



Le forfait mobilités durables -

Annexe LC019-20

22/07/2020

La [loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités](#) incite les employeurs à encourager l'utilisation par leurs salariés, pour leurs déplacements domicile-travail ou leurs déplacements professionnels, des modes de transports compatibles avec les nouveaux enjeux écologiques. Ainsi, elle a mis en place un forfait de mobilités durables qui permet à tous les employeurs, privés et publics, à partir du 1^{er} janvier 2020, de contribuer aux frais de déplacement durable résidence habituelle-travail engagés par les salariés.¹

Le [décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables »](#), applicable depuis le 11 mai 2020, précise les modalités de mises en œuvre de ce dispositif et adapte les dispositions du Code du travail.²

Aux termes des deux textes précités, les frais pouvant être pris en charge sous la forme d'un « forfait mobilités durables » sont ceux effectués avec des modes alternatifs à la voiture individuelle (vélo, covoiturage, aide de services de mobilité partagée etc.).

Ce forfait de mobilités durables est exonéré d'impôt sur le revenu et des cotisations sociales dans la limite de 400 euros par an et par salarié.

Ce dispositif se substitue aux indemnités kilométriques vélos actuellement utilisées dans les organismes de Sécurité sociale par le biais notamment d'accords collectifs locaux. Pour autant, le décret prévoit le maintien de cette prise en charge lorsqu'elle est en vigueur dans les entreprises et prévue dans les accords locaux existants³. Ainsi, l'employeur qui, au 11 mai 2020, versait à ses salariés l'indemnité kilométrique vélo prévue initialement, peut poursuivre le versement de cet avantage. Ce versement sera considéré comme correspondant au forfait de mobilités durables.

Tout comme pour les indemnités kilométriques vélos, la mise en place du forfait mobilités durables est facultative.

¹ Article L 3261-3-1 du Code du travail.

² Articles R 3261-11 à R3261-13 du Code du travail.

³ Article 2 du décret du 9 mai 2020 : « Lorsque l'employeur qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, versait aux salariés l'indemnité kilométrique vélo prévue par l'article L. 3261-3-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 24 décembre 2019 susvisée poursuit le versement de cet avantage dans des conditions conformes aux dispositions de la section 2 du chapitre 1er du titre VI du livre II de la troisième partie du même code dans leur rédaction issue de cette loi et du présent décret, il est regardé comme versant le forfait mobilités durables. »

Afin d'accompagner les organismes dans la mise en place du forfait mobilités durables et dans la négociation, le cadrage ci-dessous est diffusé.

SOMMAIRE

1. La mise en place du forfait mobilités durables	4
2. Le champ d'application.....	5
3. Les déplacements visés	5
3.1. Les modes de transport.....	5
3.2. Les trajets	6
4. Les modalités de prise en charge	7
4.1. Le principe général	7
4.2. Le montant.....	7
4.3. Les justificatifs.....	8
5. Les situations particulières	8
5.1. Le cas des salariés à temps partiel.....	8
5.2. Le cas des salariés ayant plusieurs lieux de travail	9

1. La mise en place du forfait mobilités durables

Rappel : Les modalités de mise en place sont identiques à celles qui étaient prévues pour les indemnités kilométriques vélo.

Le montant, les modalités, et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de transport personnel « alternatifs » sont déterminés par accord collectif d'entreprise ou interentreprises et à défaut par accord de branche.

Il n'existe pas d'accord de branche sur ce sujet. Il revient donc à chaque organisme qui le souhaite d'engager une démarche de négociation relative à la mise en place du forfait mobilités durables.

A défaut d'accord, 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.⁴

L'articulation du forfait mobilités durables avec l'obligation de négocier sur la mobilité.

Dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi prévoit une négociation annuelle dans les entreprises lorsqu'au moins cinquante salariés sont employés sur un même site, au sujet des déplacements domicile - travail.⁵ L'employeur doit négocier 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 des salariés (par exemple, par le recours au télétravail), en incitant à l'usage de modes de transport dit « vertueux » et en prenant en charge des frais de transports personnels par l'employeur.

En l'absence d'accord dans le cadre de la négociation obligatoire, l'employeur doit mettre en place un plan de mobilité ayant le même objet.⁶

La négociation relative au forfait mobilités durables peut logiquement être intégrée à la négociation annuelle obligatoire, dans le cadre d'une stratégie globale de l'organisme de gestion des mobilités. Néanmoins, un accord distinct peut être formalisé, dès lors que la mobilité des salariés est abordée au cours de la négociation annuelle relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En tout état de cause, et afin de nourrir une démarche globale relative à la promotion des mobilités douces, le Comex sera sensible à l'existence dans l'accord

⁴ Article L 3261-4 du Code du travail.

⁵ Article L 2242-17, 8° du Code du travail.

⁶ Article L 1214-8-2 du Code des transports.

de contreparties au bénéfice du forfait (par exemple : libération d'une place de parking).

2. Le champ d'application

Entrent dans le champ du forfait mobilités durables, les employeurs de droit privé et leurs salariés.⁷

Les organismes de Sécurité sociale du Régime général et leurs salariés de droits privés sont concernés par le dispositif.

3. Les déplacements visés

3.1. Les modes de transport

Les frais personnels de déplacement des salariés sur leur trajet domicile-travail pouvant être pris en charge par l'employeur sont, outre les frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène⁸, ceux effectués avec des modes alternatifs à la voiture individuelle, à savoir :

- à vélo ;
- en covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- à l'aide de services de mobilité partagée⁹ comprenant :
 - la location ou la mise à disposition en libre-service de « véhicules »¹⁰ (comme les scooters, gyropodes, trottinettes), avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés;
 - les services d'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène¹¹, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions¹² ;

⁷ Article L 3261-1 du Code du travail.

⁸ Article R 3261-11 du Code du travail.

⁹ Article R 3261-13-1 du Code du travail.

¹⁰ Véhicules mentionnés aux 4.8,4.9,6.10,6.11 et 6.14 de l'article R. 311-1 du Code de la route.

¹¹ Article L 1231-14 du Code des transports.

¹² Au sens du V de l'article L 224-7 du Code de l'environnement.

- avec des titres de transports en commun (hors abonnement).

Ne sont, en revanche, pas visés par le forfait mobilités durables les frais d'abonnement au transport public ouvrant droit à la prise en charge obligatoire de l'employeur de 50 % mentionnés à l'article L 3261-2.

Néanmoins, ledit forfait est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun, ou des frais de prise en charge des frais de carburant dans la limite des règles d'exonération fiscale et sociale, précisées ci-après.

Selon la situation locale, chaque organisme apprécie l'opportunité d'ouvrir la prise en charge soit à l'ensemble soit à une partie des modes de transports alternatifs susvisés.

3.2. Les trajets

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec les modes de transport précités.

Dès lors qu'une partie du trajet est effectuée en transport public pris en charge obligatoirement par l'employeur, les initiatives locales au titre du forfait mobilités durables doivent se limiter aux seuls trajets de rabattement, sous réserve que l'exonération s'applique dans ce cas de figure.

Exemple 1 : Au départ de sa résidence habituelle, un salarié utilise une trottinette mise 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 trottinette 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 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.

Exemple 3 : Un salarié ne bénéficie pas de la prise en charge au transport public. Il va tous les jours au travail en covoiturage. Ce trajet est éligible au forfait mobilités durables.

En outre, à défaut de définition légale, les organismes sont invités à préciser dans leur accord (à défaut, dans leur décision unilatérale) que la « résidence habituelle » est celle fixée à l'adresse déclarée à l'employeur.

4. Les modalités de prise en charge

4.1. Le principe général

Le décret fixe un principe de prise en charge collective : lorsque l'employeur assure la prise en charge de tout ou partie des frais précités, il en fait bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés de l'entreprise remplissant les conditions prévues à l'article L 3261-3-1.¹³

Dans la mesure où le texte précise que l'employeur « *en fait bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés* », les stagiaires bénéficiant d'une convention de stage n'étant pas titulaires d'un contrat de travail ne rentrent donc pas dans le cadre légal du forfait mobilités durables.

4.2. Le montant

Rappel : Concernant l'indemnité kilométrique vélo, la loi prévoyait que chaque kilomètre parcouru donnait lieu à l'attribution d'une indemnité de 0,25 euros.

Désormais, la prise en charge prend la forme d'une allocation dénommée « *forfait mobilités durables* », sans référence à une indemnité versée en fonction de la distance parcourue. La loi renvoie aux accords collectifs (à défaut, par décision unilatérale) le soin de déterminer le mode de calcul de cette indemnité. Ces sommes sont exonérées dans la limite de 400 euros par an et par salarié.

➤ **A noter : la prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables.**

Ledit forfait est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun dans la limite des règles d'exonération fiscale et sociale : l'exonération globale est limitée à 400 euros par an et par salarié, ou à la valeur de la prise en charge des frais de transport si ce montant est supérieur à 400 euros.¹⁴

¹³ Article R 3261-13-2 du Code du travail.

¹⁴ Articles L 136-1-1, III, 4° et L 242-1 du Code de la Sécurité sociale et articles 81, 19o ter-b du Code général des impôts.

Par exemple : si le remboursement de l'abonnement transport s'élève à 250 euros, le forfait mobilités durables est exonéré jusqu'à 150 euros.
Si le remboursement de l'abonnement transport est de 400 € par an, le forfait mobilités durables est exclu d'exonération.

Chaque organisme détermine au niveau local le montant maximal de prise en charge du forfait mobilités durables, dans la limite du seuil d'exonération de 400 euros.

Aussi, l'accord doit intégrer la mesure du coût prévisionnel du versement du forfait mobilités durables.

4.3. Les justificatifs

Rappel : A la différence de l'indemnité kilométrique vélo, le salarié n'a plus à justifier le nombre de kilomètres parcourus pour bénéficier du forfait.

Le forfait mobilités durables est versé sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet.

Il peut couvrir tous les frais liés à l'utilisation de ce moyen de déplacement durable.

Exemple : l'utilisation du vélo personnel est prévue dans un accord collectif. Le forfait mobilités durables peut, dans cette hypothèse, couvrir les dépenses d'achat, d'entretien, voire de location... Dès lors, l'un de ces documents pourra notamment être remis par le salarié en tant que justificatif de paiement.

Les accords locaux doivent indiquer les documents à produire par les salariés bénéficiaires pour justifier du versement du forfait mobilités durables.

5. Les situations particulières

5.1. Le cas des salariés à temps partiel

Il est prévu que le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle) bénéficie du forfait mobilités durables dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.¹⁵

¹⁵ Article R 3261-14 du Code du travail.

En outre, le salarié à temps partiel pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, 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.

La durée légale hebdomadaire est fixée à 35 heures. Pour les salariés travaillant moins de 17 h 30 par semaine, le montant de la prise en charge doit être calculé à due proportion.

5.2. Le cas des salariés ayant plusieurs lieux de travail

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 au forfait mobilités durables pour les déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.¹⁶

¹⁶ Article R 3261-15 du Code du travail.

En synthèse : les attendus du Comex en vue de l'agrément d'un accord local sur le forfait de mobilités durables :

Le Comex pourra accepter les accords prévoyant la prise en charge du forfait mobilités durables dans la limite de 400 euros correspondant au plafond d'exonération des cotisations et de l'impôt sur le revenu.

La prise en charge du forfait mobilités durables devra s'inscrire dans une stratégie plus globale de gestion des mobilités. Dans ce cadre le Comex sera sensible à l'existence dans l'accord de contreparties au bénéfice du forfait (par exemple : libération d'une place de parking).

L'accord devra indiquer les documents à produire pour justifier du versement du forfait.

Enfin, l'accord devra intégrer la mesure du coût prévisionnel du versement du forfait mobilités durables.

En cas de décision unilatérale :

La décision unilatérale qui mettra en place le forfait mobilités durables, devra suivre le cadrage du Comex. Elle devra en outre être soumise au contrôle de la mission nationale de contrôle (MNC), en application des articles R. 151-3 et D. 281-1 du Code de la Sécurité sociale avant toute application.