

Introduction

Le versement transport (VT) est par nature une taxe destinée à participer au financement des transports en commun.

Les modalités de recouvrement et de contentieux de cette contribution sont identiques à celles des cotisations de sécurité sociale. Les sommes sont par la suite reversées à l'Autorité Organisatrice des Transports en commun (AOT).

Le VT est une cotisation à la charge de l'employeur (cotisation sur la part patronale uniquement), et qui se calcule sur la masse salariale, en fonction de taux librement fixés par chaque AOT.

En principe, **le versement transport est dû par toutes les personnes physiques ou morales, publiques ou privées qui emploient au moins onze salariés** (1^e seuil de onze salariés est applicable depuis le 01/01/2016, auparavant le seuil retenu était de plus de 9 salariés) au sein d'un périmètre dans lequel une collectivité territoriale ou un groupement a rendu obligatoire le versement transport.

La loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain (SRU) du 13 décembre 2000 a créé un VT additionnel (VTA) qui est institué par les syndicats mixtes de transports. Le VTA est destiné à financer des transports en commun dans les espaces à dominante urbaine d'au moins 50.000 habitants incluant une ou plusieurs communes centres de plus de 15.000 habitants.

Les conditions d'assujettissement, de recouvrement et de remboursement du VTA sont identiques à celles du VT.

Le décret n° 2014-836 du 23 juillet 2014 (relatif au versement destiné au financement des transports en commun) **est venu instaurer le décompte annuel de l'effectif pour les employeurs agricole situés en province**, en lieu et place du décompte trimestriel, **à compter du second semestre 2014**.

Cependant, le décompte trimestriel des effectifs est conservé pour les employeurs agricoles implantés en Ile-de-France. Un décret à paraître devrait aligner ce mode de calcul sur celui des employeurs agricoles de province.

1 Champ d'application

1.1 Employeurs concernés

Les **employeurs** redevables du versement de transport sont les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, **employant au moins onze salariés** (jusqu'au 31/12/2015, ce

seuil était fixé à plus de 9 salariés) dans une zone où le versement transport a été institué par une AOT.

1.2 Employeurs non concernés

Outre ceux n'atteignant pas le seuil d'effectif conditionnant l'assujettissement, les employeurs non concernés par le versement transport sont les fondations et associations reconnues d'utilité publique, à but non lucratif, dont l'activité est de caractère social.

Cette exonération suppose que la fondation ou l'association en fasse la demande à l'AOT concernée. Elle seule est compétente pour examiner les conditions requises et décider d'accorder ou non cette exonération. De plus, l'AOT établit la liste des fondations et associations exonérées.

Les associations intermédiaires sont également dispensées du paiement du versement transport.

2 Détermination de l'effectif

2.1 Lieu de travail des salariés

L'assujettissement de l'employeur est déterminé en fonction du lieu de travail des salariés : **seuls les salariés travaillant dans le périmètre fixé par l'AOT sont pris en compte**. C'est le lieu de travail effectif déclaré à la MSA qui est pris en compte.

2.2 Salariés pris en compte

Pour calculer l'effectif, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Sont concernés :

- les salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile relevant du régime agricole,
- les salariés en CDD (y compris les contrats à durée déterminée d'insertion dits CDDI), les salariés en contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure présents dans les locaux de l'entreprise et qui y travaillent depuis au moins un an,
- les salariés temporaires au prorata de leur temps de présence,
- les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail (CDD ou CDI) par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Cas particulier : le remplacement d'un salarié absent

Les salariés en CDD, les salariés mis à disposition et les salariés temporaires sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu suite à un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation.

2.3 Salariés exclus

Les salariés exclus de l'effectif sont les suivants :

- les apprentis,
- les stagiaires,
- les salariés occupés sous des CDD, contrats de mission ou ceux mis à disposition pour remplacer un salarié absent (cf ci-dessus)
- les titulaires d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE) et les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM) pendant la durée d'attribution de l'aide financière,
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE),
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme du contrat lorsqu'il s'agit d'un CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est en CDI,
- les personnes non titulaires d'un contrat de travail comme un mandataire social (sauf s'il cumule son mandat avec un contrat de travail).

2.4 Calcul de l'effectif pour les employeurs de Province

D'après les nouvelles règles de calcul, **l'effectif annuel de l'employeur est calculé au 31 décembre de l'année précédente.**

Il est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Il est tenu compte de l'ensemble des salariés **titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents** et travaillant **dans une même zone où a été institué le VT** pour apprécier l'effectif mensuel.

NB : Pour un établissement créé en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de la création ; en cas d'effectif nul à cette date, l'effectif est apprécié à compter du mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. Pour l'année suivante, l'effectif est apprécié selon les règles générales, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Cas pratique n°1 : Calcul de la moyenne annuelle des effectifs (salariés présents durant toute l'année).

1- Détermination des effectifs mensuels

Année N-1	Janv.	Fev.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept	Oct.	Nov.	Déc.*	Total
Effectif mensuel	13	13	13	13	13	8	8	10	11	10	10	0	122

2- Calcul de la moyenne annuelle des effectifs

$$\text{Moyenne annuelle} = \frac{(13+13+13+13+13+8+10+10+8+8+10)}{11^*} = \frac{122}{11^*} = 11,09$$

* L'effectif de décembre étant nul, ce mois n'est pas pris en compte ; le rapport est donc fait sur 11 mois.

→ La moyenne annuelle des effectifs est supérieure à 11 pour l'année N-1, l'employeur est donc assujéti au VT pour l'année N.

Cas pratique n°2 : Décompte des salariés dans l'effectif mensuel intermédiaire (salariés présents qu'une partie de l'année).

Une entreprise emploie les salariés suivants :

- Monsieur C, jusqu'au 5/09/2017, en CDI
- Monsieur T, jusqu'au 5/10/2017, en CDI
- Madame O, du 5/08/17 au 30/09/17, en CDD (accroissement temporaire d'activité)

Année civile 2014	Salariés présents le dernier jour du mois	Effectif mensuel à retenir	Sortie de l'entreprise au cours du mois
janvier	C - T	2	
Février	C - T	2	
Mars	C - T	2	
Avril	C - T	2	
Mai	C - T	2	
Juin	C - T	2	
Juillet	C - T	2	
Août	C - T - O	3	
Septembre	T - O	2	C - O
Octobre		0	T
Novembre		0	
Décembre		0	

Les effectifs mensuels sont donc les suivants :

- **De janvier à juillet** : 2 salariés (C et T)
- **En août** : 3 salariés, (C,T et O)
- **En septembre** : 2 salariés (T et O) car Monsieur C sort de l'entreprise en cours de mois, et n'est pas présent le dernier jour
- **D'octobre à décembre** : 0 salarié

$$\text{Moyenne annuelle des effectifs} = \frac{2+2+2+2+2+2+2+3+2}{9} = 2,11$$

La moyenne annuelle des effectifs de cette entreprise étant inférieure à 11, elle n'est pas soumise au versement transport pour l'année N+1 (2018 dans notre exemple).