



Mettre en place le forfait mobilités durables : méthodologie d'une négociation



Julien TOURNAIRE
Avocat associé
Barthélémy Avocats



Florian DA SILVA
Avocat
Barthélémy Avocats

La prise en considération des problématiques environnementales est de plus en plus prégnante dans la société, tant les alertes émises par les experts, dont il est largement fait écho dans la presse, sont préoccupantes.

Au-delà, le quotidien de chacun ne manque pas de rappeler que le réchauffement climatique n'est plus une fiction, mais une réalité belle et bien présente qui doit conduire à agir.

Des mesures sont prises, parfois difficilement au niveau international, eu égard notamment à la crainte qu'elles impliquent pour certains sur l'économie. L'accord de Paris sur le climat, adopté en 2015, fait partie des engagements ayant recueilli une large

Le forfait mobilités durables (FMD) permet la prise en charge de tout ou partie des frais de trajet domicile-lieu de travail engagés par les salariés utilisant un mode de transport dit « à mobilité douce ». Comment instaurer ce dispositif ? Qui peut en bénéficier ? Quels sont les modes de transport concernés, pour quels déplacements ? Examen, à l'aune de ce qu'ont négocié les partenaires sociaux.

adhésion internationale. L'un de ses principaux objectifs est la réduction des gaz à effet de serre (GES).

En France, le transport représente la part la plus importante des émissions de GES. Selon les dernières données du ministère de la Transition écologique, « entre 1995 et 2019, les émissions de GES des transports ont crû de 1,4 %, alors que tous les autres secteurs ont réduit leurs niveaux d'émissions ».

Le secteur se révèle donc l'un des domaines prioritaires sur lequel des efforts doivent être effectués, et les entreprises ont, de ce point de vue, un rôle éminent à jouer, et ce d'autant qu'en incitant leurs salariés à adopter un mode de transport « doux » pour se rendre au travail, elles impulsent des chan-



gements d'habitude au-delà même de ce qui affère à l'activité professionnelle.

L'ANI du 11 avril 2023, relatif à la transition écologique et au dialogue social, rappelle le positionnement central de l'entreprise, mais également des salariés et des représentants du personnel, dans cette transition. Les partenaires sociaux ont acté que « *les entreprises jouent un rôle important pour faire face à ces enjeux environnementaux, économiques et sociaux, à la fois parce qu'elles sont en capacité de trouver des solutions et parce qu'il en va de leurs perspectives d'avenir* ».

Afin de leur faciliter la tâche, le législateur a créé différents outils juridiques pour inciter les salariés à utiliser des moyens de transport plus respectueux de l'environnement.

Parmi ceux-ci, la loi du 24 décembre 2019 ⁽¹⁾, dite d'orientation des mobilités (LOM), a créé le forfait mobilités durables (FMD). Il permet à l'entreprise de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leur trajet domicile-lieu de travail, lorsqu'ils utilisent un mode de transport dit « *à mobilité douce* ».

Son succès n'est plus à démontrer. Les nombreux accords collectifs conclus en la matière en attestent. Encore faut-il que les modalités d'application du FMD soient suffisamment incitatives pour emporter l'adhésion.

ÉTAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Si la plupart des accords ⁽²⁾ sont assez sommaires et limitent cette négociation à trois thèmes (moyens éligibles, montant de l'allocation et type de justificatifs à produire), il paraît incontournable, ainsi que le rappelle l'ANI du 11 avril 2023, de commencer par dresser un bilan de la situation de l'entreprise.

Concrètement, il peut s'agir d'une étude de l'environnement, notamment géographique, des possibilités offertes par les territoires et les collectivités terri-

toriales pour l'utilisation d'un moyen de locomotion durable, des infrastructures présentes, etc.

Remarque

Le plan de déplacement urbain (PDU) ou le plan de protection de l'atmosphère (PPA) sont des documents qui peuvent s'avérer utiles pour réaliser cette étude préalable.

En parallèle, une enquête peut être menée auprès des collaborateurs afin de connaître, comme le précise l'accord FMD de la société *Keolis Lyon* du 24 juin 2022, « *leurs modes de déplacements, et de comprendre leurs comportements, leurs habitudes, leur vision et compréhension de la mobilité pour tenter de déterminer les éventuels freins à l'utilisation d'un mode de transport alternatif* ».

Ces démarches préalables à la négociation d'un accord collectif peuvent dégager des mesures incitatives et faciliter la fixation des objectifs à atteindre.

Ainsi, le *Groupe Orange* prévoyait de faire passer de 5 à 15 % les salariés qui modifieraient leur mode de transport domicile-travail vers des habitudes moins polluantes ⁽³⁾.

Autre exemple, l'accord FMD des établissements *Georges Renault* du 4 décembre 2022 fixe des objectifs tels que 20 % de collaborateurs utilisant le vélo et/ou la trottinette, 10 % de collaborateurs ayant recours au covoiturage.

L'état des lieux et le diagnostic préalable sont d'autant plus intéressants en cas de renouvellement d'accord, afin de déceler les raisons d'un éventuel insuccès. À titre d'exemple, l'organisation syndicale CFTD de la *GBU Atos* pointait, en 2019, le fait que seulement « *212 salariés avaient bénéficié des IK Vélos rapportés aux 12 000 salariés de l'entité* » ⁽⁴⁾.

CONTRAINTE LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

Le Code du travail n'est pas véritablement contraignant en matière de mobilités durables, si ce n'est

(1) L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités.

(2) Pour des exemples d'accords avec une rédaction poussée, voir A. Casado « *Forfait mobilités durables : le foisonnement de la négociation collective* », Semaine Sociale Lamy, n° 2019, 31 oct. 2022.

(3) <https://www.cfecgc-orange.org/2021100710930/conditions-de-travail-et-sante/plan-de-mobilite-orange-ou-comment-faire-du-sur-place.html>.

(4) <https://www.cfdt-atos.org/2021/06/accord-forfait-mobilite-durable/>.



que ce dispositif, lorsqu'il est décliné en entreprise, s'ajoute au remboursement obligatoire de 50 % ⁽⁵⁾ des frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ou des titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos.

Quant à l'outil juridique de mise en place, il est imposé par le législateur, mais demeure relativement souple.

En effet, il peut s'agir d'un accord d'entreprise, d'interentreprises ou de branche. Il convient d'ailleurs de rappeler que les dispositions supplétives du Code du travail imposent aux entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire de traiter, dans le cadre de ces négociations, « *les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux, ainsi que par la prise en charge des frais* » ⁽⁶⁾.

À défaut d'accord collectif, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe ⁽⁷⁾.

PUBLIC ÉLIGIBLE

Principe

Tous les salariés sont éligibles au forfait mobilités durables. Il s'applique donc indifféremment à ceux en CDI, en CDD, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel, ainsi qu'aux apprentis. Un traitement équivalent doit donc être réservé aux intéressés, peu important la nature de leur contrat de travail.

Particularités

Stagiaires et intérimaires

L'Urssaf indique que les stagiaires et les intérimaires peuvent en bénéficier. S'agissant des stagiaires, la question ne soulève pas de difficulté et dépend simplement de la volonté des négociateurs. En ce qui concerne les intérimaires, la réponse est moins évidente. Si le Code du travail indique en effet expres-

sément ⁽⁸⁾ qu'ils bénéficient de la prise en charge de 50 % des frais de transports publics engagés, il est muet sur la problématique du FMD. Aussi semble-t-il possible de les en exclure. Toutefois, le principe d'égalité entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires commande, selon nous, de leur en faire bénéficier si c'est le cas des salariés de l'entreprise utilisatrice.

Salariés à temps partiel

La prise en charge du FMD versé aux salariés à temps partiel est identique à celle prévue pour les salariés à temps complet, dès lors qu'ils ont une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure). À défaut, cette prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet ⁽⁹⁾.

Salariés évoluant entre différents lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité dans plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents sites, ni entre ces derniers et la résidence habituelle de l'intéressé, peut prétendre au forfait mobilité durable pour ceux de ces déplacements qui lui sont imposés ⁽¹⁰⁾.

Mandataires sociaux

Le FMD ne leur est pas applicable, sauf s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail.

Titulaires d'une voiture de fonction

Ces salariés ne peuvent pas prétendre au bénéfice du FMD au titre de ce moyen de transport, ce dernier n'étant pas un véhicule de déplacement *personnel*.

Autres conditions possibles

Dès lors que les principes rappelés précédemment sont respectés, d'autres conditions au bénéfice du FMD peuvent être imposées.

Une condition d'ancienneté semble toutefois devoir être écartée, car elle se heurte aux dispositions

(5) C. trav., art. L. 3261-2 et R. 3261-1.

(6) C. trav., art. L. 2242-17.

(7) C. trav., art. L. 3261-4.

(8) C. trav., art. R. 3261-5.

(9) C. trav., art. R. 3261-14.

(10) C. trav., art. R. 3261-15.



réglementaires prévoyant que l'employeur « *en fait bénéficiaire, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés de l'entreprise remplissant les conditions prévues à l'article L. 3261-3-1* » ⁽¹¹⁾.

Il est en revanche possible de prévoir une condition liée à l'éloignement du lieu de résidence habituel du salarié par rapport à son lieu de travail.

Exemple

Accord FMD de la société Skis Rossignol du 4 octobre 2022

« *Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quelles que soient la forme et la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, alternance, temps complet ou temps partiel) et leur ancienneté, ainsi qu'aux stagiaires.*

« *Ne sont pas éligibles au forfait mobilités durables les salariés qui :*

- *bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'entreprise avec prise en charge par l'employeur des dépenses inhérentes à ce véhicule ;*
- *ont déclaré leur résidence habituelle dans un rayon inférieur ou égal à un kilomètre de leur lieu de travail (sur la base du calcul d'itinéraire piéton du site Mappy). »*

MODES DE TRANSPORT ÉLIGIBLES

Il s'agit ⁽¹²⁾ :

- du vélo, y compris celui à pédalage assisté, propriété du salarié ou en location (sauf s'il est déjà pris en charge au titre de l'obligation de participation aux frais d'abonnement aux services publics de location de vélos) ;
- du covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
- des transports publics de personnes (sauf s'ils sont déjà pris en charge au titre de l'obligation de participation à leurs frais d'abonnement) ;
- du cyclomoteur (de catégorie L1e ou L2e), de la motocyclette (de catégorie L3e ou L4e), et de l'« engin » de déplacement personnel (motorisé ou non) en location ou en libre-service ;

(11) C. trav., art. R. 3261-13-2.

(12) C. trav., art. L. 3261-13-1 et R. 3261-13-1.

- du service d'autopartage, défini à l'article L. 1231-14 du Code des transports, avec des moyens de locomotion électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;

- du véhicule de déplacement personnel motorisé dont le salarié est propriétaire.

La liste légale et réglementaire ne reprend pas la typologie des moyens possibles : il n'est pas fait référence à la trottinette électrique, par exemple, mais uniquement à la notion d'engin de déplacement personnel motorisé.

En tout état de cause, lorsque le moyen de transport dispose d'un moteur, il doit être non thermique.

Le champ des possibles est donc extrêmement large, ce qui permet de rendre le FMD attractif.

Toutefois, il peut parfaitement être décidé d'exclure certains véhicules, en particulier pour des raisons de sécurité, comme en témoigne l'étude des principaux accords collectifs conclus dans le domaine.

On sait en effet que beaucoup de nouveaux moyens de mobilité douce peuvent être accidentogène(s).

Exemple

Accord FMD des établissements Georges Renault du 4 décembre 2022

« *Compte tenu des infrastructures routières de la zone de la Lorie, les monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard sont exclus du Forfait mobilités durables pour des raisons de sécurité. »*

En tout état de cause, la bicyclette ressort gagnante avec le co-voiturage.

Non polluant, ce mode de transport se révèle en outre bénéfique pour la santé de ceux qui l'utilisent. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) ne manque pas de rappeler régulièrement, dans un contexte où la population se sédentarise davantage, que 30 minutes d'activité physique quotidienne réduisent en effet de 30 % le risque de maladies (cardiovasculaires, diabète...).

À ce titre, l'accord FMD des sociétés du *Groupe Atos* en France du 18 mai 2021 prévoit ainsi qu'il constitue le seul mode de transport éligible au forfait mobilités durables.



Remarque

Il est regrettable que le législateur n'ait pas prévu que la marche et la course à pied soient éligibles au forfait mobilités durables, d'autant que, exercées à titre régulier, ces activités impliquent (pour ne pas qu'elles se transforment en calvaire) des frais pour être convenablement équipé (chaussures adéquates, voire semelles orthopédiques). Et quoi de plus bénéfique pour l'environnement et la santé que de remplacer sa voiture thermique par une paire de baskets ?

Signalons tout de même que certains accords (comme celui de la société *Skis Rossignol* du 4 octobre 2022) ont suppléé cette carence et rendent la marche à pied éligible au FMD.

Seulement, *quid* du bénéfice de l'exonération de l'allocation pour ces modes de transport dans la mesure où ils ne sont pas prévus par les textes ? Il n'est pas à exclure, à ce jour, un risque de redressement.

Sur ce point, une évolution semblait possible, puisque le ministère de l'Écologie avait précisé dans sa FAQ « *le forfait mobilités durables (FMD)* » que « *la marche à pied, les taxis (y compris taxi-vélos), les VTC ou les abonnements de train ne sont pas éligibles à ce jour, mais une évaluation du dispositif est prévue à la rentrée 2022. Des réflexions pourront être menées à la suite de ces travaux* ». Force est de constater qu'un an plus tard, aucune prise de position n'a débouché...

MONTANT ET VERSEMENT DE L'ALLOCATION

Le montant de l'allocation est librement défini par les partenaires sociaux : il n'y a ni minimum, ni maximum. Cependant, ce sont les limites d'exonérations sociales (*voir plus loin*) qui l'encadrent indirectement.

Elle peut être versée selon une périodicité librement définie. Généralement, elle l'est chaque mois selon l'utilisation par le salarié d'un moyen de locomotion éligible.

Remarque

Si le versement est annuel, l'acte fondateur doit préciser les modalités du calcul prorata temporis de l'allocation en cas d'arrivée, de départ ou d'absence en cours d'année.

Pour des raisons de simplicité, il est préférable de calquer le versement sur celui du remboursement des frais de transports publics, à échéance mensuelle. Pour mémoire, même en cas d'abonnement annuel à un transport public, le remboursement est mensuel ⁽¹³⁾.

De nombreux accords conditionnent le versement de l'allocation à une utilisation suffisante du moyen de locomotion choisi par le collaborateur.

Exemple

« Cette allocation sera servie uniquement si le salarié utilise au moins huit fois par mois tout mode de déplacement éligible. Si cette condition n'est pas remplie, aucune allocation ne sera versée sur le mois considéré. »

Certains accords octroient l'allocation selon le nombre de trajets effectivement réalisées avec un moyen de transport admis.

Exemple

« 4 € par jour où un moyen éligible est utilisable – éventuellement – dans la limite de < X > € / mois ou année. »

Le principe demeure la liberté sans exigence de proportion entre l'évolution du montant de l'allocation et le nombre de trajets.

Exemple

« L'allocation sera servie uniquement si le salarié utilise au moins deux fois par semaine tout mode de déplacement éligible. Si cette condition n'est pas remplie mais que le salarié utilise, tout de même, un mode de locomotion doux, l'allocation sera réduite de 50 %. »

Introduire de telles conditions incite les salariés à redoubler d'effort pour utiliser des modes de transport écologiques, et ainsi permettre au forfait mobilités durables d'être efficient pour la réduction des GES et de servir efficacement la cause environnementale pour laquelle il a été créé.

Enfin, il est également possible de faire varier le montant de l'allocation selon la distance entre le domicile et le lieu de travail du collaborateur, afin d'inciter davantage les salariés qui ont le réflexe,

(13) C. trav., art. R. 3261-4.



du fait de l'éloignement, d'utiliser un véhicule thermique, d'opter pour un mode de transport doux.

Exemples

« Le montant de l'allocation sera fixée à $< X >$ € / mois. Ce montant sera majoré de 20 % pour tout salarié dont le domicile est fixé à plus de $< \text{exemple : } 50 >$ kilomètres du lieu de travail. »

Ou encore :

« Le montant de l'allocation sera fixé selon les modalités suivantes :

- $< X >$ € pour tout salarié dont le domicile est fixé à moins de $< \text{exemple : } 50 >$ kilomètres du lieu de travail ;

- $< X >$ € pour tout salarié dont le domicile est fixé à plus de $< \text{exemple : } 50 >$ kilomètres du lieu de travail. »

CONDITIONS D'EXONÉRATION

Exonération de charges sociales

Conditions d'exonération

	MONTANT EXONÉRÉ PAR AN ET PAR SALARIÉ	CUMUL (FACULTATIF) DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES AVEC LA PRISE EN CHARGE DES ABONNEMENTS DE TRANSPORTS	CUMUL (FACULTATIF) AVEC LA PRIME CARBURANT
Montant de référence (métropole)	500 €	800 € par an, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun	500 € par an, déduction faite de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, ainsi que du remboursement d'éventuels frais de stationnement sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel).
Année 2023, par exception (métropole)	700 €	800 €	700 €, dont 400 € pour les frais de carburant.

La question du cumul, avec le remboursement des abonnements au transport public, revient régulièrement dans les accords à propos des trajets de rabattement.

Le **trajet de rabattement** est celui qui correspond à la distance la plus courte entre la résidence ou le lieu de travail du salarié et la station de transport collectif. Il est généralement pris en charge au titre du forfait mobilités durables.

Une solution inverse (non prise en charge du trajet de rabattement) peut être décourageante pour le collaborateur qui souhaitait s'inscrire pleinement dans une démarche de mobilité douce.

Enfin, le cumul sans distinction (exemple : prise en charge de l'abonnement mensuel et versement d'une allocation forfait de mobilités durables le mois considérée) n'est pas impossible, mais représente une solution couteuse pour l'entreprise.

Exemples ⁽¹⁴⁾

Exemple 1 : au départ de sa résidence habituelle, un salarié utilise un vélo électrique mis à disposition en libre-service pour rejoindre la gare et récupérer le train qui l'emmène jusqu'à son lieu de travail. Dans ce cas, le tronçon réalisé en transport public est soumis à l'obligation légale de remboursement de l'employeur. Le trajet effectué en vélo électrique est considéré comme un trajet de rabattement et peut alors ouvrir droit au forfait mobilités durables.

Exemple 2 : le lundi, le salarié prend les transports en commun, dont l'abonnement est remboursé pour moitié par l'employeur, afin de rejoindre son lieu travail. Le lendemain, il décide de parcourir ce même trajet en vélo : il ne s'agit pas d'un trajet de

(14) Fournis par l'UCANSS (Union des caisses nationales de Sécurité sociale).



rabattement ouvrant droit au forfait mobilités durables. Pour bénéficier du forfait mobilités durables quand le salarié réalise le trajet habituel à vélo par exemple, il ne doit pas avoir, sur la même période, le bénéfice de la prise en charge de l'abonnement du transport en commun pour le même trajet.

L'exonération de charges sociale de la prise en charge de certains frais de transport dans le cadre du forfait mobilités durables ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Dès lors, en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique, cette prise en charge des frais de déplacement dans le cadre du FMD sera intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Enfin, la plupart des accords exclut le versement de l'allocation mobilités durables lorsque le salarié bénéficie d'un véhicule de fonction. Il n'y a rien d'obligatoire dans cette exclusion. Cela étant, si l'entreprise fait le choix de fournir un véhicule, le versement de l'allocation peut paraître superflu.

Exonération fiscale

L'exonération fiscale est prévue par le Code des impôts ⁽¹⁵⁾ qui dispose que « *l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais mentionnés à l'article L. 3261-3-1 [...], dans la limite globale de 500 € par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant. [...] Par dérogation au premier alinéa du présent b, lorsque la prise en charge des frais de transport personnel engagés par les salariés en application de l'article L. 3261-3-1 du Code du travail est cumulée avec la prise en charge prévue à l'article L. 3261-2 du même code, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut dépasser le montant maximal entre 800 € par an et le montant de l'avantage mentionné au a du présent 19 ter.* »

Qu'elle soit fiscale ou sociale l'exonération est donc identique.

MESURES INCITATIVES À L'UTILISATION D'UN MODE DE TRANSPORT DOUX

La démarche de diagnostic préconisée doit permettre de mettre en place des mesures concrètes et

(15) CGI, art. 81, 19 ter, b.

réalistes pour inciter les collaborateurs à se tourner vers des modes de transport moins polluants.

En effet, le forfait mobilités durables ne s'entend que s'il est effectivement décliné en entreprise et que les collaborateurs acceptent un changement de leurs habitudes, particulièrement pour ceux venant avec leur véhicule personnel thermique.

Plus ses modalités de mise en œuvre prévoient de mécanismes incitatifs, plus le succès du FMD sera assuré par une évolution des habitudes de transport, et la cause environnementale servie.

Mesures dédiées à l'accueil des usagers

Des mesures concernant les emplacements, les casiers pour stocker l'engin utilisé, ou la mise à disposition de douches peuvent être envisagées.

Par exemple, l'utilisation du vélo peut nécessiter :

- de revêtir un équipement spécifique ;
- le cas échéant, de prendre une douche en raison de l'effort physique accompli, en particulier si le vélo n'a pas d'assistance électrique ;
- des équipements afférents pour le stationner dans un lieu sûr, sans risque de vol ou de dégradation.

Ainsi, l'accord collectif FMD au sein de la société *Radiall* du 20 mai 2022 prévoit, entre autres, des abris de stationnement pour les vélos et trottinettes et des bornes de recharge pour les véhicules électriques.

Remarque

En la matière, rappelons que pour les années 2023 et 2024, l'Urssaf néglige l'avantage en nature résultant de l'utilisation d'une borne de recharge électrique par le salarié à des fins non professionnelles, y compris pour les frais d'électricité lorsque la borne est sur le lieu de travail.

De son côté, l'accord FMD de *l'Urssaf Rhône-Alpes* du 2 juillet 2021 prend l'engagement de développer des équipements adaptés dans ses sites, tels que les douches, vestiaires, parcs à vélos ou trottinettes, stationnement réservé..., dans le cadre de ses opérations immobilières ou de ses plans de travaux, selon l'opportunité et la faisabilité d'installation, nécessairement variable selon les sites.



Mesures propices à l'acquisition d'un moyen de mobilité douce

La destination de l'allocation de forfait mobilités durables n'est pas précisée. Elle n'a donc pas seulement pour vocation de « récompenser » l'utilisation d'un mode de transport doux.

Aussi, et c'est l'un de ses autres intérêts potentiels, le FMD peut servir à acquérir un moyen de mobilité douce ou des équipements, par exemple de sécurité. Elle semble bénéficier dans ce cas des mêmes exonérations sociales et fiscales.

Ainsi, l'accord *Banque Populaire du Sud* du 24 mars 2022 prévoit « [le versement d']une allocation forfaitaire d'un montant de 250 € brut pour l'achat de tout autre véhicule électrique ou hybride émettant moins de 50 g de CO². L'allocation sera versée une seule fois sur présentation d'une facture d'achat établie au nom du collaborateur entre le 1^{er} janvier 2022 et le 3 décembre 2022, ainsi que d'une attestation sur l'honneur précisant que les trajets entre le lieu de résidence et le lieu de travail s'effectuent avec le vélo ou le véhicule électrique ou hybride. »

D'ailleurs, rien n'interdit, en cas de mise en place du forfait sur plusieurs années, de réserver le versement d'une allocation destinée à l'acquisition d'un moyen de locomotion la première année, puis de verser l'allocation mensuellement les années ultérieures ou de prévoir une double enveloppe : l'une pour l'acquisition d'un moyen de locomotion, et l'autre sous forme d'allocation.

Exemple

Accord Erasteel du 13 janvier 2023

« L'allocation "forfait mobilités durables" est égale à 300 € par salarié et par an, à condition de justifier de l'utilisation d'un des moyens de transports susmentionnés.

« En outre, et cumulativement, les salariés pourront bénéficier d'une participation à leurs dépenses réelles pour l'achat d'un vélo, à hauteur de 400 €, sur présentation d'une facture d'achat au nom du salarié.

« L'allocation "forfait mobilités durables" de 300 € sera versée aux salariés en une fois sur la paie du mois de février. »

D'autres accords prévoient des partenariats avec des enseignes de vente permettant d'obtenir des tarifs et/ou des offres de financement préférentiels sur des modes des transports éligibles au FMD.

Exemple

Accord FMD de la société EDF du 12 novembre 2019

« Par ailleurs, pour accompagner l'usage du vélo, des tarifs préférentiels seront proposés sur les vélos classiques ou à assistance électrique.

« Une offre de financement préférentielle sera proposée aux salariés du Groupe pour l'acquisition d'un véhicule 100 % électrique ou hybride-rechargeable avec a minima 50 kms d'autonomie ou d'un vélo classique ou à assistance électrique.

« Cette offre aura une tarification attractive, ne comprendra pas de frais de dossier et sera facile à mobiliser. »

Mesures dédiées à l'entretien et la réparation des modes de transport doux

Il peut s'agir de partenariats avec des enseignes pour faire bénéficier les collaborateurs de tarifs avantageux pour la réparation et la maintenance des modes de transport éligibles.

Exemple

Accord UES Darty Grand Ouest du 1^{er} septembre 2022

« L'entreprise s'engage à initier des discussions avec notre partenaire Repair&Run afin de négocier des tarifs avantageux pour les réparations de vélos et trottinettes (mécaniques et/ou à assistance électrique).

« Elle tiendra informées les organisations syndicales de ses avancées en la matière. »

Libre gestion

Il s'agit d'un système de gestion où le financement est abondé et le salarié demeure libre d'utiliser le moyen de locomotion de son choix dans le cadre du dispositif légal.



Exemple

Accord Saint Gobain du 28 février 2022

« Chaque dépense effectuée au moyen de la Carte Worklife est financée à la fois par la Société (part employeur) et par le salarié, selon le prorata choisi par la Société. Ce même prorata s'applique au remboursement des abonnements aux transports en commun et aux dépenses de mobilités durables.

« Grâce à la Carte Worklife utilisable uniquement auprès de prestataires de transport éligibles au Forfait mobilités durables, les salariés n'auront pas à fournir de justificatifs à la société. En effet, la Carte Worklife reconnaît automatiquement la nature des dépenses engagées par chaque salarié et impute directement la part société et la part salarié pour chaque dépense (...)

« L'accès par la société à son espace administrateur lui permet, chaque mois, d'obtenir une attestation d'utilisation effective de dépenses de mobilité mise à jour afin de justifier de l'exonération des cotisations sociales auprès des organismes compétents. À ce titre, l'attestation précisera la catégorie des dépenses engagées par les salariés (forfait mobilités durables ou abonnement aux transports en commun) et le montant global de celles-ci. En revanche, l'attestation ne contiendra aucune donnée personnelle relative aux salariés.

« Exemple : Allocation mobilités durables versée en intégralité en début d'année :

« Le salarié bénéficie d'une allocation mobilités durables annuelle de 500 € et la Société prend en charge 100 % des dépenses de mobilité et 50 % des dépenses de l'abonnement de transports en commun.

« De janvier à mars, compte tenu de la situation météorologique, le salarié décide de privilégier l'abonnement au transport en commun et achète un passe Navigo mensuel d'un montant de 75,20 €. Il loue une seule fois une trottinette électrique pour un montant de 6 € en février.

« Le solde de son allocation mobilités durables passera de 500 € au 1^{er} janvier à 462,40 € au 1^{er} février, puis à 418,80 € au 1^{er} mars et 381,20 € au 1^{er} avril.

« À compter d'avril, le salarié achète un carnet de tickets de métro à 14,90 € et profite de son allocation mobilités durables pour emprunter à quatre reprises un vélo ou une trottinette électrique en location, pour un montant de 6 € par trajet.

« À la fin du mois d'avril, le solde de l'allocation mobilités durables s'élèvera donc à 349,75 € et le salarié n'aura eu besoin de ne présenter aucun justificatif à la Société. »

Garantie de retour

Indépendamment du coût inhérent à ce type de mesures, il est possible de prévoir des aides au retour pour les salariés qui ne pourraient pas rentrer à leur domicile en utilisant un moyen de mobilité douce.

L'objectif est de faire face à des circonstances exceptionnelles, comme des conditions climatiques particulièrement rudes (pluie verglaçante, orage de grêles) empêchant le retour au domicile.

Pour ce faire, différentes options sont possibles :

- basculer sur du co-voiturage ;
- prendre en charge un moyen de transport collectif privé ou public ;
- envisager le prêt d'un véhicule d'entreprise.

Mesures financières liées aux conditions climatiques

Rien n'interdit de moduler les montants alloués au titre du FMD pour encourager une mobilité douce pendant certaines périodes de l'année. Ainsi, il est unanimement accepté que faire du vélo en plein été est plus agréable qu'en hiver. Aussi, il est loisible de prévoir un montant mensuel financier fluctuant selon les mois de l'année moins propice à l'utilisation de transport doux exposant aux intempéries.

Exemples

« Afin d'encourager la mobilité douce durant les périodes hivernales, le montant mensuel de l'allocation de mobilités durables sera doublé du mois de novembre au mois de mars. »

Ou inversement :

« Afin de promouvoir la mobilité douce durant les périodes où les conditions climatiques sont les plus favorables, le montant mensuel de l'allocation de mobilités durables sera majoré de < X > % entre les mois de juin à septembre. »

Mesures à thèmes

Comme le prône, par exemple, le territoire de la métropole de Lyon, il est possible d'organiser des journées « challenge » au cours de l'année où l'objectif est, le jour considéré, de se rendre sur le lieu de travail en utilisant un moyen de mobilité douce.



Ce challenge permettra, entre autres, de créer une émulation entre services d'un même site ou entre plusieurs établissements d'une même entreprise avec des récompenses à la clé (soumises à cotisations sociales).

ACTIONS DE PRÉVENTION

Au regard des risques que représentent les nouveaux moyens de locomotion, de nombreux accords prévoient des actions spécifiques.

Ainsi, l'accord FMD de la société *Radiall* du 20 mai 2022 prévoit que « la direction de chaque site pourra proposer des actions afin de promouvoir l'usage de la mobilité douce par des sensibilisations dédiées à la prévention du risque routier et de l'importance d'adopter les bonnes pratiques en matière de déplacement ».

De son côté, l'accord *Atos*, signé le 18 mai 2021, inclut jusqu'à 100 € maximum (soumis à charges sociales) pour la remise en l'état et/ou l'achat d'accessoires de vélo (casque, anti-vol, éclairage...).

En ce qui le concerne, l'accord de l'*Urssaf Rhône-Alpes* prévoit le développement d'actions d'information, de sensibilisation et de partenariats sur la mobilité douce. Ainsi :

- seront organisées des journées dédiées où sera largement promu le trajet sans voiture ;
- seront également proposées des actions de sensibilisation à la sécurité routière en deux roues ;
- sera menée une recherche de partenariats avec des professionnels en matière de vente, location ou réparation d'engins de déplacement durable, auprès desquels les salariés pourront bénéficier d'avantages particuliers.

On mentionnera encore l'accord *EDF*, qui généralise la prise en compte du risque mobilités durables dans ses formations :

« Les formations sur le risque routier abordant le partage de l'espace routier avec les différentes catégories d'usagers intégreront systématiquement le cas des cyclistes. Par ailleurs, des ateliers ou des formations dédiés à l'usage du vélo en toute sécurité seront proposés aux salariés qui utilisent ce mode de déplacement pour les trajets domicile-travail (...)

« Les salariés formés au risque routier et utilisant le vélo bénéficieront sur demande d'un "kit sécurité" comprenant un casque, un gilet rétro réfléchissant certifié et un dispositif écarteur de danger. Par ailleurs et en complément, ces "kits sécurité", ainsi que des équipements de sécurité complémentaires seront accessibles à des tarifs négociés, dans le cadre d'un marché ouvert aux salariés. »

Enfin, c'est probablement l'accord FMD de la société *Vinci Énergies France SAS* du 31 octobre 2022 qui accentue le plus l'effort sécuritaire en soumettant le versement forfait mobilités durables à une formation préalable :

« Il est convenu que les trajets entre le domicile et le lieu de travail réalisés avec un vélo ou un vélo à assistance électrique entrent dans le contingent des trajets permettant d'ouvrir droit au versement du forfait mobilités durables sous réserve que le collaborateur concerné :

- réalise une formation à la sécurité et aux bonnes pratiques liées à l'utilisation de ce mode de déplacement. Cette formation sera prise en charge par la Société après accord préalable du manager du salarié concerné ;
- porte, à chaque trajet domicile-lieu de travail, un casque de protection et un gilet rétro réfléchissant, dont la prise en charge financière se fera dans le cadre du forfait mobilités durables ;
- équipe son vélo des équipements rendus obligatoires par la réglementation (à ce jour : freins avant et arrière, catadioptrés de couleur rouge à l'arrière, blanche ou jaune à l'avant, orange sur les côtés et sur les pédales, de feux de position, émettant une lumière jaune ou blanche à l'avant et une lumière rouge à l'arrière, avertisseur sonore). »

On ne peut que saluer de telles dispositions, qui nécessairement accentuent considérablement l'incitation à utiliser un mode de transport doux.

JUSTIFICATIF

Principe général

Le Code du travail et le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) rappellent l'exigence pour l'employeur d'obtenir un justificatif, au moins annuel,



qui permet de s'assurer que l'allocation est utilisée conformément à son objet.

La fréquence de la remise de ce justificatif sera généralement liée à la périodicité du versement de

l'allocation de FMD. Cette dernière étant la plupart du temps versée mensuellement, c'est généralement chaque mois que l'on pourra exiger que soit produit un justificatif.

Exemple de justificatif à réclamer au salarié avant versement de l'allocation

Attestation sur l'honneur – Formulaire de demande de l'indemnité forfait mobilité durable

Je soussigné(e) < **prénom, nom** >, demeurant < **adresse** >, atteste sur l'honneur utiliser *le (ou les) mode(s) de déplacement suivant(s)* pour effectuer tout ou partie de mon trajet domicile-travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires mentionnées dans < **l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de mon employeur** > dont j'ai pris connaissance :

- Un vélo qui m'appartient
- Un vélo que je loue
- Le covoiturage
- Les transports en commun
- Un scooter équipé d'un moteur non thermique qui m'appartient

Je déclare être volontaire pour percevoir le forfait mobilités durables mis en place par la Direction.

Cette attestation servira de base au calcul du montant total des indemnités qui me seront versées chaque mois en même temps que mon salaire. J'ai bien noté que le montant de l'indemnité est plafonné à < > € par an et par salarié selon un versement mensuel de < > € par mois.

Je m'engage à renseigner mensuellement le tableau de déclaration prévu à cet effet.

Je m'engage par ailleurs à pouvoir fournir à tout moment tout justificatif concernant cette déclaration sur l'honneur, et notamment au regard des contrôles Urssaf ou fiscaux éventuels.

Je m'engage à faire part de toute modification concernant cette déclaration.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à < >, le < >

< **Signature** >

Modèle de document contenant un tableau récapitulatif à faire signer chaque mois par les bénéficiaires

En émargeant le tableau ci-après, le salarié reconnaît avoir utilisé le moyen de locomotion éligible au forfait mobilités durables conformément à *l'accord du* < **date** > *(ou la DUE signée le* < **date** >).

MOIS	ÉMARGEMENT DU SALARIÉ
Janvier	
Février	
Mars	
....	

Il est rappelé que toute déclaration frauduleuse donnera lieu à un remboursement total des primes perçues à tort par le collaborateur et ce dernier pourra être sanctionné à ce titre.



Spécificité pour le covoiturage

Le FMD s'applique également en matière de covoiturage, à la fois pour le conducteur et le passager. Les partenaires sociaux peuvent donc imaginer de moduler le montant de l'allocation selon que le collaborateur occupe l'une ou l'autre de ces places. En effet, le premier engage plus de frais que le second. Une exclusion du passager demeure également possible.

Ce type de mobilité n'impose pas nécessairement un covoiturage uniquement pour les collaborateurs d'une même entreprise. Pour faciliter le rapprochement entre personnes intéressés, le Gouvernement a mis en place un site qui référence les applications de covoiturage et les utilisateurs ⁽¹⁶⁾ avec un succès important, puisque le mécanisme mis en place revendique plus de 10 millions de trajets enregistrés sur le site dédié. Ce site permet également la délivrance d'attestations sur l'honneur pour justifier de l'utilisation du covoiturage.

Certains accords font référence à ce site.

Exemple

Accord Erasteel précité :

« Les justificatifs possibles sont :

– pour tous les modes : attestation sur l'honneur de la pratique d'un mode de transport concerné par le présent accord faisant mention :

- de l'adresse postale du lieu de résidence,
- du lieu de travail,

- de l'utilisation d'un vélo, d'un système de covoiturage, d'un mode en transport en commun ;

– en plus, pour les utilisateurs de co-voiturage :

- les factures ou tickets liés aux versements et/ou aux règlements perçus liées au service de covoiturage à produire chaque mois,
- et/ou une attestation sur l'honneur des covoitureurs ou covoiturés qui partagent le trajet domicile-travail,
- complément possible : attestation issue du registre de preuve de covoiturage (<http://covoiturage.beta.gouv.fr>).

Certaines entreprises ont même développé leur propre application de covoiturage, comme la société

(16) <https://covoiturage.beta.gouv.fr/>

té *Georges Renault* qui le rappelle dans son accord FMD du 4 décembre 2022 :

« À titre informatif, l'application retenue permet de mettre en relation les conducteurs et les passagers en fonction de leur lieu d'habitation et de leur destination.

« Afin d'avoir une offre et une demande beaucoup plus importantes, le covoiturage pourra également se faire avec des personnes non salariées de l'entreprise, adhérentes à l'application.

« L'entreprise assume le coût de la plateforme qui s'élève, à titre d'information, à 4 500 € HT par an.

« Le salarié passager bénéficie d'un forfait mobilités durables d'un montant maximum de 300 € par an. Il pourra bénéficier de ce forfait via la plateforme pour payer directement ses trajets.

« Le conducteur salarié percevra un forfait mobilités durables, d'une valeur de 150 € à condition d'avoir proposé au minimum 30 A/R par an en covoiturage. »

DURÉE DE L'ACCORD

L'accord instaurant le forfait mobilités durables peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le point de vigilance concerne les enveloppes financières allouées qui évoluent au gré des lois de finances. Il faut donc éviter de retenir un montant qui serait susceptible de varier à la baisse, au risque de perdre le bénéfice des exonérations sociales. Il peut donc être envisagé :

– soit d'avoir recours à un accord à durée déterminée (comme le sont la quasi-intégralité de ceux déjà signés) ;

– soit d'avoir recours à un accord à durée indéterminée avec une négociation annuelle (ou selon une périodicité différente) des montants financiers alloués. En effet, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT porte spécifiquement sur ce sujet.

Exemple

Article <> – Montant du forfait de mobilités durables

Pour la première année d'application de l'accord, le montant du forfait mobilités durables sera fixé à < X > € par an.



Le montant sera revu chaque année (*éventuellement : dans la limite des seuils d'exonération*) lors des négociations obligatoires. À défaut d'accord, il sera arrêté unilatéralement.



Sauf rares dispositions légales ou réglementaires, le sujet du forfait mobilité durable ne trouve donc de limite que dans l'imagination des partenaires sociaux... ◆