avant.**

Dans le cadre de ce dispositif, il n'est pas fait allusion ni à un formalisme particulier, ni à la nécessité du caractère collectif de la mesure.

 **Cette possibilité supprimée depuis le 1^{er} avril 2021 a été réintroduite le 11 mars 2022 dans le Boss³.**

➤ **Peut-on verser cumulativement « la prime carburant 200 € » et des indemnités kilométriques ?**

Le cumul est possible mais, en ce cas, le montant total exclu de l'assiette des cotisations et contributions issu à la fois du versement de la prise en charge des frais de carburant et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques, ne peut excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail⁴.

Pour un salarié qui engage 350 euros de frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène par an et qui répond aux conditions d'éligibilité à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et au versement des indemnités kilométriques, l'employeur peut opter soit pour un versement de 350 euros d'indemnités kilométriques, soit pour un double versement d'une prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène de 200 euros maximum et d'un complément d'indemnités kilométriques dans la limite de 350 euros maximum.

³ Actualité BOSS du 11 mars 2022 ; BOSS, frais professionnels, § 820

⁴ BOSS, frais professionnels, § 1000



➤ **Comment intégrer la prise en charge du carburant dans le cadre d'un avantage en nature « véhicule » ?**

Lorsque le salarié bénéficie d'un avantage en nature « véhicule », l'employeur ne prend pas nécessairement à sa charge les frais de carburant correspondant à l'utilisation personnelle du salarié.

L'évaluation de l'avantage en nature, qu'elle soit au réel ou au forfait, est ainsi minorée en ce cas.

➤ **Si l'employeur décide en cours d'année de prendre en charge, au-delà de la mise à disposition d'un véhicule, les frais de carburant, il conviendra de réévaluer l'avantage en nature et de régulariser les cotisations acquittées.**

➤ **Le forfait mobilités durables : une solution à ne pas éluder ?**

Le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) est éligible au « forfait mobilités durables ». Cette incitation au covoiturage peut être une bonne alternative à la prise en charge limitée des frais de carburant. Là encore, les modalités de prise en charge sont déterminées par accord collectif ou par décision unilatérale.



La prise en charge des frais exposés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est exonérée de contributions et cotisations dans la limite de 500 € par an et par salarié.