

A large, stylized graphic of a fan of leaves or petals, pointing downwards. The leaves are dark teal, with some lighter teal and white highlights, creating a sense of depth and movement. The graphic is positioned on the right side of the page, partially overlapping the text area.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

FICHE PRATIQUE DES EXPERTS SVP

**Le plan de mobilité : focus
sur le forfait mobilités
durables**

Fiche pratique des Experts SVP



Le thème de la fiche pratique

Le plan de mobilité et le forfait mobilités durables

À qui s'adresse cette fiche pratique ?

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, experts-comptables

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations relatives à la négociation et à la mise en œuvre de la mobilité au sein des entreprises

Quels sont les points abordés ?

Quelles sont les moyens utilisés en entreprise pour promouvoir la mobilité des salariés ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise de la réglementation applicable.



S O M M A I R E

Introduction.....	3
I) Le plan de mobilité.....	4
II) Le forfait mobilités durables.....	5
III) Les situations de cumul et de non-cumul avec d'autres dispositifs.....	7
Annexes.....	9

Introduction

A l'heure où le télétravail a fait son essor, la mobilité reste un sujet important que les entreprises ne doivent pas occulter car le législateur a prévu diverses obligations en la matière.

Il s'est également adapté aux nouveaux modes de déplacement tout en ayant la volonté de promouvoir les modes de déplacement « verts » et moins polluants.

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM) a notamment renforcé le dispositif du plan de mobilité déjà existant et a institué le forfait mobilités durables.

Dans la continuité, le dispositif du titre mobilité est entré en vigueur le 1er janvier 2022.

I) Le plan de mobilité

1. Qu'est-ce que le plan de mobilité et ses enjeux ?

Initialement, la loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) du 17 août 2015 avait mis en place l'obligation d'élaborer un plan de mobilité pour les entreprises de plus de 100 salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la loi LOM est venue renforcer le dispositif en imposant aux entreprises de plus de 50 salariés sur un même site de négocier avec les partenaires sociaux un volet "mobilité" lors des négociations obligatoires.

A défaut de négociation sur le sujet, l'entreprise devra élaborer un plan de mobilité (PDM).

Cette obligation ne concernerait donc que les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux et qui sont soumises à la négociation annuelle obligatoire.

Pour élaborer son Plan de Mobilité Employeur, l'entreprise doit d'abord désigner un référent qui suivra tout le projet.

Il sera chargé de coordonner l'ensemble du plan de mobilité employeur. Il sera alors nécessaire d'analyser l'accessibilité au site et d'enquêter auprès des salariés sur leurs modes de déplacement actuels, leurs attentes etc...

Afin d'établir ce plan, l'employeur devra faire un bilan des actions déjà existantes dans l'entreprise, puis en proposer de nouvelles en prévoyant un calendrier ainsi qu'un budget.

Le site www.promobilite.fr aide les employeurs à diagnostiquer et à élaborer leur plan d'action.

L'objectif du plan est d'optimiser les déplacements générés par l'activité d'une entreprise comprenant les trajets domicile – travail des salariés mais également les déplacements professionnels des collaborateurs, les visites des clients, des fournisseurs, partenaires ou encore les livraisons de marchandises.

Ce plan a pour but d'inciter les salariés à prendre les transports en commun ou à utiliser une méthode de covoiturage et ainsi diminuer la pollution en décongestionnant les axes de circulation aux heures de pointe.

2. Quels sont les moyens d'action de l'employeur ?

L'employeur peut promouvoir dans son plan de mobilité diverses mesures telles que :

- **L'utilisation du vélo** : mise en place d'un stationnement sécurisé, diffusion d'un « kit vélo », mise à disposition d'un local vélos proposant quelques outils et services, ainsi que des douches pour les cyclistes, mise en place du forfait mobilités durables (kms vélo), achat d'une flotte de vélos à assistance électrique ou aide au financement
- **L'amélioration de l'accès aux bâtiments pour les piétons** : aménagement de cheminements piétons, mise en place d'entrées plus directes
- **L'encouragement à l'utilisation des transports publics** : adaptation - en partenariat avec les opérateurs de transport - de l'offre existante en termes de dessertes et de fréquences, création d'une navette d'entreprise pour quelques destinations très fréquentées, information sur l'offre de transports publics pour accéder au site, participation financière aux abonnements de transports en commun plus favorable que celle prévue par la loi

- **L'aménagement des horaires de travail** : répartition des heures d'arrivée et de départ des salariés en fonction de leurs souhaits et des besoins de l'entreprise afin d'éviter les embouteillages, mise en place du télétravail
- **L'accompagnement et l'encouragement à habiter à proximité du lieu de travail** ou sur le réseau de transport en commun, aide au déménagement
- **La garantie du retour à domicile** en cas de circonstances exceptionnelles: chèque-taxi, utilisation de voitures de service ou de vélos à assistance électrique, télétravail de dernière minute
- **La mise en place d'un service d'autopartage**, permettant de mieux gérer les déplacements professionnels et pouvant offrir un service de mobilité ponctuel complémentaire hors horaires de travail, partage d'une flotte de véhicules avec d'autres entreprises
- **L'incitation au covoiturage** : développement d'un service de mise en relation en interne ou avec d'autres entreprises proches du site, instauration de places réservées aux « covoitureurs », création d'un service de dépannage en cas d'indisponibilité exceptionnelle d'un conducteur, chèque covoiturage.

II) Le forfait mobilités durables

1. Les conditions du forfait mobilités durables

L'employeur a l'obligation de prise en charge des frais de transports publics à hauteur de 50% du prix de l'abonnement entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés.

Outre ce remboursement obligatoire, l'employeur peut appliquer de façon volontaire le forfait mobilités durables.

Tous les salariés sont susceptibles de bénéficier du dispositif, y compris les intérimaires, les apprentis mais également les stagiaires.

Il permet aux employeurs d'attribuer aux salariés une indemnité exonérée de cotisations en privilégiant les modes de transport écologiques pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le forfait mobilités durables remplace les indemnités kilométriques vélo et les indemnités forfaitaires de covoiturage.

Mais, si l'employeur versait déjà les indemnités kilométriques vélo à la date d'entrée en vigueur du décret, soit à la date du 9 mai 2020, il peut continuer à le faire et cette indemnité sera assimilée au forfait mobilités durables.

Les modes de déplacement pouvant faire l'objet de la prise en charge sont :

- Le vélo avec ou sans assistance électrique
- Le covoiturage comme conducteur ou comme passager
- Les transports publics de personnes, autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement
- Les autres services de mobilité partagée

Le montant, les modalités ainsi que les critères d'attribution de la prise en charge des frais au titre du forfait mobilités durables doivent être prévus par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.

En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge de ces frais par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe.

Dans ce cadre, l'employeur accorde une allocation forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 500€ (*depuis le 1^{er} janvier 2021*) par an et par salarié.

L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement et octroyer ce forfait à tous les salariés de l'entreprise qui remplissent les conditions pour en bénéficier.

Le forfait est réputé utilisé conformément à son objet dès lors que le salarié fournit à son employeur une attestation sur l'honneur ou un justificatif de paiement, pour chaque année civile, de l'utilisation des modes alternatifs de transport.

2. Les situations particulières

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet si sa durée du travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire.

Si la durée du travail à temps partiel est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle à temps complet, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise, qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, peut prétendre dans le cadre du « forfait mobilités durables » à la prise en charge des frais de déplacement engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ses différents lieux de travail.

III) Les situations de cumul et de non-cumul avec d'autres dispositifs

Le forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge obligatoire des titres de transports publics (50% du prix de l'abonnement) ou la prise en charge facultative des frais de carburant ou alimentation de véhicules électriques, hybrides, rechargeables ou à hydrogène.

Il existe une prime transport qui prend la forme d'une **prise en charge facultative des frais de carburant** dans la limite annuelle de 200 € par salarié ou des frais d'alimentation des véhicules électriques dans la limite annuelle de 500 € par salarié.

Le salarié peut prétendre au remboursement de ses frais de transport personnel si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains ;
- l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison des horaires de travail.

Il existe également une **prime de transport de 4 €** applicable en région parisienne et en province, sans justificatif. Le cumul de cette prime avec les autres dispositifs est possible dans la limite des frais réellement engagés.

Par exemple, pour un abonnement de transport en commun de 60 €, l'employeur pourra octroyer la prime de transport de 4 € et ne rembourser au salarié que 26 €. Le raisonnement est similaire pour le cumul avec le forfait mobilités durables.

Depuis le 25 août 2021, la limite d'exonération en cas de cumul entre le remboursement de l'abonnement de transports publics et le forfait mobilités durables a été augmentée à 600 euros.

Dans ce cas, pour apprécier la limite de 600 € par an et par salarié, il convient de minorer le forfait du montant de prise en charge au titre des frais susvisés.

Par exemple, un salarié bénéficie du remboursement de l'abonnement de transports publics à hauteur de 420 € par an et perçoit 50 € au titre du forfait mobilités durables. Ce dernier est totalement exonéré ($420 + 50 = 470$ € soit un montant inférieur à 600 €).

En cas de dépassement du plafond de 600 €, seule la part dépassant cette limite sera assujettie à cotisations sociales.

En revanche, le forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique.

La **Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)** concerne certaines catégories de salariés et permet de diminuer l'assiette des cotisations sociales et de retraite complémentaire pour le salarié et l'employeur. Cette déduction s'applique si le salarié engage effectivement des frais professionnels qui ne sont pas intégralement remboursés par l'employeur.

Le cumul entre le forfait mobilités durables et le versement d'indemnités kilométriques n'est possible, que dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Ce cumul ne peut concerner que le conducteur en covoiturage, seule personne éligible au forfait mobilités durables pouvant éventuellement remplir les conditions pour bénéficier d'indemnités kilométriques.

Pour bénéficier d'**indemnités kilométriques**, le salarié doit être contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Son employeur peut lui verser des indemnités kilométriques dans les limites fixées par le barème kilométrique annuellement publié par l'administration fiscale.

L'employeur doit pouvoir justifier de l'existence de déplacements professionnels et du nombre exact de kilomètres parcourus.

ZOOM sur le titre mobilité

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, à l'instar de la carte Ticket restaurant®, le titre mobilité permet à un employeur de fournir un moyen de paiement aux salariés bénéficiaires du forfait mobilités durables ou de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation de leur véhicule électrique, hybride ou hydrogène.

Concrètement, le titre est émis par une société spécialisée auprès de laquelle l'employeur commande une carte contre paiement de la valeur libératoire et éventuellement une commission.

Au lieu de rembourser directement le salarié, l'employeur crédite cette carte et le salarié peut dépenser la somme perçue dans des magasins de vélos, plateformes de covoiturage, pour l'achat de titres de transports en commun ou de carburant etc...

Annexes

1. Tableau récapitulatif des différents cas de cumul

	Forfait mobilités durables	Prise en charge frais carburant ou alimentation	Prime transport 4€	Remboursement obligatoire (50%) abonnement transports	Indemnités kilométriques	Déduction forfaitaire spécifique
Forfait mobilités durables		OUI, dans la limite de 500€ par an et par salarié	OUI	OUI, dans la limite de 600€ par an et par salarié	OUI, dans la limite des frais réels engagés	NON
Prise en charge frais carburant ou alimentation	OUI, dans la limite de 500€ par an et par salarié		NON	NON	OUI, dans la limite des frais réels engagés	NON, sauf à intégrer dans l'assiette des cotisations
Prime transport 4€	OUI	NON		OUI, dans la limite des frais réels engagés	NON	OUI
Remboursement obligatoire (50%) abonnement transports	OUI, dans la limite de 600€ par an et par salarié	NON	OUI, dans la limite des frais réels engagés		NON	OUI
Indemnités kilométriques	OUI, dans la limite des frais réels engagés	OUI, dans la limite des frais réels engagés	NON	NON		NON
Déduction forfaitaire spécifique	NON	NON, sauf à intégrer dans l'assiette des cotisations	OUI	OUI	NON	

2. Modèle de plan de mobilité

TRAME D'ACCORD D'ENTREPRISE – PLAN DE MOBILITE

Entre les soussignés :

Entreprise

Et

Organisations syndicales signataires

Il a été conclu ce qui suit :

PREAMBULE

Le Plan de Mobilité s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire de la loi n° 2015-992 du 17 Août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte.

La société et les organisations syndicales souhaitent que l'entreprise suive le chemin de la transition énergétique et favorise l'usage de modes de transports alternatifs à la voiture individuelle pour les déplacements domicile - lieu de travail.

Le Plan de Mobilité permet de mettre en place différentes mesures concrètes pour rationaliser les déplacements quotidiens des salariés et développer des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement.

Les parties incitent donc l'ensemble du personnel à changer de comportement et à privilégier les modes de transport non polluants.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté de promouvoir le développement durable et la protection de l'environnement ainsi que le bien-être et la santé des salariés.

Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise, pour tous les types et durées de contrat.

A adapter en fonction du personnel visé par le plan

Mesure 1 – Exemple : forfait mobilités durables

Chaque bénéficiaire pourra prétendre au forfait mobilités durables selon les modalités d’attribution suivantes : *définir le montant du forfait mobilités dans la limite de 500€ ou 600€ en cas de cumul avec le remboursement de l’abonnement aux transports publics ; possibilité de moduler sous réserve d’utiliser l’un des modes de transport suivants :*

- le vélo avec ou sans assistance électrique
- le covoiturage comme conducteur ou comme passager
- les transports publics de personnes, autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d’abonnement
- les autres services de mobilité partagée

Le salarié devra transmettre son justificatif de paiement ou une attestation sur l’honneur avant le..... afin que le versement intervienne sur la paie du mois de décembre de l’année en cours (*possibilité de prévoir d’autres modalités de déclaration*).

Mesure 2 – Exemple : promotion du vélo

Mise en place de parking à vélos ou de bornes de recharge, prise en charge totale ou partielle pour l’achat d’un vélo ou des équipements, création de vestiaires/douches

Mesure 3 – Exemple : télétravail en cas de difficultés de trajet

En cas d’événements inattendus tels qu’une grève des transports, un pic de pollution, des intempéries, des difficultés exceptionnelles de transport, de faits relevant des autorités nationales ou locales, l’entreprise s’engage à encourager le télétravail lorsque le poste le permet.

Mesure 4 – Exemple : majoration du taux de remboursement de l’abonnement aux transports en commun

Les parties conviennent que la prise en charge mensuelle de l’abonnement de transport public est fixée à hauteur de 75% (la loi prévoit une prise en charge à 50%).

Cette majoration de prise en charge suivra le régime social applicable en fonction de la réglementation en vigueur¹.

Afin de bénéficier du remboursement, le collaborateur devra adresser au service paie le justificatif de son abonnement annuel, précisant la durée de l’abonnement et les échéances de paiement, ainsi que le montant. Le justificatif devra être adressé impérativement chaque année, au plus tard le

¹ En cas de dépassement de la prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics, l’exonération de cotisations sociales s’applique dans la limite des frais réellement engagés. Lorsque le salarié travaille dans une autre région que celle où il réside sans que cela ne résulte de pures convenances personnelles, la prise en charge au-delà du taux de 50% est exonérée de cotisations. Cette contrainte peut résulter de circonstances liées à l’emploi ou à des contraintes familiales. En revanche, lorsque le salarié travaille pour convenance personnelle dans une autre région, la majoration ainsi prise en charge n’est pas exonérée de cotisations.

Mesure 5 – Exemple : promotion des véhicules électriques

Places de parking avec borne de recharge, négociation des prix avec un constructeur

Les différentes mesures susvisées sont des exemples non limitatifs. L'entreprise peut mettre en place toute mesure favorisant les modes de transports non polluants.

Entrée en vigueur et durée du Plan de Mobilité

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Possibilité de prévoir une durée déterminée avec un engagement de rencontre avant l'échéance

Révision

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, et faire l'objet d'un avenant, dans les conditions fixées aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision devra être formulée par tout moyen écrit et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, au terme de l'article L.2261-7-1 du Code du travail précité, à engager cette procédure de révision.

Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Le société ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord à compter de l'entrée en vigueur du nouvel accord et à défaut au terme d'un délai de survie de 12 mois suivant l'expiration du délai de préavis.

Au terme du délai de survie, en l'absence d'accord de substitution, les salariés ne pourront prétendre au maintien d'avantages individuels acquis. Ils conserveront en revanche, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois, en application du présent accord.

Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à toutes les organisations syndicales représentatives (*le cas échéant*).

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés par le biais de : *panneaux d'affichage, intranet etc.*

Il sera, à la diligence de l'entreprise, déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Il sera également notifié au Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à _____, le _____

Pour l'entreprise A

Pour le syndicat B

Pour le syndicat C

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**