



« Le forfait mobilités durables »

29/10/2021

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 mise 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 de transports alternatifs à la voiture individuelle (vélo, covoiturage, aide de services de mobilité partagée etc.).

Le forfait de mobilités durables est exonéré d'impôt sur le revenu et des cotisations sociales dans la limite de 500 euros par an et par salarié à compter du 1^{er} janvier 2021³ en principe.

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 existants⁴. Ainsi, l'employeur qui, au 11 mai 2020, versait à ses salariés l'indemnité

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

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

³ Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

⁴ 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

kilométrique vélo prévue initialement, peut poursuivre le versement de cet avantage. Ce versement sera considéré comme correspondant au forfait de mobilités durables.

La [loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets](#) a complété le dispositif du forfait mobilités durables depuis sa date d'entrée en vigueur, le 25 août 2021.

Dans le **seul cas où le forfait mobilités durables est cumulé avec la prise en charge obligatoire du coût des titres d'abonnement de transports publics**, la loi augmente la limite d'exonération d'impôt sur le revenu, et de cotisations sociales. Elle est désormais portée à **600 euros**, ou, à hauteur du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics si ce montant est supérieur à 600 euros.

La loi n'a cependant **pas modifié le seuil d'exonération initial**, applicable depuis le 1^{er} janvier 2021. Il en résulte que la prise en charge du forfait mobilités durables, ainsi que les autres cumuls de prise en charge admis, demeurent exonérés dans la limite de 500 euros par an et par salarié.

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

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

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. ».

SOMMAIRE

1. La mise en place du forfait mobilités durables	4
2. Le champ d'application	4
3. Les déplacements visés	5
3.1. Les modes de transport	5
3.2. Les trajets	6
4. Les modalités de prise en charge	6
4.1. Le principe général	6
4.2. Le montant.....	6
4.3. Les justificatifs.....	7
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	8

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.

À 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.⁵

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, pour les entreprises d'au moins 50 salariés employés sur un même site, une négociation au sujet des déplacements domicile - travail.⁶ 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.⁷

La négociation relative au forfait mobilités durables peut logiquement être intégrée à la négociation annuelle obligatoire, dans la 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 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.⁸

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

⁵ Article L 3261-4 du Code du travail.

⁶ Article L 2242-17, 8° du Code du travail.

⁷ Article L 1214-8-2 du Code des transports.

⁸ Article L 3261-1 du Code du travail.

3. Les déplacements visés

3.1. Les modes de transport

3.1.1 - Les modes de transport pouvant être pris en charge depuis le 1^{er} janvier 2020

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 hydrogène⁹, 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 partagée¹⁰ comprenant :
 - la location ou la mise à disposition en libre-service de « véhicules »¹¹ (comme les 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 hydrogène¹², à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions¹³ ;
- avec des titres de transports en commun (hors abonnement).

Le forfait mobilités durables est cumulable avec la participation de l'employeur de 50% de l'abonnement de transport en commun (article L 3261-2 du code du travail), ou des frais de prise en charge des frais de carburant dans la limite des règles d'exonération fiscale et sociale, précisées ci-après dans la limite du plafond d'exonération annuels.

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 transport alternatifs susvisés. Les modes de déplacement pris en charge au titre du forfait mobilités durables doivent se limiter à ceux visés par les textes légaux précités (ex : vélo, covoiturage etc).

À titre d'illustration : la prise en charge au titre du forfait mobilités durables des déplacements réalisés à pied, n'ouvre pas droit au bénéfice d'une exonération de charge.

3.1.2 - les modes de transport pouvant être pris en charge à compter du 1^{er} janvier 2022

À compter du 1^{er} janvier 2022, l'employeur pourra prendre en charge au titre du forfait mobilités durables tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant avec leur engin de déplacement personnel motorisé¹⁴.

⁹ Article R 3261-11 du Code du travail.

¹⁰ Article R 3261-13-1 du Code du travail.

¹¹ 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.

¹² Article L 1231-14 du Code des transports.

¹³ Au sens du V de l'article L 224-7 du Code de l'environnement.

¹⁴ Article L3261-3-1 du Code du travail, issu de la loi de finances pour 2021.

Par engin de déplacement personnel motorisé, il convient d'entendre tout objet pourvu **d'un moteur non thermique**. Il peut s'agir d'une trottinette électrique, gyropode personnel sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un contrat de location.

Dans l'hypothèse où un accord est déjà en vigueur dans votre organisme, cette nouvelle opportunité pourra être insérée par voie d'avenant à l'accord collectif (pour la conclusion d'un avenant, vous pouvez vous reporter à la fiche n° 4 du guide du négociateur).

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.

Par conséquent, sont pris en charge au titre du forfait mobilités durables, tous les trajets qui permettent au salarié de se rendre de sa résidence vers son lieu de travail à vélo, en covoiturage, en transport en commun (hors abonnement), à l'aide de services de mobilité partagée (trottinette etc...).

Cette prise en charge de la totalité du trajet domicile – lieu de travail, au titre du forfait mobilités durables est ouverte également lorsqu'une partie du trajet est couverte par un abonnement transport.

En l'absence 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 3261-3-1.¹⁵

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 d'exonération fixée par les textes légaux¹⁶.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 et la délibération du Comex autorisant son application au régime général, le seuil d'exonération de principe est de 500 euros par an et par salarié.

¹⁵ Article R 3261-13-2 du Code du travail.

¹⁶ Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, article 148 ; CGI, art. 81, 19° b. modifié

Par exception, depuis le 25 août 2021 et la délibération du Comex autorisant son application, en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement de transport en commun, l'avantage fiscal et social résultant des deux aides ne peut pas dépasser 600 € par an ou le montant de la prise en charge obligatoire de l'abonnement de transport en commun si celui-ci est supérieur à cette somme ¹⁷.

➤ **À 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 600 euros par an et par salarié au titre forfait de mobilités durables (au 25 août 2021) ou à la valeur de la prise en charge des frais de transport en commun si ce montant est supérieur à 600 euros.¹⁸

Exemple 1 : si le remboursement de l'abonnement transport s'élève à 300 euros, le forfait mobilités durables est exonéré jusqu'à 300 euros.

Si le remboursement de l'abonnement transport est de 600 € par an, le forfait mobilités durables est exclu du dispositif d'exonération.

Exemple 2 : si le remboursement de l'abonnement transport s'élève à 1300 € par an, soit 650 € à la charge de l'employeur, ce montant sera exonéré. A contrario, tout versement d'un forfait mobilités durables dans ce cas de figure, sera exclu du dispositif d'exonération et sera soumis à charges sociales et impôts.

Chaque organisme détermine au niveau local le montant maximal de prise en charge du forfait mobilités durables, dans la limite des seuils d'exonération légale (500 euros en principe, 600 euros en cas de cumul avec la prise en charge patronale obligatoire de l'abonnement de transports publics).

Aussi, l'accord doit intégrer la mesure du coût prévisionnel du versement du forfait mobilités durables. À défaut de précision dans l'accord, les éléments de chiffrage devront obligatoirement être transmis dans une note de contexte jointe à l'accord lors de la demande d'agrément de l'accord.

4.3. Les justificatifs

Rappel : À 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.

¹⁷ Pour les autres cas de prise en charge, le plafond d'exonération de 500 euros par an et par salarié est par conséquent toujours en vigueur.

¹⁸ Articles L 136-1-1, III, 4° et L 242-1 du Code de la Sécurité sociale et article 81, 19o ter-b du Code général des impôts.

4.4. La date de versement

Les textes légaux ne fixent pas de modalités particulières quant au versement du forfait mobilités durables. Il peut donc être versé soit annuellement, soit mensuellement.

Chaque organisme décide au niveau local de la périodicité de versement de cette allocation : mensuelle ou annuelle.

Toutefois, le traitement mensuel du FMD ne peut avoir pour effet que le cumul annuel de la prise en charge de l'abonnement transport, qui est obligatoire, et du total des indemnités versées au titre du FMD, ne dépassent pas le plafond annuel de 500 euros en cas de non-cumul, et 600 euros en cas de cumul avec la prise en charge patronale obligatoire de l'abonnement de transports publics.

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.¹⁹

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.²⁰

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

Le Comex pourra valider les accords prévoyant la prise en charge du forfait mobilités durables dans la limite d'exonération légale correspondant au plafond d'exonération des cotisations et de l'impôt sur le revenu (500 euros par an et par salarié, ou 600 euros par an et par salarié lorsque le forfait mobilités durables est cumulé avec la prise en charge patronale obligatoire du coût des titres d'abonnement de transports publics).

Le montant du forfait devra s'inscrire dans une démarche d'attribution selon des critères d'attribution fixés par l'organisme en fonction des modes de transport utilisés. Le Comex ne validera pas les accords

¹⁹ Article R 3261-14 du Code du travail.

²⁰ Article R 3261-15 du Code du travail.

qui prévoient le versement d'une allocation d'un montant de 500 ou 600 euros systématiquement à tous les salariés.

Le Comex souhaite en effet que l'attribution du forfait soit proportionnelle à l'utilisation réelle des moyens de mobilité douce, afin que le dispositif soit incitatif, et les coûts maîtrisés.

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. À défaut de précision dans l'accord, ce coût prévisionnel du versement du forfait mobilités durables pourra être fourni dans une note de contexte jointe à l'accord. Ces éléments devront être obligatoirement transmis lors de la demande d'agrément.

Il n'existe pas de liste exhaustive des informations devant être transmises. Dès lors, il est recommandé de chiffrer le plus précisément possible le coût prévisionnel. Ainsi, il pourrait s'agir d'une estimation annuelle, et/ou plus globale sur la durée de l'accord s'appuyant sur une estimation du montant des prises en charges prévues pour tous les modes de déplacement durables, retenus en fonction du nombre de salariés potentiellement éligibles et de la fréquence d'utilisation.

En tout état de cause, il vous revient d'apprécier toutes les informations de contexte utiles à la compréhension de votre accord.

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.