

Fiche pratique n°1

tisséo

PRO

PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR

Plan de Mobilité Employeur :

La solution pour préparer sa
Négociation Annuelle Obligatoire

A destination des établissements
privés

Avril 2021





Préface

Ce document est dédié aux établissements privés d'au moins 50 salariés sur un même site.

Il explique les évolutions législatives liées à la prise en compte obligatoire de la mobilité domicile-travail des salariés au sein des Négociations Annuelles Obligatoires.

Il donne des recommandations afin de bien préparer le volet de la mobilité des collaborateurs lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Le nouveau dispositif « Forfait Mobilités Durables » est également décortiqué.

Les informations portées dans ce document sont valables au jour de sa publication.

Une mise à jour régulière est faite afin d'en assurer la mise à jour.

Il revient au lecteur de s'assurer que les informations sont toujours valable en consultant les publications et site internet de l'entité en charge de l'action.

QUELQUES DEFINITIONS...



Forfait Mobilités Durables (FMD) :

Prise en charge facultative par l'employeur des frais de transports domicile-travail des salariés effectués en « mobilité douce » (ou modes actifs : vélo...) ou « alternatifs » (covoiturage, free-floating...). Il fait l'objet du Décret n°2020-541 du 9 mai 2020.

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) :

Dialogue entre les délégués syndicaux et l'employeur visant à statuer sur plusieurs points tels que les rémunérations, le temps de travail, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Plan de Mobilité Employeur (PME) :

Dispositif mis en place par un employeur pour inciter ses salariés à réduire l'usage de la voiture individuelle au profit d'autres modes de transport moins polluants. Il regroupe un ensemble de mesures visant à rationaliser les déplacements liés au travail (trajets domicile-travail, déplacements professionnels, mobilité des clients, des fournisseurs et partenaires) et à favoriser l'usage de modes de transport alternatifs, tels que les transports en commun, le vélo, la marche à pied, le covoiturage, l'autopartage...



SOMMAIRE



1. Quelques chiffres sur la mobilité en France
2. La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM)
3. La mobilité des salariés, nouveau thème des Négociations Annuelles Obligatoires
4. La prise en charge des frais liés aux déplacements domicile-travail

Zoom sur le « Forfait Mobilités Durables »



1. QUELQUES CHIFFRES CLÉS SUR LA MOBILITÉ EN FRANCE

CONTEXTE - LES CHIFFRE CLÉS



En 2017, elle représente 30 % des **émissions de gaz à effet de serre** en France

Source : L'environnement en France – Rapport sur l'état de l'environnement

En 2019, elle est la **2e source de dépenses** des ménages

Source : INSEE



10 heures = temps moyen de nos déplacements par semaine (soit 400 km) en 2019

Source : Enquête nationale mobilité et modes de vie 2020 - Forum Vies Mobiles

Plus d'un déplacement sur deux réalisés en semaine le sont par les travailleurs actifs

Source : ADEME



En 2019, 59 % des personnes en emploi parcourent entre **0 et 9 kilomètres** par trajet vers leur travail.

Parmi ceux-ci, 36 % réalisent ces trajets uniquement en voiture.

Source : Enquête nationale mobilité et modes de vie 2020 - Forum Vies Mobiles



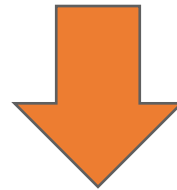


2. LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS (LOM)

CONTEXTE – LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS



La LOM (n°2019-1428 du 24 décembre 2019) comprend certaines dispositions qui visent à **améliorer la mobilité des salariés** entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.



La **mobilité** devient un nouveau thème des **négociations annuelles obligatoires** (article L.2242-17 du code du travail, entré en vigueur le 1er janvier 2020).

Les employeurs de droit privé d'au moins 50 salariés sur un même site sont concernés.

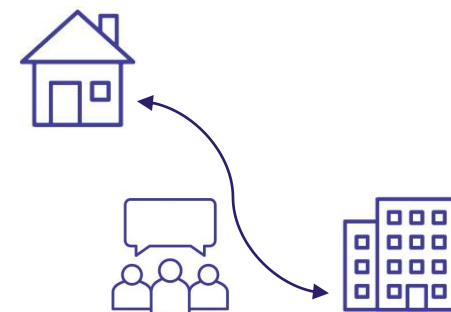
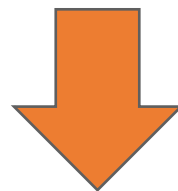


3. LA MOBILITÉS DES SALARIÉS

NOUVEAU THÈME DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

La négociation doit porter sur les mesures visant à améliorer la **mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.**



Voici quelques exemples d'accords collectifs relatifs à la mobilité durable :



- **Organisation du travail** : favoriser l'étalement des horaires d'arrivée et de départ, poursuivre le développement du télétravail régulier ou occasionnel, développer l'accueil des salariés sur des établissements proches de chez eux (tiers-lieux)...



- **Incitation à l'usage de modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle :** développer le recours au covoiturage et à l'autopartage (plateforme, forfait mobilités durables, élargir aux déplacements professionnels...), développer l'usage du vélo (flotte de vélos, douches, vestiaires, forfait mobilités durables...) et des transports en commun (remboursement de l'abonnement au-delà de 50 %)...



- **Autres :** élargir la réflexion aux déplacements professionnels, développer la mobilité électrique (borne de recharge, flotte de véhicules électriques...), intégrer les impacts sur la mobilité lors des projets d'évolution de l'implantation des activités...

Entreprises de 50 salariés et plus et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site avec Délégué Syndical (DS)

Accord sur la mobilité
(Qualité de vie au travail)

Depuis le 1er janvier 2020, lors des négociations obligatoires (annuelle, sauf autre périodicité prévue par accord)

A défaut d'accord

Transmission de
l'accord à la
DIRRECTE

Mise en place d'un plan de
mobilité employeur

- Mise en place sur les différents sites de l'entreprise
 - Transmission du plan de mobilité employeur à l'autorité organisatrice des mobilités (Tisséo Collectivités)
- 

Objectifs du PME :

- Améliorer la mobilité du personnel
- Optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel
- Diminuer les émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques
- Réduire la congestion des infrastructures et des moyens de transports

Contenu du PME :

- Une évaluation de l'offre de transport existante et projetée
- Une analyse des déplacements domicile-travail et professionnels
- Un plan d'actions (financement, calendrier de réalisation des actions, modalités de suivi et de mise à jour)
- Une évaluation annuelle

Thématiques devant être incluses dans le PME :

- La promotion des moyens et usages alternatifs à la voiture individuelle (TC, covoiturage, marche à pied, vélo)
- L'organisation du travail (télétravail, flexibilité des horaires)
- La logistique et les livraisons de marchandises

Le conseil de Tisséo Collectivités :



- Bien que la réalisation obligatoire d'un PME n'intervient, selon la loi, qu'en cas d'absence d'accord suite aux NAO, **rien n'empêche un employeur de se lancer dans la démarche de réalisation d'un PME en amont de ces NAO** afin de préparer au mieux ces dernières. Les NAO peuvent vous permettre de **valider le plan d'actions**.
- Vous pouvez nous transmettre, si vous le souhaitez, les accords fixés sur la thématique de la mobilité des salariés suite à vos NAO.



A travers son **service de conseillers en mobilité entreprise**, Tisséo Collectivités, en tant qu'autorité organisatrice des mobilités sur la grande agglomération toulousaine, vous accompagne dans la réalisation de votre PME.

Pour plus d'informations, contactez-nous à l'adresse mail suivante : contact.planmobilite@tisseo.fr



4. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉES AUX DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

ZOOM SUR LE « FORFAIT MOBILITÉS DURABLES »

LA PRISE EN CHARGE DES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

1- Remboursement des frais d'abonnement aux transports publics pour les déplacements domicile-travail (obligatoire)

Les salariés du secteur privé qui prennent les transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient **obligatoirement** du remboursement partiel de ces frais.

Tous les salariés sont concernés, y compris ceux travaillant à temps partiel et les stagiaires.



Les services de transports publics concernés sont : **le métro, le bus, le tramway, le train et la location de vélo.**

Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables (sauf mise en place du FMD). **Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur.** Elles peuvent être annuelles, mensuelles ou hebdomadaires.

La prise en charge s'effectue **à hauteur de 50 %** du tarif de 2^e classe sur la base du trajet le plus court.

Les remboursements partiels du prix des titres d'abonnement sont **exonérés d'impôt sur le revenu.**



2- Remboursement des frais de carburant et d'alimentation (facultatif)

L'employeur peut prendre en charge totalement ou partiellement les frais du salarié qui utilise un **moyen de transport personnel pour se rendre au travail**. Cette prise en charge n'est pas obligatoire.

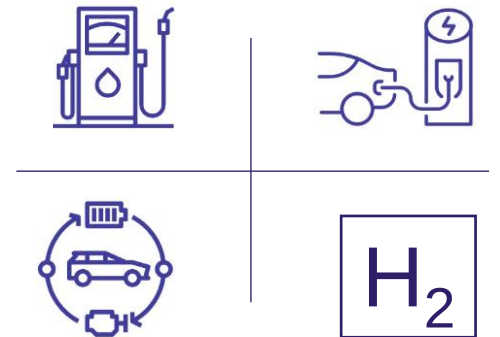
Les salariés concernés : l'ensemble des salariés qui **ne peuvent pas accéder à leur lieu de travail par les transports en commun** (situation géographique ou horaires particuliers) en bénéficie sur justificatifs.

La prise en charge concerne :

- Le **carburant** des voitures thermiques
- L'**alimentation** des voitures électriques, hybrides rechargeables et hydrogène

Les **exonérations sociale et fiscale** sont possibles dans la limite de :

- **200 euros par an** pour les frais de carburant
- **400 euros par an** pour l'électrique, l'hybride rechargeable et l'hydrogène



Le cumul avec le remboursement des frais d'abonnement aux transports publics est **impossible**.

3- Remboursement des frais de transport personnel pour les déplacements domicile-travail alternatifs à la voiture individuelle (facultatif)

L'employeur peut prendre en charge totalement ou partiellement les frais du salarié qui utilise un **moyen de transport personnel alternatif à la voiture individuelle pour se rendre au travail**. Cette prise en charge n'est pas obligatoire. Si l'employeur la met en place, elle doit profiter à **l'ensemble des salariés** et dans les **mêmes conditions**.

La prise en charge peut se faire dans le cadre du **Forfait Mobilités Durables (FMD)** pour le salarié utilisant un des modes de transport alternatif à la voiture individuelle qui sont :

- Le vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique)
- Le covoiturage (chauffeur ou passager)
- Les transports publics (hors abonnement)
- Les services de mobilité partagée / « free-floating » (autopartage avec un véhicule à motorisation non-thermique, scooter électrique, trottinette avec ou sans assistance électrique, vélo, VAE, gyropode, mono-roue, hoverboard, ...)



Un zoom sur le Forfait Mobilités Durables (FMD) :



Ce forfait se met en place

Par accord d'entreprise (ou
de branche)

OU

A défaut d'accord, par décision unilatérale de
l'employeur après consultation du Comité
Social Economique

Rappel : Sans accord à l'issue des négociations, **l'employeur doit élaborer un plan de mobilité employeur par site de plus de 50 salariés**, afin d'améliorer la mobilité du personnel, qui peut inclure les modalités de mise en œuvre du FMD.



L'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) est supprimée. Néanmoins, si l'employeur continue à la verser dans les conditions définies par l'article 82 de la LOM, elle fait office de FMD.



Un zoom sur le Forfait Mobilités Durables (FMD) :

La mise en place du FMD est collective, c'est-à-dire qu'une fois mise en place, **tous les salariés doivent pouvoir rentrer dans le dispositif** (CDI, CDD, apprentis, stagiaires,...), y compris les temps partiels :

Si la durée de travail est supérieure à 50%
=
le FMD sera identique à celui des temps complets



Si la durée de travail est inférieure à 50%
=
la prise en charge est proratisée au temps de travail

En revanche, **les critères d'éligibilité et le montant sont laissés à l'appréciation des parties prenantes et doivent donc être définies.**

Le montant maximum initialement fixé par la loi est de **400€ par an et par salarié** ; dans cette limite la somme est exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôts sur le revenu. Pour en bénéficier, le salarié doit chaque année fournir **un justificatif de paiement** ou **une attestation sur l'honneur**.



Ce plafond a été réhaussé à **500 euros par an et par salarié** par l'article 57 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour l'année 2021

Un zoom sur le Forfait Mobilités Durables (FMD) :



Le FMD est cumulable avec :

- L'obligation de remboursement des frais d'abonnement aux transports publics (à 50 % minimum)
- Le remboursement des frais de carburant et d'alimentation



Dans les 2 cas, l'exonération ne peut pas dépasser 500 € par an et par salarié. Cela signifie :

- Pour le cumul avec l'obligation de remboursement des frais d'abonnement aux transports publics (à 50 % minimum) → l'exonération globale est limitée à 500 € par an (FMD + frais abonnement) ou à la valeur de la prise en charge des frais d'abonnement si ce montant est supérieur à 500 € par an
- Pour le cumul avec le remboursement des frais de carburant et d'alimentation → l'exonération est de 500 € par an dont 200 € maximum au titre des frais de carburant



Un zoom sur le Forfait Mobilités Durables (FMD) :



Exemple de cumul FMD + remboursement des frais d'abonnements sur le réseau de Tisséo Voyageurs :



	Prime transport (50 % de l'abonnement annuel transport en commun)	Restant pour le Forfait Mobilités Durables (plafond à 500 euros)
Réseau Tisséo Voyageurs (bus, tram, métro)	Remboursement de 255 euros (510 euros* X 50 %)	245 euros (500 euros - 255 euros)

* Montant d'un abonnement annuel sur le réseau Tisséo Voyageurs au mois de janvier 2021

Un zoom sur le Forfait Mobilités Durables (FMD) :



Les modalités de versement du FMD peuvent varier :

- Le montant de 500 euros est un plafond, il est donc possible d'instaurer un FMD inférieur à ce montant
- Les versements peuvent prendre différentes formes selon les modes de déplacement, en particulier le vélo et le covoiturage :



➤ Déplacement à vélo/VAE :



- Soit l'employeur verse une indemnité proportionnelle aux kilomètres parcourus aux jours où le salarié vient au travail à vélo ;
- Soit l'employeur considère qu'un salarié qui se déclare comme cycliste a droit au forfait mobilités durables (d'un montant préalablement fixé)

➤ Déplacement en covoiturage :



- Soit l'employeur verse une indemnité proportionnelle aux kilomètres parcourus par jour (répartie selon le partage des coûts entre le conducteur et le passager) ;
- Soit l'employeur considère qu'un salarié qui se déclare comme covoitureur a droit au forfait mobilités durables (d'un montant préalablement fixé)

Un zoom sur le Forfait Mobilités Durables (FMD) :



La pratique de mobilité durable est « contrôlable » de 3 façons différentes :

- L'employeur peut s'en remettre à des **déclarations sur l'honneur** de ses salariés pouvant être accompagnées d'outils complémentaires reposant également sur la confiance (grille d'émargement, fichier informatique rempli quotidiennement par les employés,...) ; 
- L'employeur peut choisir d'exiger des **notes de frais** de la part de ses salariés, et de se baser sur celles-ci pour calculer le montant du FMD qui sera versé ; 
- Des **prestataires et opérateurs de mobilité** proposent des tableaux de bord sur leurs interfaces, à destination des entreprises, qui restituent les dépenses et pratiques de leurs salariés (Uwinbike notamment). Ces services sont encore en cours de déploiement. 



Un zoom sur la preuve de pédalage chez UWINBIKE :



L'application Uwinbike a pour ambition de répondre à la question suivante :
« Comment attester qu'un collaborateur est venu au travail à vélo »



Le justificatif de pédalage domicile - travail :

Une intelligence artificielle (IA) liée à l'application permet à la fois de distinguer le mode de transport utilisé par le collaborateur et de valider que le trajet se fait bien entre le domicile et le travail. C'est la combinaison des deux qui permet au collaborateur de fournir un justificatif de pédalage à son employeur.

De nombreuses entreprises ne veulent pas de la déclaration sur l'honneur pour des raisons de fiabilité et aussi d'équité vis à vis d'autres justificatifs de mobilité (factures de transport en commun, applications de covoiturage,...)

www.uwinbike.com

SOURCES

- Replay - Négocier la mobilité durable des salariés :
https://api.momindum.com/watch/uD3ia9PaDsrqbgrv0giXb5Sg20vxxXf5HBMt94t5X_w#0
- Replay - Préparer le volet mobilité durable dans vos négociations annuelles obligatoires :
https://www.youtube.com/watch?v=ihlpbNTJWy8&feature=emb_title
- Qu'est-ce que le forfait mobilité durable ?
<https://www.em-services.fr/quest-ce-que-le-forfait-mobilite-durable/>
- Le Forfait Mobilités Durables en 10 questions :
<https://www.1kmapied.com/post/forfait-mobilites-durables>



Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Agglomération Toulousaine

Le site de Tisséo Collectivités :
tisseo-collectivites.fr

Le service de conseil en mobilité entreprise de Tisséo
Collectivités :
contact.planmobilite@tisseo.fr
ou 05 67 77 80 80

La plateforme collaborative :
commuteo.info

La plateforme de covoiturage :
covoiteo.info