



La nouvelle obligation de négocier sur la mobilité des salariés

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a créé une nouvelle obligation de négocier dans les entreprises dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site. Cette négociation porte sur l'amélioration de « *la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail* ». Elle s'insère dans le cadre de la négociation annuelle relative à la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2242-17, 8°).

La négociation doit notamment porter sur les mesures permettant de réduire le coût de la mobilité pour le salarié. L'accord collectif définit le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de transport personnels.

Il peut prévoir la prise en charge de ces frais parmi certains moyens de transport légalement énumérés :

- frais de carburant,
- frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes (C. trav., art. L. 3261-3),
- frais liés à l'utilisation d'un cycle personnel (éventuellement à pédalage assisté),
- frais engagés en tant que conducteur ou passager en covoiturage,
- frais de transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2 du Code du travail,
- frais résultant d'autres services de mobilité partagée (C. trav., art. L. 3261-3-1).

Jusqu'à présent, la loi proposait un nombre limité d'alternatives en matière de prise en charge des trajets domicile-lieu de travail : la prise en charge des frais de carburant, de la moitié des abonnements de transports en commun et l'octroi d'une indemnité kilométrique vélo. La loi

d'orientation des mobilités vient ainsi enrichir la palette d'outils dont dispose les entreprises pour soutenir financièrement leurs salariés dans leurs déplacements quotidiens.

Si la négociation n'aboutit pas à la conclusion d'un accord, l'entreprise sera tenue d'élaborer un plan de mobilité sur ses différents sites afin d'améliorer la mobilité des salariés (C. transp., art. L. 1214-8-2, II bis). Ce plan unilatéral peut comprendre les mêmes éléments que ceux susceptibles d'être négociés dans l'accord sur la mobilité des salariés. En outre il peut comporter des mesures portant sur l'organisation du travail, le télétravail et la flexibilité des horaires, la logistique et les livraisons de marchandises (C. transp., art. L. 1214-8-2, I).

Pour inciter les entreprises à mettre en place ces dispositifs, la loi crée un « *forfait mobilité durable* ». Ce forfait consiste en une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, des sommes prises en charge par l'entreprise dans la limite de 400 €/an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant (CGI, art. 81, 19° ter, b et CSS, art. L. 136-1-1, III, 4, e).

Les partenaires sociaux ont ainsi l'opportunité de promouvoir l'utilisation de moyens de transport respectueux de l'environnement et pourraient décider de réserver la prise en charge des frais de transport au covoiturage ou à l'utilisation de cycle. Si l'évolution de la société vers une révolution verte est en cours, le législateur a décidé de la confier, au moins en partie, aux entreprises.

Auteurs



Sarah Usunier
Associée
susunier@racine.eu



Stéphanie Tournon
Collaboratrice
stournon@racine.eu



Emeric Jeanssen
Maître de conférences à
l'Université Panthéon-Assas
(Paris II), membre du conseil
scientifique du cabinet Racine
ejeanssen@racine.eu