

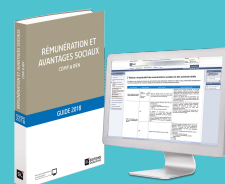
# LOI MOBILITÉS :

qu'est-il prévu pour les déplacements domicile-lieu de travail ?



**EXTRAIT**

Guide  
Rémunération  
et avantages  
sociaux





## Loi « Mobilités » : qu'est-il prévu pour les déplacements domicile-lieu de travail ?

Le projet de loi d'orientation des mobilités a été définitivement adopté par le Parlement le 19 novembre dernier. S'il fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, celui-ci ne vise que les dispositions relatives à la charte de responsabilité sociale des plateformes. Les dispositions relatives à la prise en charge des frais de transport domicile-travail ne sont donc pas concernées par cette saisine et s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, sous réserve, pour certaines d'entre elles, de la publication de décrets.

### Aujourd'hui, quels frais de transport sont pris en charge par les entreprises ?

Tout employeur, privé ou public, doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements résidence-lieu de travail au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Il peut aussi prévoir une prise en charge supérieure à cette obligation légale.

Si le salarié utilise son véhicule pour effectuer le trajet entre sa résidence et son lieu de travail, l'employeur peut lui verser une indemnité kilométrique dont le régime social diffère selon que le véhicule est utilisé par contrainte ou convenance personnelle. Si le salarié est obligé d'utiliser son véhicule, l'employeur peut aussi lui verser une prime exonérée de charges et d'impôt dans certaines conditions et limites.

Enfin, pour inciter les entreprises à développer les trajets à vélo de leurs salariés et le covoiturage, plusieurs dispositifs facultatifs ont été créés : une indemnité kilométrique pour les salariés se rendant au travail à vélo, une indemnité forfaitaire covoiturage et une réduction d'impôt pour les entreprises mettant à disposition de leurs salariés des vélos pour leurs déplacements quotidiens. L'indemnité kilométrique vélo et l'indemnité forfaitaire covoiturage, dont la mise en œuvre est restée limitée car trop complexe, vont être supprimées et remplacées par le nouveau forfait mobilités durables.

### L'employeur pourra verser à ses salariés un « forfait mobilités durables »

#### Jusqu'à 400 € par an pour se rendre au bureau en covoiturage ou à vélo...

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, tous les employeurs, privés et publics, pourront contribuer aux frais de déplacement domicile-travail engagés par les salariés qui, notamment, ont recours au covoiturage ou qui se déplacent à vélo.

☒ L'Assemblée nationale s'est opposée, malgré les appels de certains députés, à rendre le forfait mobilités durables obligatoire. Il sera donc purement facultatif.

Cette participation financière prendra la forme d'un « forfait mobilités durables » dont les modalités doivent être fixées par décret.

☒ Ce « forfait mobilités durables » se substituera à l'actuelle indemnité kilométrique vélo et à l'indemnité forfaitaire covoiturage dont la mise en œuvre est restée limitée car trop complexe.

#### ... mais pas seulement

Elle consistera en la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés pour le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec les moyens de transport suivants :

- leur « cycle » personnel (mécanique ou à assistance) ;

☒ Le terme « cycle » englobe bien évidemment les vélos mais permet également d'intégrer les cycles à 3 roues.

- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- à l'aide d'autres services de mobilité partagée, qui devront être définis par décret ;

☒ Pourraient sembler-t-il être compris dans ces « autres services de mobilité » notamment l'autopartage et l'usage de trottinettes en free floating.

- en transports publics de personnes (à l'exclusion des frais d'abonnement relevant de la prise en charge obligatoire de 50 %).

### Les changements en matière de prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation

#### Frais exposés par les véhicules à hydrogène

Aujourd'hui, l'employeur peut déjà, de manière facultative, prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-

France et d'un périmètre de transports urbains ;

- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (par ex. : travail de nuit, horaires décalés...).

La loi Mobilités ajoute à la liste des frais listés à l'article L. 3261-3 du code du travail les frais exposés pour les véhicules à hydrogène.

### Salariés concernés par la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation

La prise en charge de ces frais de carburant ou d'alimentation pourra désormais concerner :

- les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail :
  - soit est situé sur une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
  - soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;

Comme précisé ci-dessus, aujourd'hui, les salariés concernés sont ceux dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains.

- ou, comme cela est déjà prévu (voir ci-dessus), les salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (par ex. : travail de nuit, horaires décalés...).

### Une prise en charge à déterminer par accord

Pour les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la QVT

(v. encadré droit), le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de transport (forfait mobilités durables, frais de carburant ou d'alimentation) devront être déterminés par accord d'entreprise ou interentreprises ou, à défaut, par accord de branche (C. trav., art. L. 3261-4 mod.).

En l'absence d'accord, l'employeur qui souhaite mettre en place l'une et/ou l'autre de ces prises en charge a la possibilité de le faire via une décision unilatérale (DUE), sous réserve de consulter préalablement le comité social et économique (CSE).

Le gouvernement effectuera un bilan des accords mobilité pris dans le cadre des « négociations QVT » dans les 18 mois suivant la promulgation de la loi. En fonction de ce bilan, il pourra prendre une ordonnance permettant de définir les conditions de prise en charge par l'employeur des frais de transport.

## Régimes social et fiscal

### Régime social

La prise en charge des frais de transport personnels par l'employeur (à savoir le forfait mobilités durables et les frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique) sera exonérée de cotisations sociales et de CSG/CRDS à hauteur de 400 € maximum par an (CSS, art. L. 136-1-1, III, 4<sup>e</sup> mod.).

### Régime fiscal

De la même façon, la prise en charge de ces frais de transport personnels par l'employeur sera exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de 400 € maximum par an (CGI, art. 81, 19<sup>o</sup> ter b mod.).

### Plafonnement d'exonération pour les frais de carburant

Le texte prévoit néanmoins que les frais de carburant ne peuvent, dans cette enveloppe

### Une nouvelle obligation de négocier sur la mobilité

Dans les entreprises soumises, notamment, à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT) (entreprises dans lesquelles au moins 50 salariés travaillent sur un même site), et à défaut d'accord précisant les modalités de cette négociation, les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent. Ces dispositions précisent les sujets devant être débattus dans le cadre de cette négociation (C. trav., art. L. 2242-17).

La loi Mobilités ajoute à cette liste 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 par la prise en charge des frais de transport personnel (frais de carburant ou d'alimentation électrique, forfait « mobilités durables ») (C. trav., art. L. 2242-17 mod.).

En l'absence d'accord sur ces mesures, les entreprises devront élaborer un « plan de mobilité employeur » sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel.

Ce plan devra inclure des dispositions soutenant les « déplacements domicile-travail de leur personnel, notamment, le cas échéant, concernant la prise en charge des frais de transport personnel » (C. transp., art. L. 1242-8-2, II bis, mod.). Il devra être transmis à l'autorité de mobilité compétente.

de 400 €, être socialement et fiscalement exonérés qu'à hauteur de 200 € par an.

A contrario, le forfait mobilités durables ou les frais d'alimentation électrique peuvent, eux, être exonérés à hauteur de 400 €.

### Cumul avec la prise en charge des frais de transport public

La prise en charge de ces frais de transport personnel est cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'employeur d'une partie des frais de transport public.

Néanmoins, l'avantage résultant de ces prises en charge cumulées ne pourra pas dépasser :

- 400 € par an ;
- ou le montant de la prise en charge des frais de transport public si cette prise en charge excède 400 €.

### Création d'un « titre-mobilité »

La prise en charge des frais de transport personnel pourra prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité » (C. trav., art. L. 3261-5 et s.).

Ce titre sera émis par une société spécialisée qui les cédera à l'employeur contre le paiement d'une valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission.

Un décret en Conseil d'État devra déterminer les modalités d'application de ce titre-mobilité, et notamment :

- les mentions qui devront figurer sur ces titres et les conditions d'apposition de ces mentions ;
- les conditions d'utilisation et de remboursement de ces titres ;
- les règles de fonctionnement des comptes bancaires spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres-mobilité ;
- les conditions du contrôle de la gestion des fonds.

# Rémunération et avantages sociaux



Toutes les clés pour optimiser  
votre stratégie de rémunération

- > **Complet** : une approche sociale, juridique, fiscale et comptable
- > **Opérationnel** : pour chaque situation, des explications concrètes et des modèles personnalisables
- > **Fiable** : un système unique de mise à jour permanente

EN SAVOIR PLUS

TESTEZ GRATUITEMENT



15 jours gratuits sans engagement :  
Rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)  
Contactez un conseiller au **01 40 92 36 36**.

© Copyright Éditions Législatives 2019. Tous droits réservés. Décembre 2019



[www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

