

// le dossier convention  
collectiveNégocier sur la mobilité  
durable

Les salariés optent de plus en plus pour les modes de transport doux afin de se rendre sur leur lieu de travail. Pourquoi ne pas l'encourager ?

D'autant plus que le Code du travail en a fait un thème de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Il permet également la mise en place du forfait mobilités durables par accord d'entreprise.

*Dossier réalisé par  
Florence Lefrançois,  
avocate au Barreau de Tours*

À CLASSER SOUS

RSE

01 / 23

**L**a prise en compte de la notion de mobilité durable est apparue en 2015 dans les relations de travail, avec la mise en place d'une « indemnité kilométrique vélo » par la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (*L. n° 2015-992, 17 août 2015, JO 18 août*). Cette indemnité avait vocation à prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Elle a connu son essor avec la loi d'orientation des mobilités (*L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, JO 26 déc.*). Inscrivant un objectif de décarbonation complète du secteur des transports terrestres d'ici 2050, le législateur s'est positionné en faveur du développement des transports alternatifs pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

## 1 Ce que prévoit la loi

### QUELLES ENTREPRISES DOIVENT NÉGOCIER ?

C'est dans le cadre de la loi du 24 décembre 2019 que la question de l'amélioration de la **mobilité** des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail a été **ajoutée** aux **thèmes supplétifs** de la **négociation obligatoire** relative à l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (*C. trav., art. L. 2242-17, 8°*). Ce thème de négociation concerne spécifiquement les **entreprises dont 50 salariés au moins** sont employés **sur un même site** qui doivent envisager « 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 la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 ».

**À NOTER** Faute de négociation sur ce thème, les entreprises ont l'obligation de mettre en place un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites, pour améliorer la mobilité de leur personnel. Ce plan doit prévoir des dispositions relatives au soutien aux déplacements domicile-travail (*C. transp., art. L. 1214-8-2*).

### QU'EST-CE QUE LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES ?

C'est également la loi d'orientation des mobilités qui a créé le « forfait mobilités durables » (*C. trav., art. L. 3261-3-1 et L. 3261-4, R. 3261-13-1 et R. 3261-13-2*).

Ce forfait s'adresse aux salariés qui se déplacent **entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail** :

- avec leur cycle, ou cycle à pédalage assisté personnel ;
- ou leur engin de déplacement personnel motorisé ;
- ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- ou en transports publics ;
- ou en faisant appel à un service de location ou de mise à disposition en libre-service d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle, d'un cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé, 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 s'ils sont motorisés ;

– ou en faisant appel à un service d'autopartage, c'est-à-dire un service de mise en commun d'un véhicule ou d'une flotte de véhicules de transport terrestre au profit d'utilisateurs abonnés ou habilités, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.

Le forfait consiste en une **allocation forfaitaire** permettant de couvrir tout ou partie des frais engagés par les salariés qui utilisent l'un des modes de transport visés par le dispositif (*C. trav., art. R. 3261-13-2*).

L'employeur doit être en mesure de **justifier** de l'utilisation conforme de ce forfait par la production :

– d'un **justificatif de paiement** fourni par le salarié ;  
– ou d'une **attestation sur l'honneur** du salarié, relative à l'utilisation effective d'un ou de plusieurs des moyens de déplacement alternatifs visés par le dispositif.

La **mise en place** du forfait mobilités durables peut résulter d'un **accord** d'entreprise, ou interentreprises, ou à défaut, d'un accord de branche, qui en définit le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais. **À défaut**, ces modalités peuvent résulter d'une **décision unilatérale** de l'employeur prise après consultation du comité social et économique s'il existe (*C. trav., art. L. 3261-4*).

Ces mêmes modalités de mise en place s'appliquent à la prise en charge des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (*C. trav., art. L. 3261-3*).

## 2 Le forfait mobilités durables, un thème récurrent

Le forfait mobilités durables est un thème récurrent dans les différents accords analysés, certains se limitant d'ailleurs uniquement à la mise en place de ce forfait. D'autres thèmes peuvent toutefois être abordés dans le cadre d'un accord sur la mobilité durable (*v. ci-après*). L'article L. 3261-4 du Code du travail renvoie à la négociation collective le soin de définir le montant, les modalités et les critères d'attribution du forfait mobilités durables.

En pratique, l'accord pourra aborder les points suivants :

- les modes de transport éligibles au forfait ;
- les salariés concernés ;
- le montant du forfait ;
- les conditions d'accès au forfait ;
- la possibilité de cumul du forfait avec d'autres dispositifs ;
- le cas des salariés à temps partiel ;
- les modalités de demande et de versement du forfait.

### LES MODES DE TRANSPORT ÉLIGIBLES

Parmi les différents modes de transport visés par les articles L. 3261-3-1 et R. 3261-13-1 du Code du travail, les partenaires sociaux s'entendent pour **définir** les **modes de transport éligibles** au sein de l'entreprise.

**Certains** accords **optent** pour un **champ** d'application **restreint**. L'accord du groupe Egis vise ainsi uniquement les vélos et trottinettes, y compris à assistance électrique, et le covoiturage. Chez AXA France, outre le vélo, la trottinette et le covoiturage, sont également éligibles l'achat de titres de transport en commun hors abonnement, et le scooter électrique. Chez Schneider

Electric, sont également ajoutés les véhicules électriques ou hybrides rechargeables. À l'inverse, chez Michelin, le forfait mobilités durables n'est prévu que pour le covoiturage.

**Certains** accords **excluent expressément certains modes** de déplacement du forfait. C'est le cas chez Vinci Energies qui exclut tous autres moyens de déplacement que le covoiturage, le vélo et les véhicules électriques ou hybrides rechargeables, « pour des **raisons de sécurité** ». L'accord prévoit cependant, pour les salariés utilisant des engins de déplacement personnel motorisés, le subventionnement d'équipements de protection individuelle et de systèmes d'éclairage, et le financement d'une formation liée à la sécurité et aux bonnes pratiques de ces engins. On retrouve ce même principe d'exclusion pour des raisons de sécurité, chez RTE qui précise ne pas souhaiter promouvoir l'usage des monocycles et les exclut du forfait mobilités durables. D'autres accords, comme celui conclu au sein de l'Urssaf, du Crédit Agricole CIB, ou du groupe Rossignol ouvrent un **champ** large correspondant au **dispositif légal**.

L'accord du Groupe Rossignol **va même plus loin** en prenant également en compte la **marche à pied**.

**À NOTER** S'agissant de l'éligibilité du covoiturage, certains accords l'encadrent, comme l'accord TDF qui impose que les personnes à bord soient tous des salariés de TDF. L'accord Crédit Agricole CIB prévoit pour sa part que le forfait n'est accessible qu'à la condition d'utiliser une application dédiée avec laquelle un partenariat a été mis en place et qui permet aux salariés de covoiturer gratuitement.

### LES SALARIÉS CONCERNÉS

L'accord doit préciser les salariés pouvant bénéficier du forfait.

Chez Schneider Electric, le **champ** d'application est **large** car il couvre non seulement les salariés en **CDI**, en **CDD** et les **alternants**, mais également les **stagiaires**. Les intérimaires et les prestataires externes sont en revanche exclus. Tel n'est pas le cas chez Vinci Energies qui vise également les **intérimaires** sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un dispositif équivalent au sein de leur entreprise de travail temporaire.

**Certains** accords **ajoutent des conditions** : l'accord AXA France prévoit ainsi que le forfait mobilités durables s'adresse aux salariés, sous réserve que leur **contrat** soit **en cours** et que la période d'**essai** soit **révolue** au moment de l'adhésion au forfait.

Des **situations d'exclusion** peuvent également être définies. L'accord Ericsson France exclut par exemple :  
– les salariés bénéficiant d'un **véhicule mis à disposition** de manière **permanente** par l'entreprise, avec prise en charge des frais de carburant ou de l'alimentation électrique du véhicule ;

– les **salariés logés** qui ne supportent pas de frais de transport pour se rendre à leur travail ;  
– et les salariés dont le **transport** est **assuré gratuitement** par l'entreprise.

Il en est de même chez groupe Rossignol, où l'accord ouvre un **champ très large** de bénéficiaires, **mais exclut** du forfait mobilités durables les salariés :

- qui bénéficient d'un **véhicule mis à disposition** permanente par l'entreprise dont les dépenses sont prises en charge par l'employeur ;
- dont la **résidence** habituelle se situe dans un rayon **inférieur ou égal à 1 kilomètre** de leur lieu de travail.

## LE MONTANT DU FORFAIT

Différentes formules peuvent être proposées pour le forfait.

### ► Forfait journalier ou annuel

On trouve ainsi des formules journalières ou annuelles, le plus souvent encadrées par un plafond annuel.

Chez Orange, le **forfait** est **journalier**, à raison de 3 € par jour pour le covoitureur et pour le covoituré et pour les salariés en vélo, trottinette électrique et scooter électrique, dans la limite de 400 € par an.

Même montant journalier de 3 € au sein du groupe Rossignol, avec toutefois un **maximum** de 150 € **par an** et par salarié. L'accord TDF prévoit quant à lui un forfait mobilités durables fixé à 4 € net par jour d'utilisation d'un moyen de transport éligible, dans la limite de 600 € brut par année civile et par salarié.

Le **forfait** peut aussi être **annuel**. L'accord Urssaf prévoit un forfait annuel qui varie de 100 à 500 € par an et par salarié, **en fonction du nombre de jours** d'utilisation des modes de **transport** éligibles. Ainsi, pour une utilisation de 10 à 19 jours, le forfait est de 100 €. Pour une utilisation de 100 jours ou plus, le forfait est de 500 €. L'Urssaf propose également un forfait de 40 € par an pour l'achat d'équipement de sécurité. Ces 40 € viennent s'imputer sur le montant maximum annuel de 500 €.

Cher RTE, le **forfait** mobilités durables est fixé à 400 € **par an et par salarié** (à raison de 33,33 € par mois), **sans condition de nombre de trajets ou de distance** parcourue. L'accord Vinci Energies prévoit également un forfait annuel, dont le montant est de 600 € par an.

La **formule** peut prendre un **caractère mixte** comme celle de l'accord Michelin, où le forfait mobilités durables ne concerne que le covoiturage. À ce titre :

– les salariés passagers bénéficient d'un crédit maximum de 800 € par année civile pour payer leurs frais de covoiturage ;

– les conducteurs bénéficient d'une indemnité forfaitaire versée par le biais de la plateforme de covoiturage, sur la base de 2 € par trajet allant jusqu'à 20 km, puis 0,10 € par km du 21<sup>e</sup> au 50 km.

### ► Autres formes de forfait

Le forfait mobilités durables peut également prendre différentes formes selon le type de transport utilisé. Schneider Electric propose ainsi un **forfait covoiturage** d'un montant **plancher** de 80 €, à raison de 1 € par trajet, dans la **limite** de 200 € par an et par salarié. Il propose par ailleurs un forfait « vélo-trottinette » dans le cadre duquel les salariés peuvent bénéficier d'une participation de 40 € à l'**achat** d'un « **kit sécurité** » (casque de protection et gilet réfléchissant), ainsi que d'un forfait annuel de 40 € pour la **révision** de leur vélo ou trottinette. Ces forfaits sont versés sur justificatifs de frais engagés.

Chez RTE, sous réserve de signer une « charte de sécurité du cycliste RTE », les salariés utilisant le vélo ou la location de deux roues à assistance ou à moteur non thermique se voient également remettre, en plus du versement du forfait, des équipements de protection individuelle (casque de protection et gilet réfléchissant).

**À NOTER** Certains accords prennent soin de détailler les frais couverts par le forfait. Ainsi, l'accord AXA France précise que :

– pour le vélo mécanique ou à assistance électrique, le forfait mobilités durables correspond à une participation aux

dépenses réalisées pour l'achat ou la location du vélo, pour l'achat d'accessoires de sécurité (antivol, casques, sonnettes, etc.) et pour les frais d'entretien et de réparation, auquel s'ajoute un montant forfaitaire conditionné à la pratique du vélo ;

– pour le covoiturage, le forfait consiste en une prise en charge des frais engagés dans le cadre du partage des frais entre le conducteur et les passagers ;

– pour l'achat de titres de transport en commun (hors abonnement), l'accord propose une participation à l'achat des titres de transport, hors abonnement ;

– pour les engins de déplacement personnel en location ou en libre-service, le forfait permet de couvrir une participation aux dépenses réelles pour la location. Si l'engin appartient au salarié, le forfait consiste en une participation aux dépenses réalisées (frais d'entretien par exemple) à laquelle s'ajoute un montant forfaitaire conditionné à la pratique de l'engin.

### ► Forfait en fonction du trajet réalisé

On trouve également des formules basées sur le trajet réalisé. Chez Ericsson France, l'**indemnisation** pour l'usage du vélo ou d'un engin de déplacement personnel motorisé ou non est ainsi **calculée** sur la base de 50 centimes d'euro **par kilomètre**, dans la limite de 500 € par an. Pour le covoiturage, le forfait est de 2 € **par trajet**, dans la limite d'un aller-retour par jour et d'un forfait maximal de 500 € par an. Le groupe Egis propose pour sa part un forfait de 20 € par mois pour les trajets compris entre 1 et 10 km et de 30 € par mois pour les trajets de plus de 10 km.

Pour les accords qui prennent en compte la longueur du trajet réalisé, la **définition** de ce trajet est indispensable. L'accord Ericsson France **précise** ainsi que seuls les **trajets** entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail sont concernés, la notion de **résidence habituelle** s'entendant du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés, à l'adresse déclarée à l'employeur. Le trajet pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou avec un engin de déplacement personnel motorisé ou non correspond à la **distance la plus courte**, en favorisant l'utilisation des pistes cyclables, entre la résidence habituelle et le lieu de travail. Le groupe Egis retient quant à lui la distance la plus courte en voiture et également sécurisée à vélo et en trottinette, sur la base des **itinéraires recommandés** selon le mode de transport par les calculateurs d'itinéraires, entre la résidence habituelle du salarié et son lieu habituel de travail ou encore le cas échéant entre sa résidence habituelle et la gare ou la station de transport en commun ou entre son lieu de travail habituel et la gare ou la station de transport en commun.

## LES CONDITIONS EXIGÉES POUR BÉNÉFICIER DU FORFAIT

Les partenaires sociaux peuvent faire le choix d'imposer certaines conditions pour bénéficier du forfait. Dans le groupe Egis, **au moins 80 % des trajets** doivent être effectués **dans le mois avec** l'un des **modes de transport éligibles** au forfait. Chez Schneider Electric, le forfait mobilités durables est ouvert à condition de réaliser **au moins 80 trajets par année civile**. Le trajet s'entend comme l'aller entre le domicile et le lieu de travail ou le retour entre le lieu de travail et le domicile. Pour bénéficier du forfait mobilités durables, les sala-

riés du Crédit Agricole CIB doivent justifier d'**au moins 100 trajets domicile-travail par an** avec un ou plusieurs des modes de transport éligibles.

Les salariés de TDF doivent utiliser l'un des modes de **transport éligibles** pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, de **manière majoritaire et régulière**, c'est-à-dire plus de la **moitié du mois** au regard de l'organisation du travail hybride. Ne sont pris en compte que les jours où le salarié se déplace sur site. Par exemple, si un salarié télétravaille deux jours par semaine et se rend sur site trois jours par semaine, un déplacement sera considéré comme majoritaire et régulier s'il est effectué *a minima* deux jours par semaine.

À l'Urssaf, pour bénéficier du forfait mobilités durables, le salarié doit utiliser l'un des modes de transport éligibles **au moins dix jours dans l'année**. Le forfait est ouvert pour les trajets correspondant à la distance la plus courte entre le domicile principal du salarié et son lieu de travail ou, le cas échéant, entre son domicile principal et la gare ou la station de transport en commun ou inversement :

- avec un **minimum** de 2 km de **distance à parcourir par jour**, pour les trajets en mobilité partagée ;
- avec un minimum de 8 km de distance à parcourir pour les trajets en co-voiturage.

Le forfait prévu par l'accord Vinci Energies est conditionné au fait que le salarié utilise pour au moins 50 % de ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail, un ou plusieurs des modes de déplacement éligibles. Par ailleurs, pour bénéficier du forfait mobilités durables au titre de l'usage du vélo qu'il soit mécanique ou à assistance électrique, le salarié doit :

- **réaliser** une **formation** à la **sécurité** et aux bonnes pratiques liées à l'utilisation du vélo, prise en charge financièrement par l'entreprise ;
- **porter** un **casque** de protection et un **gilet** réfléchissant sur le trajet entre son domicile et le travail ;
- équiper son vélo des **équipements obligatoires** (freins, catadioptrés, feux de position, avertisseur sonore).

## MISE À DISPOSITION D'UNE BORNE DE RECHARGE ÉLECTRIQUE

L'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale a été modifié par arrêté du 26 décembre 2022 (JO 31 déc.).

Il envisage des règles spécifiques pour les années 2023 et 2024 s'agissant de la mise à disposition par l'employeur de bornes de recharge électrique (art. 3 bis).

### •Si la borne est installée sur le lieu de travail

L'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à des **fins non professionnelles** est évalué à hauteur d'un **montant nul**, y compris pour les frais d'électricité.

### •Si la borne est installée en dehors du lieu de travail

La prise en charge des frais d'achat et d'installation de la borne est **exclue** de l'assiette des cotisations sociales **si la mise à disposition cesse** à la **fin** du **contrat de travail**. En revanche, si la borne n'est pas retirée en cas de rupture du contrat, la prise en charge est exonérée dans la limite de 50 % des dépenses que le salarié aurait dû engager pour acheter et installer la borne, dans la limite de 1 000 € (limites portées à 75 % et 1 500 € si la borne a plus de cinq ans).

La prise en charge de tout ou partie des autres frais liés à l'utilisation d'une borne de recharge électrique ou du coût d'un contrat de location d'une borne de recharge électrique (hors frais d'électricité) est exclue de l'assiette des cotisations sociales dans la limite de 50 % du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

**À NOTER** L'accord Schneider Electric précise que les salariés souhaitant covoiturer doivent souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les dommages qui peuvent être occasionnés aux tiers lors d'un sinistre.

## LA POSSIBILITÉ DU CUMUL DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS

Compte tenu des plafonds d'exonérations sociales et fiscales s'appliquant à la prise en charge par l'employeur des frais de transport personnel (*v. l'encadré « Statut social et fiscal de la prise en charge des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail », page 5*), il est opportun d'envisager dans l'accord la question du cumul du forfait mobilités durables avec d'autres dispositifs.

Par exemple, le groupe Egis qui a prévu un forfait mensuel, précise que le forfait mobilités durables ne se **cumule pas sur un mois donné**, avec la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais d'**abonnement de transports publics** ou de **services publics de location de vélo**. En revanche, le cumul est **possible sur l'année**, dans la limite de 400 € par an ou du montant de la prise en charge des frais d'abonnement de transports publics ou de services publics de vélos si cette prise en charge excède 400 €.

Les salariés de TDF ne peuvent pas cumuler la prise en charge de l'abonnement aux transports en commun avec le forfait mobilités durables. En cas d'abonnement mensuel, les salariés **choisissent** chaque mois s'ils **souhaitent** la **prise en charge** de leur **abonnement** ou le **forfait** mobilités durables. En cas d'abonnement annuel, le choix se fait chaque année.

L'accord Schneider Electric précise que les salariés peuvent cumuler le forfait mobilités durables avec la prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun, la recharge ou l'alimentation gratuite des véhicules électriques et le covoiturage. Ces cumuls ne sont toutefois pas cumulatifs entre eux et sont limités en tout état de cause au plafond de 500 € par an et par salarié.

AXA France **exclut** pour sa part le **cumul** du **forfait** mobilités durables avec la prise en charge des **abonnements** aux transports publics.

Les salariés de l'Urssaf peuvent cumuler un moyen de transport en commun public pris en charge obligatoirement par l'employeur et l'utilisation d'un des moyens de mobilité douce : dès lors qu'une partie du trajet est effectuée en transport public pris en charge obligatoirement par l'employeur, le salarié ne bénéficie du forfait mobilités durables qu'au titre du seul trajet de rabattement vers une gare, une station de métro ou de bus. Le bénéfice du forfait mobilités durables est cumulable avec la participation obligatoire de l'employeur à l'abonnement de transport, dans la limite de 500 € par an et par salarié.

## LE CAS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Les dispositions réglementaires prévoient que les salariés à temps partiel dont la durée de travail est **au moins égale** à la **moitié** de la **durée légale** hebdomadaire ou conventionnelle bénéficient des **prises en charge** de frais de transport personnel dans les **mêmes conditions** que les salariés à **temps complet**. Pour les salariés dont la durée de travail est **inférieure**, la prise en charge est

calculée à **due proportion** du nombre d'**heures travaillées** par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet (*C. trav., art. R. 3261-14*).

Ces dispositions sont reprises par la plupart des accords mettant en place le forfait mobilités durables.

Certains accords, comme Schneider Electric adaptent les conditions pour bénéficier du forfait aux salariés à temps partiel. Ainsi, le nombre de **trajets minimal** à réaliser en covoiturage est réduit à 40 au lieu de 80 pour les salariés dont le taux d'activité est inférieur à 50 %. L'accord précise par ailleurs que le **plafond annuel** de 200 € est **réduit** à 100 €.

À l'inverse, certains accords prévoient des **dispositions plus favorables** : ainsi chez AXA France, les salariés à temps partiel ou en forfait-jours réduit bénéficient du forfait mobilités durables à hauteur du **même montant** que les salariés à temps plein.

## LES MODALITÉS POUR BÉNÉFICIER DU FORFAIT

L'accord doit enfin prévoir les modalités pour bénéficier du forfait. Le recours à l'attestation sur l'honneur est le choix le plus fréquent des partenaires sociaux.

### ▣ Procédure annuelle

Certains accords ont opté pour un mécanisme déclaratif annuel.

À l'Urssaf, le salarié doit fournir une **attestation annuelle** sur l'honneur d'utilisation d'un des modes de transport éligibles, ainsi qu'un **récapitulatif mensuel** détaillant ses trajets. Le cas échéant, il doit produire, **soit la copie de l'itinéraire Googlemaps** justifiant de son trajet entre le domicile et le lieu de travail, **soit de la production de factures** en cas de location ou d'autopartage, **soit d'un justificatif de paiement du titre de transport**.

Les salariés de Vinci Energies attestent sur l'honneur, chaque début d'année, qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier du forfait. Le forfait est ensuite versé par mensualité égale au douzième du forfait annuel.

Les salariés du groupe Egis adressent une **attestation** sur l'honneur entre **début janvier** et fin février de l'année N+1, **précisant les mois** de l'année N **concernés** par les modes relevant du forfait mobilités durables. En fonction du montant de la prise en charge dont le salarié a bénéficié au titre de son abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos, l'employeur détermine le montant auquel le salarié a droit au titre du forfait mobilités durables. Ce montant est versé sur la paye du mois de mars N+1. Chez Schneider Electric, le salarié doit apporter la **preuve** du recours au **covoiturage** : il doit, à cet effet, recourir à une plateforme de mise en relation entre conducteurs et passagers. Avant le 15 janvier de l'année N+1, le salarié transmet un **justificatif** de ses trajets annuels en covoiturage (attestation, facture, reçu, capture d'écran, relevé annuel de trajets *via* une plateforme dédiée). Il doit également joindre une **attestation sur l'honneur** du recours au covoiturage. L'allocation est versée au mois de janvier N+1 au titre de l'année N.

L'accord Orange prévoit que la **demande** de forfait est réalisée en **fin d'année**, avec une attestation sur l'honneur de l'usage du vélo, de la trottinette ou du scooter électrique et du nombre de jours d'utilisation dans l'année. L'accord propose d'ailleurs un modèle d'attestation de covoiturage et un modèle de formulaire de demande de forfait mobilités durables.

## STATUT SOCIAL ET FISCAL DE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL

Donne lieu à **exonération d'impôt** sur le revenu **et de charges sociales** (*CGI, art. 81, 19° ter; CSS, art. L. 136-1-1, III, 4°*) :

– l'avantage résultant de la **prise en charge obligatoire** par l'employeur du prix des **abonnements** de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre la résidence et le lieu habituel de travail (*C. trav., art. L. 3261-2*).

À titre exceptionnel, **pour les années 2022 et 2023**, la **prise en charge** des abonnements de transports **peut excéder** l'obligation de prise en charge légale correspondant à **50 %** de l'abonnement : une **exonération** s'applique dans la limite de 25 % du prix de l'abonnement, soit une exonération globale dans la limite de **75 %** du prix de l'abonnement (*L. n°2022-1157, 16 août 2022, art. 2*) ;  
– l'avantage résultant de la **prise en charge** des frais de **carburant** ou des frais exposés pour l'**alimentation de véhicules électriques**, hybrides rechargeables ou hydrogène (*C. trav., art. L. 3261-3*) et du forfait mobilités durables (*C. trav., art. L. 3261-3-1*), dans la limite de 500 € par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant. Toutefois, pour les années 2022 et 2023, ces montants sont respectivement portés à 700 € et 400 € (*L. n°2022-1157, 16 août 2022, art. 2*).

En cas de **cumul** de la **prise en charge des frais de transport** personnel avec celle des **abonnements transports**, le cumul se fait dans la **limite** de **500 € par an** ou du montant de la prise en charge obligatoire de l'**abonnement transports** s'il est plus important. Par exception, ce montant est porté à 800 € en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge obligatoire de l'abonnement transports.

À noter : pour les années 2022 et 2023, l'employeur peut prendre en charge, par accord d'entreprise, tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par ses salariés pour leur déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Cet avantage peut exceptionnellement se cumuler avec la prise en charge obligatoire des abonnements de transports (*L. n°2022-1157, 16 août 2022, art. 2*). Rappelons qu'en principe, cette prise en charge exonérée n'est possible que pour les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service de transport collectif régulier, ou lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas l'usage des transports collectifs.

### ▣ Procédure mensuelle

Le processus déclaratif peut également être mensuel. Le forfait mobilités durables AXA France fait l'objet d'un versement mensuel, **sur présentation des justificatifs** de frais engagés.

Chez Ericsson France, le salarié doit informer l'employeur des trajets réalisés par le biais d'une **attestation sur l'honneur** et **renseigner** mensuellement les **kilomètres parcourus** ou les **trajets** en covoiturage dans un **logiciel informatique** mis à disposition à cet effet. Les indemnités sont calculées et versées mensuellement, sur la paie du mois suivant la déclaration.

Au sein du groupe Rossignol, le forfait est versé pour chaque mois de travail échu, en fonction du nombre de trajets effectivement déclarés et réalisés. Le salarié remet chaque mois une **attestation sur l'honneur** dans laquelle il **déclare** ses **trajets** du mois entre son domicile et son lieu de travail, en faisant usage d'un des modes

de transport éligibles, et le cas échéant, les justificatifs de paiement des tickets de transport en commun.

Chez TDF, le forfait est en principe versé mensuellement, sur la base de **déclarations mensuelles** du salarié. Par **exception, tous les cinq ans**, un salarié en CDI peut demander un **versement unique** de l'intégralité du forfait pour participer à l'**achat** d'un vélo, électrique ou non, ou d'un scooter électrique, **sur** présentation d'un justificatif d'achat. Le versement est fait après déduction des éventuelles aides régionales ou municipales. Si l'intégralité du forfait n'est pas versée, le salarié pourra prétendre aux versements mensuels, dans la limite du plafond annuel. En cas de départ du salarié avant la fin de l'année civile concernée, la part du forfait non acquise est reprise sur le solde de tout compte.

### 3 Les autres mesures favorisant la mobilité durable

De nombreux accords vont au-delà du simple thème du forfait mobilités durables et proposent de nombreuses initiatives intéressantes.

#### ▣ Rationaliser les déplacements

Les partenaires sociaux peuvent aborder la question de la mobilité durable sous l'angle de la rationalisation des déplacements.

Cette rationalisation est envisagée par le recours aux **outils numériques**. Ainsi, au sein du groupe Egis, l'accord rappelle que le développement du **télétravail** et de la **visioconférence** a été inscrit dans le cadre du développement vers une mobilité plus durable. Même principe à l'Urssaf, où l'accord prévoit de poursuivre le développement du télétravail, ainsi que des réunions à distance. L'accord Vinci Energies rappelle pour sa part l'encouragement fait au travail à distance pour éviter de multiplier ou allonger les déplacements entre plusieurs rendez-vous professionnels. Il incite à recourir aux réunions en distanciel.

Elle peut également être envisagée sous l'angle des **aménagements d'horaires de travail**. Les salariés d'Orange qui bénéficient du forfait mobilités durables peuvent ainsi solliciter un aménagement de leurs horaires de travail **pour faciliter** leurs déplacements. L'Urssaf incite également à favoriser un étalement des horaires d'arrivée et de départ des salariés, notamment pour les sites des grandes agglomérations urbaines concernés par les difficultés de transport : l'amplitude de l'horaire variable de l'organisme (7 h 00 à 20 h 00) ainsi que la souplesse d'utilisation des plages fixes (1 heure 30 de présence le matin et 1 heure 30 l'après-midi) permet de favoriser l'**étalement** des horaires d'arrivée et de départ des salariés sur leur site de travail.

#### ▣ Inciter le recours aux transports en commun

Afin d'inciter les salariés à recourir aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos, certains accords vont au-delà de l'obligation légale fixée par l'article L. 3261-2 du Code du travail qui impose la prise en charge de la moitié du prix de l'abonnement. L'accord Schneider Electric prévoit par exemple une **prise en charge majorée** de ces abonnements, à hauteur de **75 %** au lieu de 50 %.

D'autres entreprises vont **au-delà** de ce forfait de 75 % (actuellement exonéré socialement et fiscalement, v. l'encadré « Statut social et fiscal de la prise en charge des frais

de transport entre le domicile et le lieu de travail », page 5) : chez Michelin, la prise en charge des frais de transport collectifs a été portée à **80 %**, avec un **plafond annuel** de 300 € pour les 30 % additionnels. On atteint **90 %** du coût des titres d'abonnement de transport chez Crédit Agricole CIB, et même 100 % chez TDF.

**À NOTER** Pour les salariés qui ne disposent pas d'un abonnement aux transports en commun, le forfait mobilités durables peut permettre la prise en charge financière de tickets à l'unité de transports en commun.

#### ▣ Encourager l'usage des vélos

Pour encourager et favoriser l'utilisation des vélos, nombre d'entreprises se penchent sur la question des infrastructures qu'elles proposent à leurs salariés pour un **stationnement aisé et sécurisé**.

Schneider Electric met à disposition des places de stationnement sécurisées pour les vélos et les trottinettes. L'accord propose également la mise à disposition de **casiers** permettant aux cyclistes de **ranger** leurs **affaires personnelles** liées à la pratique du vélo dans un espace clos.

Outre des abris à vélo sécurisés et des casiers, Orange propose :

- l'implantation ou la rénovation d'équipements spécifiques tels que **vestiaires** et douches ;

- l'organisation de journées de **réparation sur site** avec tarif préférentiel ou de mise à disposition de petits matériels de réparation.

Chez AXA France, des emplacements dédiés sont mis en place pour le stationnement des vélos et trottinettes, ainsi que des bornes de recharge électrique et des équipements dédiés de réparation ou de pompe à vélo par exemple.

On pourra également relever l'initiative de Capgemini qui propose des **partenariats pour l'achat** de vélos à tarifs préférentiels, ainsi que, sur les principaux sites de l'entreprise, des ateliers de réparation de vélo sont organisés et pris en charge par l'entreprise.

#### ▣ Développer le covoiturage

Le développement du covoiturage peut également être un axe intéressant de négociation.

L'accord du groupe Egis prévoit la mise à disposition d'un **outil de covoiturage sur l'intranet** de l'entreprise, sur lequel les salariés partagent leur trajet, les lieux de rendez-vous et leurs horaires de passage. Le groupe Schneider Electric a, pour sa part, procédé au **référencement d'opérateurs de covoiturage**. Un espace dédié au covoiturage est accessible sur le portail internet de l'entreprise.

Pour promouvoir le covoiturage, Michelin a recours à une **plateforme de covoiturage centralisée** permettant de faciliter la mise en relation des covoitureurs salariés de l'entreprise et des salariés d'entreprises situées à proximité. Au Crédit Agricole, un partenariat a été conclu avec une application de covoiturage permettant aux salariés de covoiturer gratuitement vers et depuis leur lieu de travail.

L'accord Orange identifie pour sa part trois axes pour développer le covoiturage domicile-travail :

- faciliter l'échange d'offres et de demandes par l'usage de plateformes. Un accord a été signé entre Orange et une **société de covoiturage**, offrant des avantages spécifiques aux salariés d'Orange ;

- faire bénéficier les usagers d'avantages : outre la mise en place d'un forfait mobilités durables, l'accord prévoit une priorité à une place de **parking** pour les salariés

réalisant un **minimum de 50 trajets par an**, ainsi que la possibilité d'**aménagement** ses **horaires de travail** ;  
– **accompagner** les salariés dans le changement de leur pratique.

### ► Favoriser la mobilité électrique

La mobilité électrique est envisagée sous plusieurs angles dans les accords.

Il peut s'agir de la mise à disposition de **bornes de recharge de véhicules électriques** sur les sites de l'entreprise, comme c'est le cas au sein du groupe Egis. L'accord Schneider Electric prévoit également la mise en place de bornes de recharge de véhicules électriques sur les différents sites du groupe. Il propose également des **tarifs préférentiels** pour l'**achat** de bornes de recharge électrique en vue de leur installation au domicile des salariés.

Sur l'évaluation de l'avantage en nature lié aux bornes de recharge, v. encadré « *Mise à disposition d'une borne de recharge électrique* », page 4.

On relève également des propositions de **location de vélos électriques**, comme c'est le cas à l'Urssaf, où une expérimentation est conduite pour proposer la location de vélos électriques **par** le biais de **prestataires de location dédiée**.

Certains partenaires sociaux ajoutent à la négociation sur la mobilité durable un engagement d'**électrification** de la **flotte** de **véhicules** de l'entreprise : 100 % de véhicules électriques d'ici fin 2023 pour le groupe Egis, 50 % pour Schneider Electric d'ici 2025 ou pour Capgemini d'ici 2024.

### ► Accompagner les déplacements professionnels

Les accords sur la mobilité durable peuvent aussi aborder la question des déplacements professionnels.

Par exemple, sans caractère contraignant, l'accord Urssaf fixe des règles pour les déplacements professionnels :

– pour les trajets de courte distance, **entre 1 et 10 km**, il est recommandé de privilégier le recours aux modes de **déplacement** alliant **sécurité** et impact environnemental faible (transports en commun, co-voiturage...) plutôt que la voiture avec un seul occupant ;

– concernant les trajets de moyenne distance, **entre 10 et 30 km**, les salariés sont incités à recourir au **train** ou au **co-voiturage** ;

– pour les trajets de **plus de 30 km**, il est demandé de privilégier le **train** pour les trajets n'excédant pas 3 heures 30. L'accord Vinci Energies invite les salariés à **privilégier** les modes de **déplacement les moins polluants** (train plutôt qu'avion, voiture de location électrique lorsque le trajet ne peut pas se faire en train).

Chez Crédit Agricole CIB, sont mises à disposition une **navette intersites**, des **voitures électriques en autopartage** et une flotte de **vélos à assistance électrique**. C'est également le cas chez Capgemini qui met à disposition des véhicules électriques et des vélos électriques pour les déplacements professionnels en journée.

Certains accords invitent également à l'optimisation des déplacements professionnels en incitant à organiser, le cas échéant, **plusieurs démarches** dans le cadre d'un **même déplacement**. L'accord Capgemini pose pour sa part un principe de sensibilisation des managers à l'importance de privilégier la proximité du domicile du salarié pour répartir les missions des collaborateurs selon les lieux de mission, sous réserve que les compétences du collaborateur correspondent à la mission. Il encourage également les équipes commerciales à

## LISTE DES ACCORDS TRAITÉS

- Accord du 9 juillet 2021 relatif à la mise en place du forfait mobilités durables au sein d'AXA France – *l'actualité n°18425 du 10 nov. 2021*
- Accord du 21 avril 2021 sur l'égalité professionnelle, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable au sein de l'UES Capgemini – *l'actualité n°18336 du 29 juin 2021*
- Accord du 31 mai 2022 relatif au forfait mobilités durables au sein de la société Crédit Agricole CIB
- Accord du 21 janvier 2021 relatif à la mobilité durable du groupe Egis – *l'actualité n°18328 du 17 juin 2021*
- Accord du 11 juillet 2022 de mise en place des forfaits mobilités durables au sein d'Ericsson France – *l'actualité n°18622 du 2 sept. 2022*
- Accord du 5 janvier 2023 sur l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail chez Michelin – *l'actualité n°18729 du 6 févr. 2023*.
- Accord du 10 mai 2021 Plan de mobilité domicile-travail (2021-2024) chez Orange – *l'actualité n°18423 du 8 nov. 2021*
- Accord du 4 octobre 2022 sur la mise en place d'un forfait mobilités durables au sein de la société Rossignol – *l'actualité n°18669 du 10 nov. 2022*
- Accord du 29 juillet 2022 relatif au forfait mobilités durables applicable au sein de RTE – *l'actualité n°18634 du 20 sept. 2022*
- Accord du 27 juin 2022 sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail au sein du groupe Schneider Electric – *l'actualité n°18364 du 11 août 2023*
- Accord du 15 novembre 2022 sur la mise en place du forfait mobilités durables au sein de la société TDF – *l'actualité n°18720 du 25 janv. 2023*
- Accord du 16 mars 2022 relatif à la mobilité durable au sein de l'Urssaf – *l'actualité n°18533 du 15 avr. 2022*
- Accord du 31 octobre 2022 relatif à la mobilité durable au sein de la société Vinci Energies France – *l'actualité n°18702 du 29 déc. 2022*

sensibiliser les clients sur la réalisation de tout ou partie des prestations à distance, lorsque cela est possible.

### ► Organiser des actions de sensibilisation

Les entreprises peuvent également s'engager dans des démarches de **sensibilisation** des salariés. Ces **actions** ont un caractère **informatif** et **incitatif** à l'égard des salariés. Elles peuvent être enrichies d'actions de sensibilisation à la sécurité routière.

C'est le cas au sein du groupe Egis qui propose des actions de sensibilisation en vue de **prévenir les risques d'accident** de la route : respect du Code de la route et des autres usages, utilisation des équipements de signalisation et de protection, entretien régulier des modes de transport utilisés. Ces actions prennent la forme de communications sur le fil d'actualité de l'entreprise, et l'organisation d'ateliers de sensibilisation et de formations.

Schneider Electric organise des modules de **formation** dédiés à la sécurité routière et à l'écoconduite. Les formations sur le risque routier intègrent le cas spécifique des cyclistes et des trottinettes. Des ateliers sont également proposés pour la pratique concrète du vélo et de la trottinette en ville.

Chez Orange un réseau d'**ambassadeurs**, présents sur site, a été mis en place pour faire connaître l'accord sur la mobilité durable auprès des salariés, en mettant également en place des animations locales comprenant notamment un volet sécurité avec des actions de sensibilisation et de formation, ainsi que des actions de partage d'expérience.

# Utiliser les techniques de chasse pour augmenter votre vivier de candidats

LIAISONS  
SOCIALES  
FORMATION

PROGRAMME / 1 jour

NOUVEAU

## OBJECTIFS

- Identifier des candidats non visibles et non déclarés pour répondre aux sollicitations clients (TT / CDD / CDI)
- Savoir susciter leur curiosité et leur intérêt pour le poste que vous proposez
- Appréhender un candidat non déclaré ou latent à candidat déclaré

## FORMATEUR(S)

**Xavier LAYAC**, Synaps Formation. "J'accompagne les entreprise et les particuliers dans leur stratégie et développement par le conseil, la conception et l'animation de formations sur mesure (industrie, bâtiment, intérim).

Je propose également des accompagnements individuels opérationnels en prospection, management, développement personnel. "

## PUBLIC

- Tout collaborateur RH

- Déployer et utiliser des outils et méthodes efficaces de chasse
- Veiller à la marque employeur
- Le cadre légal à prendre en compte
- Identifier les bons leviers : la démarche booléenne, les sites internet adéquats...
- Maîtriser une gestion des CV efficace et constituer un vivier

## Après-midi

### 3 Mise en œuvre et déploiement des techniques de chasse

- Soigner son argumentation
- Opter pour le bon canal : l'entretien téléphonique ou l'approche par mail
- Développer un motif et une accroche adaptés
- Travailler la « bande annonce » du poste à pourvoir : le teasing
- Analyser et susciter l'intérêt des candidats sur les réseaux sociaux professionnels
- Expliciter et s'engager mutuellement sur les étapes ultérieures
- Convaincre la cible de participer au processus de recrutement
- Synthétiser les points de convergence ou de divergence avec les critères du poste
- Arbitrer sur la candidature et entretenir le lien avec les candidats non retenus
- Mise en situation : Aide à l'élaboration d'une stratégie de chasse

### 5 Conclusion

- Engagements : chaque participant défini ses engagements et son plan d'actions
- Tour de table : évaluation de la formation à chaud, débriefing collectif, auto-évaluation de l'atteinte des objectifs et de sa propre progression

## Matin

### 1 Introduction

- Tour de table : présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs et auto positionnement

### 2 Les fondations d'un recrutement par approche directe réussi

- Partager un état des lieux
- Tour de table et synthèse des attentes : mieux se connaître et mieux situer le sujet au sein des entreprises présentes
- Savoir identifier et définir le contexte et les enjeux du recrutement
- Négocier le profil requis à chasser pour répondre aux enjeux du poste
- Confronter le besoin du client au marché et au profil du candidat
- Définir l'approche direct
- Elaborer une stratégie de recherche
- Définir sa stratégie de chasse en construisant une matrice des compétences

## DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	1 jour
SESSIONS 2023	▶ 28 avril ▶ 11 juillet ▶ 26 octobre
TARIF	1020 € HT
CODE	SP334

## Informations complémentaires et inscriptions :

<https://formation.lamy-liaisons.fr> - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : [FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com](mailto:FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com)