

// le dossier pratique

Négocier des mesures sur les mobilités domicile-travail durables

L'organisation de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail a longtemps essentiellement relevé du pouvoir de l'employeur *via* le plan de mobilité.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, c'est désormais un sujet de négociation collective obligatoire, notamment en vue de réduire le coût de cette mobilité et d'inciter à l'usage des « modes de transport vertueux ».

*Dossier réalisé par
Amélie Klahr, avocate
associée, Covence Avocats.*

La négociation sur la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail peut constituer un levier d'action utile à une transition écologique juste. Concrètement, elle peut permettre notamment de :

- **réduire les conséquences environnementales des transports** : les émissions de gaz à effet de serre, les nuisances sonores, etc. ;
- **contribuer** à l'amélioration de la santé des salariés et **la qualité de vie au travail**, sous réserve que des mesures soient prises en particulier pour limiter les risques inhérents aux accidents de trajet afférents. À l'occasion des travaux parlementaires sur la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, il a été souligné qu'une baisse de 15 % des arrêts de travail pour maladie était observée pour les « salariés cyclistes » dans les structures qui avaient mis en place l'ancienne indemnité kilométrique vélo ;
- **réduire les coûts de transport**, pour les salariés et les employeurs ;
- **recupérer des espaces** (diminution des places de stationnement) ;
- **favoriser le dialogue** sur un sujet d'intérêt général ;
- **contribuer** à l'amélioration de l'image et **l'attractivité de l'entreprise** ;
- accéder à certains marchés, etc.

Dans ce contexte, plusieurs **dispositifs légaux** ont été **prévus pour encourager** les salariés à utiliser des modes de **transports plus durables** (transports publics, vélo, covoiturage, etc.). Cela étant, la lisibilité de ces dispositifs n'est pas toujours évidente, ce d'autant plus que leurs règles,

évolutives, figurent dans plusieurs codes différents (Code du travail, Code des transports, Code général des impôts, Code de l'environnement, Code de la sécurité sociale, Code de la construction et de l'habitation, Code de l'énergie, etc.).

Ce dossier pratique est l'occasion de revenir sur les principales règles à retenir en la matière afin de donner de premières pistes aux acteurs de la négociation collective, dans le secteur de droit privé.

À NOTER Des modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables spécifiques existent pour le secteur public. Elles ne seront pas abordées dans ce dossier.

1 Comment négocier la mobilité durable ?

La loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 précitée a profondément modifié les règles en matière de mobilités durables en prévoyant **une priorité** à la **négociation collective** pour la détermination des mesures visant à améliorer les mobilités des salariés et en abaissant le seuil d'effectif des entreprises concernées par l'obligation de prévoir de telles mesures.

QUELLES ENTREPRISES DOIVENT NÉGOCIER ?

Sauf dispositions conventionnelles différentes, dans les entreprises concernées par les négociations obligatoires et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, la **négociation** annuelle sur l'**égalité**

professionnelle et la qualité de vie au travail et des conditions de travail (QVTC) doit en particulier porter **sur** « 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 de certains frais de transport des salariés (*C. trav., art. L. 2242-17, 8°*).

À la fin des négociations, il y a deux issues possibles :

– un accord peut être conclu sur l'ensemble ou sur un ou plusieurs des thèmes ayant fait l'objet de négociation ;

– les parties ne sont pas parvenues à se mettre d'accord. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord devra être consigné. L'article L. 1214-8-2 du Code des transports précise à cet égard qu'à défaut d'accord, l'entreprise élabore un « plan de mobilité employeur » sur ses différents sites pour améliorer la mobilité du personnel. La loi précitée du 24 décembre 2019 a également prévu de nouvelles mesures de prise en charge des frais de transport engagés par les salariés dans le cadre de leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec notamment **l'instauration du « forfait mobilités durables »** et l'aménagement de la « prime transport » (*C. trav., art. L. 3261-3 et L. 3261-3-1*). Dans les deux cas, il s'agit en principe d'une **possibilité**, « l'employeur peut **prendre en charge** » (*v. ci-après « Prise en charge des frais de transports personnels », page 4*). Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais « forfait mobilités durables » et « prime transport » sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises et, à défaut, par accord de branche. À défaut d'accord, la prise en charge est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe (*C. trav., art. L. 3261-4*).

À QUEL NIVEAU NÉGOCIER ?

Le **choix** (lorsqu'il est possible) du niveau de négociation de l'accord peut s'avérer **stratégique** au regard de l'objectif des négociations.

Les **problématiques** de mobilités durables des salariés **peuvent varier d'un lieu de travail à un autre**, notamment au regard de la zone géographique concernée, des offres de transport disponibles, des populations de travailleurs concernés, de l'activité de l'entreprise, etc. Rappelons que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale représentative de salariés, une négociation précisant notamment les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement (*C. trav., art. L. 2242-10*).

Certaines entreprises ont d'ailleurs choisi d'organiser des dispositifs de mobilités durables *via* un **accord-cadre** au niveau de l'**UES** ou au niveau du **groupe** qui est **ensuite décliné** en différents plans de mobilité sur les différents sites de l'UES ou du groupe. À titre d'exemple, Egis insiste, dans son accord du 21 janvier 2021, pour que les entités du groupe mettent en œuvre des mesures de mobilités durables adaptées à leur implantation et leur contexte local en complément des dispositions de l'accord (*accord du 21 janvier 2021 relatif à la mobilité durable du groupe Egis : v. l'actualité n° 18328 du 17 juin 2021*).

La mise en place de mesures de mobilités durables par **accords interentreprises** peut prendre tout son sens pour les cas des entreprises qui « cohabitent » sur un même site et peut présenter l'avantage de mutualiser les efforts et de rationaliser les déplacements de toute une population de travailleurs regroupés sur un même lieu de travail. À titre d'exemple, l'accord « territorial » du 15 décembre 2016 relatif au travail dominical et au travail en soirée du site de la Vallée Village incite notamment au covoiturage entre les salariés travaillant au sein des différentes enseignes du centre commercial.

COMMENT PRÉPARER ET MENER LA NÉGOCIATION ?

▣ Avec quels éléments engager la négociation ?

Afin d'optimiser les négociations sur les mobilités durables, il peut être opportun de disposer *a minima* des éléments suivants :

– **l'état des lieux ou le diagnostic de la situation de l'entreprise** en matière de mobilités des salariés : l'évaluation de l'offre de transport existante et projetée (l'accessibilité du site, les stationnements, etc.), l'analyse des déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels des salariés (le recueil des besoins et aspirations des salariés, l'analyse de l'organisation du travail, etc.) ;

– **le contenu du « plan de mobilité »** élaboré par l'autorité organisatrice de la mobilité **du ressort territorial** concerné (« le plan de mobilité détermine les principes régissant l'organisation de la mobilité des personnes et du transport des marchandises, la circulation et le stationnement dans le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité [...] » – *C. transp., art. L. 1214-1*) ;

– le cas échéant, **le ou les accords « mobilités durables » déjà applicables** dans l'entreprise ou, à défaut, le ou les plans de mobilité employeur précédemment mis en place dans l'entreprise ;

– **la BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales). En application de la loi Climat du 22 août 2021, la BDES est devenue la base de données économiques, sociales et environnementales. Elle a vocation à contenir des données sociales et environnementales utiles pour préparer les négociations sur les mobilités durables ;

– le cas échéant, **le bilan de gaz à effet de serre** notamment s'il prend en compte les émissions liées au transport des salariés (scope 3) auquel est joint le plan de transition ;

– le cas échéant, **la DPEF** (déclaration de performance extra-financière) de l'entreprise.

À NOTER La loi Climat du 22 août 2021 a modifié le contenu des DPEF afférentes aux exercices comptables ouverts à compter du 1^{er} juillet 2022 : « La déclaration comprend notamment des informations relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit ». Ces informations comprennent « les postes d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités de transport amont et aval de l'activité et sont accompagnées d'un plan d'action visant à réduire ces émissions, notamment par le recours aux modes ferroviaire et fluvial ainsi qu'aux biocarburants dont le bilan énergétique et carbone est vertueux et à l'électromobilité » (*extrait C. com., art. L. 225-102-1 – applicable au 1^{er} juillet 2022*).

▣ Qui associer ?

Compte tenu de la technicité de certaines de ces données, un **appui et un éclairage techniques** pourraient être utiles aux parties négociatrices.

Aussi, durant les négociations, rien n'interdit d'inviter des personnes extérieures ayant pour mission d'éclairer les négociateurs sous réserve de l'accord de l'employeur et des délégués syndicaux (*v. notamment Cass. soc., 19 octobre 1994, n° 91-20.292*).

Ces personnes peuvent être par exemple :

– des **salariés** de l'entreprise ou du groupe dont les compétences, les connaissances et le savoir-faire techniques seraient utiles à l'avancée des discussions ;

– des **personnalités extérieures** (partie prenante, autorité administrative, expert, avocat...) pour éclairer les négociateurs sur certains points de droit ou certains points techniques utiles à la poursuite des négociations. La proposition d'invitation peut émaner de l'employeur ou des délégués syndicaux.

L'« **observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation** » visé aux articles L. 2234-4 et suivants du Code du travail pourrait également utilement être consulté dans certains cas.

À NOTER Un (ou des) représentant(s) de l'autorité organisatrice des mobilités (AOM) pourrai(en)t être invité(s) à certaines réunions pour éclairer les parties en particulier sur des points relatifs à l'offre de transport existante et à venir dans son ressort territorial. Les autorités compétentes pour l'organisation de la mobilité (AOM) sont les communautés d'agglomération, les communautés urbaines, etc. Ces AOM ont la capacité d'organiser un ou plusieurs des services suivants sur leur territoire : des services réguliers de transport public de personnes ou des services à la demande ; des services de transport scolaire ; etc. À titre d'exemple, l'accord sur le plan de mobilité 2018-2021 d'Orange SA du 16 avril 2018 mentionne qu'Orange SA entend s'inscrire dans un dialogue avec les autorités organisatrices des transports et les sociétés de transport pour améliorer l'offre et leur utilisation (*v. Base de données agreement, rapport Français, Négociation collective et Environnement, partie I, 2020 d'Audrey Martinez sous la direction d'Alexis Bugada dans les Archives ouvertes HAL*).

2 Quelles mesures prévoir ?

L'article L. 2242-17, 8° du **Code du travail** est **peu précis** sur le contenu de la négociation sur le thème des mobilités durables. Il indique que cette négociation porte sur 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** [prime de transport] et [forfait mobilités durables] ».

CELLES VISANT À RÉDUIRE LE COÛT DE LA MOBILITÉ

La négociation de l'accord sur les mobilités durables est l'occasion de réfléchir à la manière de réduire le coût de la mobilité pour l'employeur et pour les salariés.

L'exercice peut toutefois s'avérer parfois complexe compte tenu des **différents intérêts en présence**.

À titre d'exemple, les **véhicules** de société ou de services représentent **pour** certains **employeurs** un poste très important de **dépenses**, tandis que ces véhicules peuvent constituer un **avantage** significatif **pour** les **salariés**.

Au-delà des obligations qui existent en la matière (*v. notamment C. env., art. L. 224-10*), l'employeur peut avoir un **intérêt financier** à renouveler sa **flotte de véhicules** en raison notamment du **régime social et fiscal applicable**, des **aides** à l'achat de véhicules à faibles émissions de gaz à effet de serre, etc. (*v. notamment D. n° 2020-1526 du 7 décembre 2020 et D. n° 2021-1866 du 29 décembre 2021 sur les aides à l'acquisition ou à la location de véhicules peu polluants*).

La vigilance est de mise lorsqu'il est envisagé une évolution de politique de mise à disposition de véhicule de fonction notamment car celle-ci peut poser des questions en termes de rémunération, de modification du contrat de travail, de cotisations et contributions de sécurité sociale, de taxes, d'impôts, etc.

CELLES INCITANT À L'USAGE DES MODES DE TRANSPORT VERTUEUX

Le Code du travail ne précise pas ce que peuvent recouvrir ces mesures « incitant à l'usage des modes de transport vertueux ».

Sur ce point, il peut être intéressant de se reporter aux dispositions du Code des transports relatives au contenu du « plan de mobilité employeur » qui doit être mis en place en cas d'échec des négociations, dans les entreprises concernées. L'article L. 1214-8-2 du Code des transports indique notamment que ce « plan de mobilité employeur » « vise à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transport ».

Le plan de mobilité employeur évalue l'offre de transport existante et projetée, analyse les déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels, et comprend :

- un programme d'actions adapté à la situation de l'établissement ;
- un plan de financement ;
- un calendrier de réalisation des actions.

Il doit également préciser les modalités de son suivi et de ses mises à jour.

Le programme d'actions peut notamment comporter des mesures relatives à :

- la **promotion** des moyens et usages de **transports alternatifs** à la voiture individuelle ;
- l'utilisation des **transports en commun** ;
- l'auto-partage et au **covoiturage** ;
- la **marche** et à l'usage du **vélo** ;
- l'**organisation du travail**, au télétravail et à la flexibilité des horaires ;
- la logistique et aux **livraisons de marchandises**.

À titre d'exemple, l'accord Capgemini du 21 avril 2021 prévoit notamment que « les **managers** seront **sensibilisés** à l'importance de l'enjeu de la réduction de notre impact environnemental. À cet effet, la **proximité** du **domicile** du salarié avec le lieu d'exercice de la mission sera **privilégiée** sous réserve que les compétences du salarié correspondent aux besoins de la mission »

(v. l'actualité n° 18336 du 29 juin 2021). Quant à EDF, il prévoit notamment, dans un accord du 12 novembre 2019, l'**étalement des horaires** d'arrivée et de départ, de poursuivre le développement du télétravail et d'intégrer les impacts sur la mobilité lors des projets d'évolution et d'implantation des activités (v. le dossier convention collective -RSE- n° 46/2020 du 9 mars 2020).

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PERSONNELS

L'article L. 2242-17 du Code du travail sur la négociation obligatoire en matière de « mobilité durable » renvoie aux articles spécifiques sur le « forfait mobilités durables » (FMD) (C. trav., art. L. 3261-3-1) et la « prime transport » (C. trav., art. L. 3261-3), sans plus de détail.

Dans les deux cas, il s'agit d'une **possibilité**, et non d'une obligation prévue directement par la loi. Il convient tout de même de vérifier si les dispositions conventionnelles applicables (par exemple, la convention collective de branche) prévoient des obligations en la matière.

En tout état de cause, des incitations sociales et fiscales existent pour encourager les employeurs à la mise en place de tels dispositifs.

■ Le forfait mobilités durables (FMD)

Quels sont les modes de transports éligibles ?

Le FMD permet à l'employeur de prendre en charge – avec un régime social et fiscal de faveur – « tout ou partie » des **frais engagés par ses salariés** se déplaçant **entre leur résidence habituelle** et leur lieu de **travail** :

- soit avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel (**vélo et vélo électrique personnels**) ;
- soit avec leur **engin** de déplacement **personnel motorisé** (depuis le 1^{er} janvier 2022) ;
- soit en tant que conducteur ou passager en **covoiturage** ;
- soit en **transports publics** de personnes à l'**exception des frais d'abonnement** mentionnés à l'article L. 3261-2 du Code du travail. Le forfait mobilités durables peut permettre par exemple la prise en charge d'achats de billets à l'unité ;
- soit à l'aide d'autres **services de mobilité partagée** : les services d'autopartage (à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions) et la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteur, motocyclette, cycle, cycle à pédalage assisté, etc. (à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés) (C. trav., art. L. 3261-3-1 et R. 3261-13-1).

Quels trajets ?

Ces moyens de transport doivent être utilisés par le salarié pour leurs déplacements entre « leur résidence habituelle et leur lieu de travail » (C. trav., art. L. 3261-3-1). Ce qui **exclut** par exemple les salariés qui **télétravaillent à domicile à 100 %**, etc.

L'**allocation forfaitaire** « FMD » est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. À défaut, elle ne bénéficierait pas des exonérations sociales et fiscales précitées.

Elle est **réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille** auprès du salarié, pour chaque année civile, un **justificatif** de paiement ou une **attesta-**

tion sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement mentionnés à l'article L. 3261-3-1 du Code du travail (C. trav., art. R. 3261-13-2).

Concernant en particulier le covoiturage, le site du ministère de la Transition écologique met à disposition sur son site un « générateur d'attestation sur l'honneur de covoiturage » (<https://attestation.covoiturage.beta.gouv.fr/salarie-secteur-prive>).

Quels sont les salariés éligibles ?

L'ensemble des salariés ?

Il est essentiel d'avoir à l'esprit que lorsque l'employeur assure la prise en charge de tout ou partie des frais dans le cadre du FMD, il est **tenu d'en faire bénéficier**, « selon les mêmes modalités, l'**ensemble des salariés** de l'entreprise remplissant les conditions prévues à l'article L. 3261-3-1 » du Code du travail (C. trav., art. R. 3261-13-2).

Si le FMD est mis en place dans l'entreprise, l'employeur doit en ouvrir l'accès, **dans les mêmes conditions**, à tous les salariés, de tous les sites, qui engagent des frais pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec un moyen de transport pris en charge au titre du forfait mobilités durables (vélo avec ou sans assistance électrique, covoiturage, transports publics, services de mobilité partagée, etc.).

À NOTER À notre sens, il n'est pas possible de conditionner le bénéfice du FMD à l'appartenance du salarié à une catégorie professionnelle ou encore à une ancienneté minimale.

Les stagiaires doivent-ils en bénéficier ?

La réponse n'est pas évidente. Selon la « foire aux questions » (FAQ) sur le forfait mobilités durables du ministère de la Transition écologique en date du 5 janvier 2022 et le *Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)* dans sa version applicable au moment de l'écriture de ses lignes, les **stagiaires seraient concernés** par le FMD. Certains y ont pu voir une extension de l'obligation de l'employeur de prendre partiellement en charge les frais d'abonnement aux transports publics des stagiaires (v. C. éduc., art. L. 124-13, al. 3). Cela étant, il reste que juridiquement, les stagiaires ne sont pas des « salariés de l'entreprise » et ils ne sont pas explicitement mentionnés comme bénéficiaires du FMD par le Code du travail. Au regard de ces éléments, si un FMD est mis en place dans l'entreprise l'employeur ne serait *a priori* **pas tenu d'en faire bénéficier les stagiaires**. Des précisions législatives ou administratives sur ce point seraient bienvenues.

Et les travailleurs temporaires ?

De même, concernant les **travailleurs temporaires**, la **question n'est pas tranchée**. Le *Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)* et le FAQ précité du ministère de la Transition écologique semblent les viser parmi les « salariés concernés » susceptibles de solliciter le bénéfice du FMD au sein de l'entreprise utilisatrice. Cela étant, suivant une interprétation stricte des textes légaux et réglementaires, ceci peut s'avérer contestable. En effet, pour mémoire, au regard du Code du travail, les personnes concernées par le bénéfice du FMD sont en principe les « salariés de l'entreprise » (C. trav., art. R. 3261-13-2).

Les salariés intérimaires peuvent bénéficier du FMD éventuellement instauré par leur employeur.

Les apprentis ?

S'agissant des **apprentis**, l'article L. 6222-23 du Code du travail précise qu'ils doivent bénéficier des « dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ». Par conséquent, si un FMD est mis en place dans l'entreprise, l'**employeur devrait en faire** également bénéficier les apprentis.

► La « prime transport »

La « prime transport » permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des **frais de carburant** d'un véhicule et des **frais d'alimentation** d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène engagés par certains salariés pour leurs déplacements **entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail** (*C. trav., art. L. 3261-3*).

Lorsque l'employeur la met en place, il doit en faire bénéficier, « selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail » (*C. trav., art. R. 3261-11*), l'**ensemble des salariés** :

– dont la **résidence habituelle** ou le lieu de **travail** soit est situé dans une **commune non desservie** par un service public de **transport** collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, **soit** n'est **pas inclus** dans le périmètre d'un **plan de mobilité** obligatoire en application des articles L. 1214-3 et L. 1214-24 du Code des transports ;

– **ou** pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'**horaires** de travail **particuliers** ne **permettant pas** d'emprunter un **mode collectif de transport**.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique (*C. trav., art. R. 3261-11*).

Sont exclus du bénéfice de la « prime transport » :

– les salariés bénéficiant d'un **véhicule mis à disposition** de manière **permanente** par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;

– les **salariés logés** dans des conditions telles qu'ils ne supportent **aucuns frais de transport** pour se rendre à leur travail ;

– les salariés dont le **transport** est **assuré gratuitement** par l'employeur (*C. trav., art. R. 3261-12*).

En cas de changement des modalités de remboursement des frais dans le cadre de la « prime transport », l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement (*C. trav., art. R. 3261-13*).

► Exonérations sociales et fiscales

Quel est le régime fiscal et social ?

Le **FMD** bénéficie d'**exonérations sociale et fiscale** dans la limite de **500 € par an, par salarié**. Il en est **de même** pour la « **prime transport** » pour ce qui concerne la prise en charge des frais exposés pour l'**alimentation** de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

En revanche, la prise en charge des **frais de carburant** bénéficie d'exonérations sociale et fiscale limitées à **200 € par an par salarié**.

À NOTER Il convient d'être attentif aux évolutions législatives et réglementaires en la matière, car les plafonds peuvent régulièrement évoluer.

Quels cumuls possibles ?

Il convient d'être vigilant sur toutes les conditions de mise en place du FMD et de la « prime transport » pour éviter un éventuel redressement Urssaf. En cas de doute sur l'application des règles d'exonération sociale, il peut être recommandé notamment de faire une demande de rescrit social.

Au regard des possibilités d'exonérations sociale et fiscale, des cumuls sont possibles **entre** la « **prime transport** » et le **FMD** mais également entre le **FMD** et la prise en charge des **frais aux transports publics**. En revanche, **aucun cumul** ne paraît être possible entre la « **prime transport** » et la prise en charge des **frais d'abonnements** aux transports publics.

Concernant le FMD, dans sa version en vigueur au 11 mars 2022, le *BOSS* mentionne les règles de cumul de la manière suivante : « La prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables peut être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo. La prise en charge au titre du forfait mobilités durables est toutefois exonérée dans la limite de 600 € par an, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun ». La loi Climat du 22 août 2021 a augmenté le plafond d'exonérations sociale et fiscale en cas de cumul du FMD et de l'abonnement aux transports publics de 500 € à 600 €.

Prenons l'exemple d'un salarié qui dépense 826 € par an au titre de son abonnement aux transports publics pour effectuer ses trajets domicile-travail. L'employeur prend en charge 50 % de cet abonnement conformément à son obligation légale. Dès lors qu'il prend déjà en charge 413 € au titre de l'abonnement, la part du FMD qui peut être exonérée est limitée à 187 € (600 – 413) (*CGI, art. 81, 19° ter, b*).

Le **FMD** peut également être **cumulé avec** la « **prime transport** » et bénéficier d'**exonérations** sociale et fiscale **dans la limite de 500 € par an par salarié** pour les frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène et dans la limite de **200 € par an par salarié pour les frais de carburant**.

À NOTER La somme versée au titre du FMD ou de la prime transport peut être exonérée de cotisations et de contributions sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu, sous réserve que la mise en place de ces dispositifs respecte les dispositions légales et réglementaires applicables.

► Quelles sont leurs modalités de versement ?

Pour le FMD et la « prime transport », la prise en charge peut prendre la forme d'une **solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée**, intitulée « titre mobilité », à l'instar du titre-restaurant dans sa version dématérialisée (*C. trav., art. L. 3261-5*).

Un décret n°2021-1663 du 16 décembre 2021, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, est venu préciser les modalités de fonctionnement et de contrôle du titre mobilité ainsi que les modalités d'agrément délivrés aux entreprises fournissant des biens ou services mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du Code du travail (services de mobilités partagées, plateformes de covoiturage, services de bornes de recharge électrique, hydrogène, etc.).

Ce décret permet à cet égard d'éclairer sur ce que peuvent recouvrir ces « frais engagés par un salarié se

déplaçant entre sa résidence habituelle et son lieu de travail » dans le cadre du FMD et de la « prime transport », dès lors que l'agrément peut être « notamment » délivré à des entreprises qui justifient fournir un ou plusieurs des services suivants :

- vente de cycles et cycles à pédalage assisté ;
- vente de détail d'équipements pour cycles et cycles à pédalage assisté ;
- entretien et réparation de cycles et cycles à pédalage assisté ;
- vente de titres permettant l'accès à un stationnement sécurisé pour cycles ;
- assurance pour cycles et cycles à pédalage assisté ;
- location, quelle qu'en soit la durée, et mise à disposition en libre-service de cycles, cycles à pédalage assisté, engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes ;
- vente d'engins de déplacement personnels motorisés ;
- services de covoiturage ;
- location de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène en libre-service et accessibles sur la voie publique ;
- vente de titres de transport en commun ;
- vente de détail de carburants ;
- vente d'alimentation ou recharge pour véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène (*C. trav., art. R. 3261-13-5, I*).

L'**indemnité** peut aussi être **versée directement** par l'employeur sous la forme **d'un montant forfaitaire** ou d'un **remboursement** correspondant aux **dépenses** exactes engagées par les salariés. Sans plus de précision dans la loi, il semble que le versement peut se faire selon une périodicité définie dans l'accord collectif

ou la décision unilatérale : annuellement, mensuellement, etc.

Les **modalités** de **versement** du FMD et de la « prime transport » doivent être **rédigées** avec soin **dans l'acte juridique les instituant**, tout en assurant le respect du principe d'égalité de traitement. Peuvent être opportunément abordées les questions de la proratisation de l'indemnité pour les salariés embauchés ou dont le contrat de travail est rompu en cours d'année civile, le traitement des cas d'absence (congrés payés, arrêts de travail...), etc.

L'article R. 3261-14 du Code du travail prévoit des aménagements pour les salariés à temps partiel : « Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie des prises en charge prévues aux articles L. 3261-3 [« prime transport »] et L. 3261-3-1 [FMD] dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet. Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet. »

Pour plus de détails notamment sur les obligations et incitations sociales et fiscales de soutien à la mobilité durable des salariés, vous pouvez consulter pour information le rapport Ademe « Boîte à outils juridiques des dispositifs de soutien à la mobilité durable des salariés » (*Boîte à outils juridiques des dispositifs de soutien à la mobilité durable – La librairie Ademe, septembre 2021*).