



**Forfait mobilités durables : comment le mettre en œuvre ?**

L'employeur peut acquitter, sous la forme d'un « forfait mobilités durables », tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour les trajets domicile-travail au moyen d'un mode de transport alternatif.

Ce dispositif est très avantageux.

#### ➤ **Conditions d'application**

L'article L. 3261-3-1 du Code du travail prévoit que l'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues pour les frais de carburant, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail grâce aux modes de transport suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique,
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager,
- les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement),
- l'engin de déplacement personnel motorisé ou non,
- les autres services de mobilité partagée.

Créé par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le dispositif a pour but d'encourager le recours à un mode de déplacement alternatif à la voiture.

Le forfait mobilités durables concerne tous les employeurs du secteur privé et bénéficie à tous les travailleurs : salariés en CDI ou CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires, salariés à temps partiels, salariés exerçant sur plusieurs lieux de travail.

Bien entendu, lorsque l'employeur prend en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, tous les salariés remplissant les conditions d'éligibilité.

S'agissant des salariés à temps partiel, le Code du travail prévoit que si celui-ci est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, il 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 (C. trav. art. R. 3261-14).

#### ➤ **Montant et cumul**

Le forfait mobilités durables est exonéré d'impôt sur le revenu et de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle dans la limite de 500 € par salarié et par an (c. séc. soc. art. L. 136-1-1, III, 4e, e ; CGI art. 81,19 ter, b).

Il est cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos.

Cependant, l'avantage résultant du cumul de ces deux prises en charge n'est exonéré d'impôt et de cotisations sociales que dans la limite (par salarié) de 600 € par an ou du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics si elle excède ce montant (loi 2021-1104 du 22-8-2021, art. 128 ; CGI art. 81,19 ter, b modifié).

Le forfait mobilités durables prend la forme d'une allocation forfaitaire qui est versée sous condition de son utilisation effective conformément à son objet.

Cette condition est réputée remplie si l'employeur recueille, pour chaque année civile, auprès des salariés bénéficiant de ce forfait, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou de plusieurs des modes de transport inclus dans ce forfait (C. trav. art. R. 3261-13-2).

### ➤ **Mise en place dans l'entreprise**

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais sous forme d'un forfait mobilités durables sont déterminés par accord d'entreprise ou inter-entreprises ou, à défaut, par accord de branche (C. trav. L. 3261-4).

En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge des frais exposés dans le cadre du forfait mobilités durables par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe.

Les partenaires sociaux ou, à défaut, l'employeur, définissent librement les modalités de prise en charge du forfait mobilités durables.

Comme l'a indiqué le Ministère de la Transition écologique, ces modalités sont naturellement différentes selon le mode de transport concerné :

- Pour le vélo ou le vélo assistance électrique :
  - un montant forfaitaire conditionné à une pratique du vélo,
  - un montant forfaitaire par kilomètre parcouru (chaque salarié aura donc un forfait différent selon le nombre de kilomètres réalisés) ou par nombre de jours de pratique,
  - une participation aux dépenses réelles (achat ou location de vélos, achat d'accessoires de sécurité, frais d'entretien et de réparation, etc.).
- Pour le covoiturage :
  - un montant forfaitaire conditionné à une pratique du covoiturage,
  - une prise en charge des frais engagés dans le cadre du partage des frais entre le conducteur et les passagers.
- Pour les engins de déplacement personnels en location ou libre-service :
  - une prise en charge des frais de location.

- Pour les véhicules en autopartage :
  - une prise en charge des frais de location.
- Pour les transports en commun :
  - participation à l'achat des titres de transports, hors abonnement.

### ➤ Exemples de clauses d'accords d'entreprises

Le contenu de l'accord d'entreprise visant à mettre en place le forfait mobilités durables dépendant de la négociation entre l'employeur et les organisations syndicales (ou le CSE voire les salariés).

Voici quelques exemples de dispositions pouvant être incluses dans ce type d'accords :

- Sur les bénéficiaires :

*« Tous les salariés de l'entreprise, ayant plus de 6 mois d'ancienneté, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) en bénéficient, à l'exception de ceux disposant d'un véhicule de fonction, ainsi que de ceux dont le départ de la société est prévu dans les 3 mois suivant la dépense, lorsqu'il s'agit d'achat d'un vélo ou d'une trottinette.*

*Les salariés à temps partiel avec une durée du travail supérieure à 50% bénéficient du Forfait Mobilités Durables à hauteur du même montant que les salariés à temps plein. Les salariés à temps partiel avec une durée du travail inférieure ou égale à 50% bénéficieront d'une prise en charge proratisée. »*

- Sur les conditions d'attribution :

*« Le mode de transport donnant lieu au versement du forfait mobilités durables est le vélo personnel, soit mécanique soit à assistance électrique.*

*Les trajets éligibles dans le cadre de cet accord concernent uniquement ceux effectués les jours de présence sur le lieu de travail habituel. Ils correspondent à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail du salarié.*

*Ce forfait n'est cumulable ni avec la prise en charge obligatoire de 50% du titre de transport par l'employeur ni avec la participation de 50% au stationnement sur la voie publique. »*

- Sur le montant :

*« L'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un forfait mobilités durables annuel de 300 €.*

*Conformément aux dispositions de l'article R. 3261-14 du code du travail, un salarié à temps partiel pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée du travail à temps complet bénéficie du même montant de forfait qu'un salarié à temps complet. Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet 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.*

*Aucun prorata ne sera calculé pour réduire ce montant en fonction des absences, quel qu'en soit le motif.*

*Le versement de ce forfait est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de CGS/CRDS. »*

- Sur les modalités de versement :

*« Pour l'ouverture de ses droits au forfait mobilités durables, le salarié doit remettre chaque année, à l'employeur, un justificatif de paiement et/ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement susvisés.*

*L'allocation forfaitaire est versée mensuellement avec le bulletin de salaire sous réserve du respect des modalités de prise en charge et dans la limite de 500 euros par an.*

*En cas d'absence du salarié, le versement du forfait reste dû tant qu'au moins un trajet domicile-lieu de travail a été effectué dans le mois. Dans le cas contraire, il est suspendu. »*