

LES RENCONTRES NATIONALES DU MANAGEMENT DE LA MOBILITE

LE NOUVEAU MONDE DU MANAGEMENT DE LA MOBILITE ?

21 et 22 juin 2022 - Lille



RNMM

Rencontres nationales
du management
de la mobilité



Cerema

CLIMAT & TERRITOIRES DE DEMAIN

ADEME



AGENCE DE LA
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE

MEL

MÉTROPOLÉ
EUROPÉENNE DE LILLE

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Boîte à outils juridique de dispositifs de soutien à la mobilité durable



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Les enjeux de la mobilité durable des salariés



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

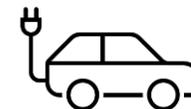


La « mobilité durable » des salariés

Qu'est ce que c'est ?

- Le concept de « mobilité durable » des salariés n'est pas légalement défini. Il a été consacré dans le code du travail avec la création du « forfait mobilités durables », par la loi du 24 décembre 2019 dite LOM, qui prévoit la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec notamment un vélo avec ou sans assistance électrique, une trottinette électrique personnelle, en tant que conducteur ou passager en covoiturage, en auto-partage, scooter en libre service, sous certaines conditions.

- L'objectif principal est de favoriser les alternatives à la voiture thermique individuelle telles que :
 - Les **mobilités partagées** (autopartage, covoiturage, vélos et scooters en libre service...)
 - Les **mobilités actives** (marche, vélo, etc.)
 - Transports collectifs** (transport en commun, transport collectif organisé par l'employeur...)
 - « **Démobilité** » ou **non-mobilité** (télétravail à domicile, etc.)
 - Logement** sur le lieu de travail ou à proximité



Quelques chiffres clés

- Les **trajets domicile-travail** représentent le **1^{er} poste d'émission de gaz à effet de serre des activités de bureau** (ADEME "Au boulot, sans auto perso !" 5/10/2020)
- **Le recours au télétravail permettrait de diminuer d'environ 30% les impacts environnementaux liés aux trajets domicile-travail** selon un rapport remis à l'ADEME sept. 2015
- **-15% d'arrêts de travail pour un salarié cycliste** selon un rapport remis à l'Assemblée Nationale le 20/12/2017 sur le dispositif de l'indemnité kilométrique vélo
- **En 2017, la voiture reste majoritaire pour les déplacements domicile-travail, même pour de courtes distances** (INSEE PREMIÈRE N° 1835, Paru le : 19/01/2021 : « 74 % des actifs en emploi qui déclarent se déplacer pour rejoindre leur lieu de travail utilisent leur voiture, 16 % prennent les transports en commun et 8 % ont recours aux modes de transport doux (6 % à la marche et 2 % au vélo) »)
- **En 2017, les 10 % des ménages les plus modestes consacrent 21 % de leur revenu disponible aux transports, les 10% les plus aisés consacrent 11 %** (INSEE PREMIÈRE, N° 1855, Paru le : 26/04/2021)

Enjeux de la « mobilité durable » des salariés



Améliorer la santé des salariés
(-15% d'arrêts de travail pour un salarié cycliste selon un rapport remis à l'Ass.Nat. le 20/12/2017)



Réduire le coût de la mobilité
pour l'employeur et pour les salariés



Agir sur la **politique salariale**
grâce à des régimes sociaux et fiscaux de faveur



Repenser l'organisation du travail :
télétravail (environ -30% d'impacts environnementaux liés aux trajets domicile-travail selon un rapport ADEME de sept. 2015), tiers-lieux, réaménagement des bureaux...



Optimiser les déplacements des salariés en vue de **diminuer les émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques** et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports



Se mettre en conformité avec les obligations légales en matière notamment de renouvellement de flotte de véhicules, d'aménagement de parkings (abris vélos...),



Sensibiliser le personnel aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air, ...

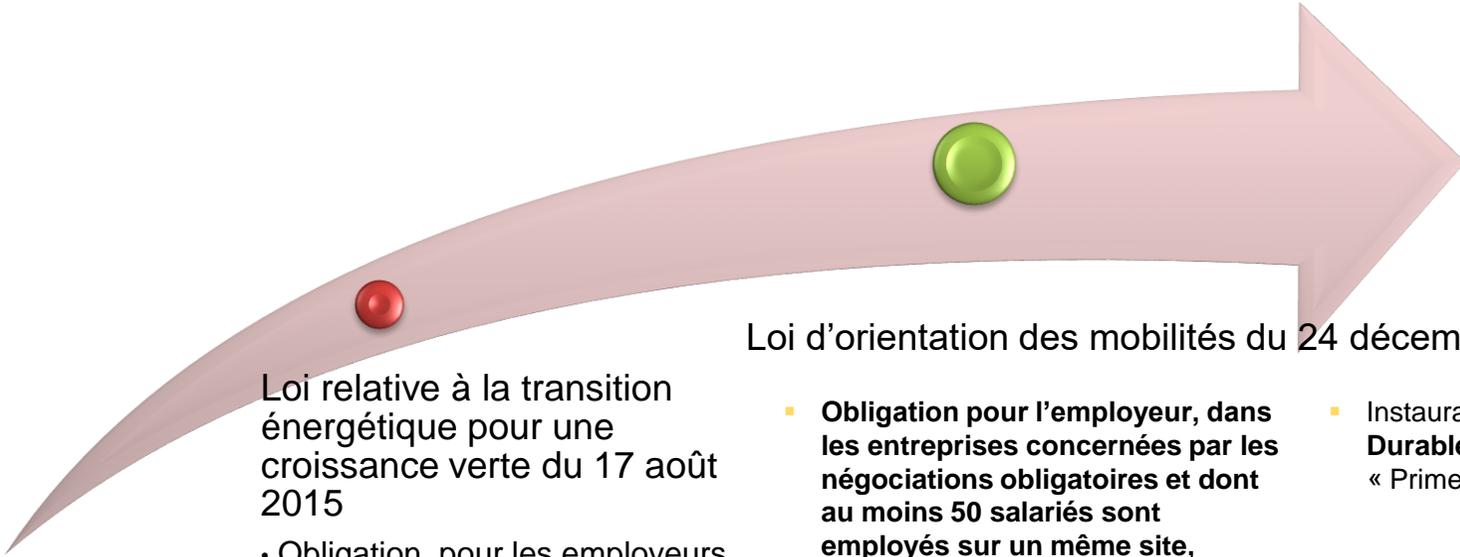
Les apports de la « LOM » en matière de « mobilité durable »



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

De la loi Transition Energétique à la « LOM »

Du plan de mobilité employeur à l'accord collectif mobilité durable



Loi relative à la transition énergétique pour une croissance verte du 17 août 2015

- Obligation pour les employeurs dans les entreprises regroupant pour les entreprises regroupant au moins 100 travailleurs sur un même site de mettre en place unilatéralement un Plan de Mobilité

Loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019

- **Obligation pour l'employeur, dans les entreprises concernées par les négociations obligatoires et dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site, d'engager des négociations dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la QVCT :**
 - sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail
- Instauration du « **Forfait Mobilités Durables** » et aménagement de la « Prime Transport »

Loi d'orientation des mobilités du 24/12/2019

Apports de la loi sur la mobilité durable des salariés

Priorité à la négociation collective



- Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site, doivent engager des négociations dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la QVCT sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail notamment en incitant à l'usage des modes de transport vertueux...
- Depuis le 10 mai 2020 instauration du « Forfait Mobilités Durables » et aménagement de la « Prime Transport » dont le montant, les modalités et les critères d'attribution sont déterminés par :
 - accord d'entreprise ou accord inter-entreprises,
 - à défaut, par accord de branche,
 - A défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, s'il existe.



Présentation de la boîte à outils juridiques « mobilité durable »



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Les déplacements domicile-travail suite au COVID

La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 et les différentes modalités de lutte contre celle-ci (confinement strict, couvre-feu, télétravail généralisé...) ont conduit à une évolution significative des pratiques de travail, en particulier pour les activités tertiaires et de bureaux.

Par conséquent, la crise sanitaire a engendré des nouvelles façons de travailler et provoqué des évolutions notables dans les mobilités quotidiennes (réduction du nombre de déplacements, mobilité active, allongement des distances domicile-travail dû aux déménagements...). Cela a entraîné aussi quelques réticences aux mobilités partagées.

Les objectifs de cette boîte à outils ?

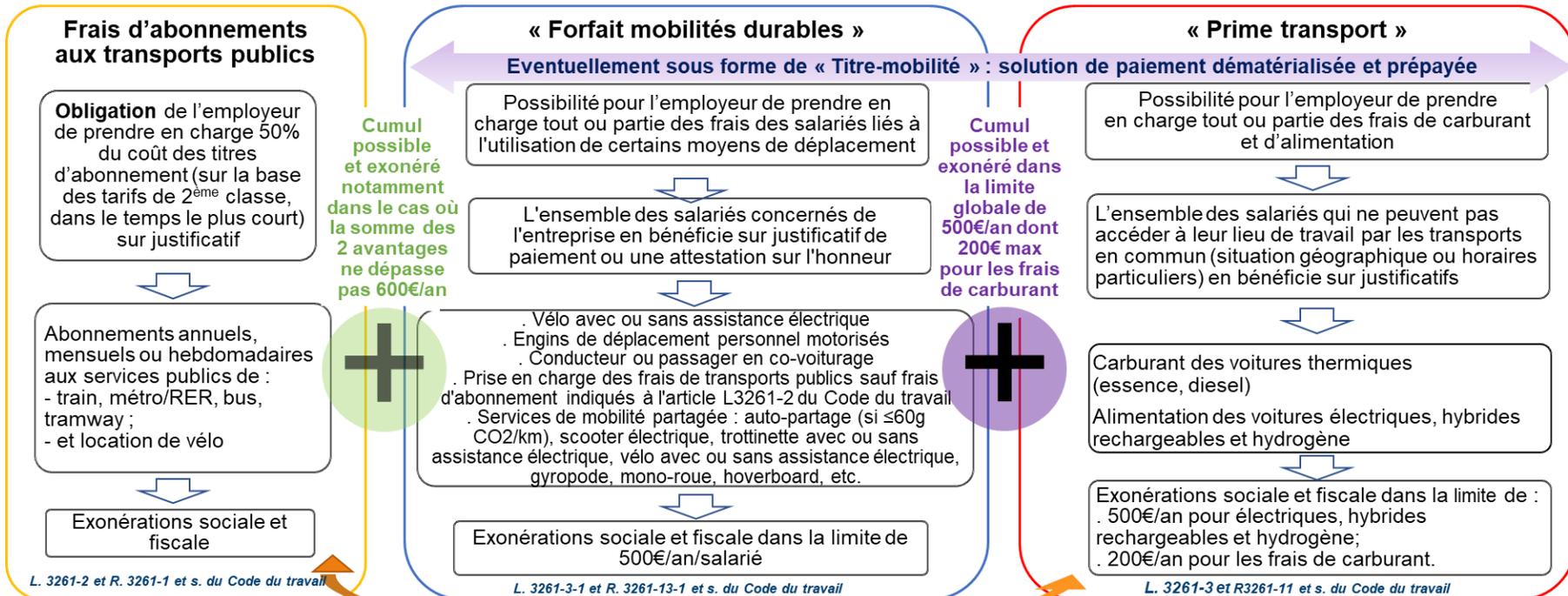
La lisibilité de dispositifs légaux en matière de mobilité durable n'est pas toujours évidente, ce d'autant plus que leurs règles figurent dans plusieurs codes différents (code du travail, code des transports, code de l'environnement, code général des impôts, code de la construction et de l'habitation, code de l'énergie, etc.).

Cette boîte à outils a pour ambition de faciliter cette lisibilité pour aider les acteurs du dialogue social à négocier des mesures visant à améliorer la « mobilité durable » des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, compte tenu des enjeux en présence.

Elle permet également de faire le point sur des incitations financières, sociales et fiscales existantes en faveur de la mobilité durable des salariés. Il convient néanmoins d'être vigilant en la matière car la législation évolue régulièrement sur ces sujets.

Prise en charge de frais de transport et cumuls

Schéma issu de l'étude Covence / ADEME



Cumul possible et exonéré notamment dans le cas où la somme des 2 avantages ne dépasse pas 600€/an

Cumul possible et exonéré dans la limite globale de 500€/an dont 200€ max pour les frais de carburant

Cumul impossible



Merci de votre attention !



Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général
et ne constituent pas une consultation juridique