



**ET TRAJETS**  
**SALARIÉS**  
**APRÈS LA LOI MOBILITÉS**

PRESTON°112 | JUILLET 2020

**TRANSPORTS**  
**ET TRAJETS**  
**DES SALARIÉS**  
**APRÈS LA LOI MOBILITÉS**

PRESTON°112 | JUILLET 2020

**TRANSPORTS**  
**ET TRAJETS**  
**DES SALARIÉS**  
**APRÈS LA LOI MOBILITÉS**

PRESTON°112 | JUILLET 2020

**TRANSPORTS**  
**ET TRAJETS**

**2**

**1**

**1**

**01**

**1**

**1**

**PRESTO**

# Sommaire

- INTRODUCTION .....	P 3
- TEMPS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL, QUEL RÉGIME ?.....	P 4
- Aller au travail n'est pas travailler.....	p 4
- Déplacement dans le cadre des astreintes.....	p 5
- Temps de trajets spécifiques .....	p 6
- Temps de trajets des salariés itinérants.....	p 7
- LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DES SALARIES .....	P 8
- Principes du forfait « mobilités durables » .....	p 8
- Définition des « autres services de mobilité partagée » .....	p 10
- Précisions sur les modalités de versement du forfait.....	p11
- Intégrer la mobilité dans la négociation obligatoire.....	p 12
- Prise en charge des frais de transport public.....	p 14



# Introduction



L'obligation de l'employeur de prendre en charge les frais du salarié pour ses trajets domicile-lieu de travail n'est pas nouvelle. Le remboursement de 50 % de la carte de bus ou du Pass Navigo est bien connu.

Depuis le 1er janvier 2020, la loi d'orientation des mobilités 2020 prévoit que l'employeur peut mettre en place un forfait mobilités durable et le titre mobilité, le cas échéant en complément de la prime transport.

Comme la confédération, nous ne pouvons que regretter que le projet de Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) n'aille pas jusqu'au bout en rendant systématique la prise en charge du coût du transport par l'entreprise pour les salariés n'ayant d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail, faute de transport en commun adéquat ou d'autres alternatives évoquées dans le projet de loi (covoiturage notamment) et exclue les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Le dispositif « prime transport » existant, renvoyant à la seule négociation d'entreprise ou à la décision unilatérale de l'employeur, empêche que la solution de la négociation interprofessionnelle ou la négociation de branche permettent de couvrir toutes les entreprises.

Nous continuons de revendiquer que le plafond de 200 € soit relevé et maintenu au regard des fluctuations permanentes du coût de l'essence et du diesel.

Concernant l'alternative du télétravail, nous soutenons la confédération qui demande l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle s'appuyant sur les conclusions communes entre les organisations syndicales et le patronat sur le télétravail et le travail à distance en date du 23 mai 2017, ceci afin de permettre de cadrer sa mise en œuvre tant au niveau des négociations dans nos branches que dans les entreprises.

Bonne lecture à tous, de ce presto qui est fait pour vous aider à vous y retrouver et ainsi de réclamer et de revendiquer.

**Jacqueline BERRUT**  
Secrétaire fédérale



# Temps de transport Domicile - Lieu de travail, quel régime ?



**Le temps que le salarié passe pour effectuer les trajets entre son domicile et son lieu de travail obéit à un régime particulier qui est déconnecté de l'éventuelle prise en charge des frais de transport par l'employeur.**

## Aller au travail n'est pas travailler

### Notion de temps de travail effectif (rappel)

Le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles constitue du temps de travail effectif (**c. trav. art. L.3121-1**). Le temps de travail effectif est rémunéré et ouvre des droits au salarié (ex. : décompte d'heures supplémentaires, attribution de jours de congés payés).

### Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif

Le temps que met le salarié à se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif (**c. trav. art. L.3121-4 ; cass. soc. 14 novembre 2012, n° 11-18571, BC V n° 295**). Peu importe que le trajet soit long du fait de la localisation du domicile du salarié.

Même lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le temps de déplacement n'est pas du temps de travail effectif. En revanche, il doit faire l'objet d'une contrepartie en repos ou

sous forme financière (**c. trav. art. L.3121-4 ; cass. soc. 10 avril 2013, n° 12-15757 D**).

Cela étant, la part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit jamais entraîner de perte de salaire (**c. trav. art. L.3121-4**).

## Temps de trajet inhabituel

On parle de temps de trajet inhabituel lorsque, par exemple, l'employeur modifie le lieu de travail habituel du salarié et que le temps de trajet s'en trouve sensiblement allongé (**cass. soc. 4 décembre 2013, n° 12-20155 D**). Par exemple, il peut s'agir pour le salarié de participer à une réunion ou à une formation (**cass. soc. 24 septembre 2014, n° 12-29209 D**).

En cas de contentieux, il appartient au salarié de démontrer que son temps de trajet est inhabituel, par exemple en produisant des fiches de déplacement (**cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-28749, BC V n° 124**).

Les juges apprécient le caractère inhabituel du temps de trajet en fonction de la région (**cass. soc. 7 mai 2008, n° 07-42702 D**). Par exemple, un trajet aller-retour de 4 heures minimum par jour en région parisienne (domicile dans les Yvelines, lieu de mission dans l'Essonne) pour une mission de 3 mois renouvelable n'a pas été jugé inhabituel, même s'il pouvait paraître important (**cass. soc. 25 mars 2015, n° 13-21519 D**).

## Contrepartie accordée au salarié

Le salarié, dont le temps passé à se rendre sur son lieu de travail dépasse le temps normal de trajet domicile et le lieu habituel de travail, bénéficie d'une contrepartie (**c. trav. art. L.3121-4**).

C'est un accord d'entreprise ou d'établissement (à défaut, un accord de branche) qui détermine s'il s'agit d'une contrepartie en argent ou en temps (**c. trav. art. L.3121-7**). En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe ces contreparties après avoir consulté le comité social et économique (**c. trav. art. L.3121-8, 3°**).

Quelle que soit sa source, la contrepartie varie en fonction du lieu de domicile de chaque salarié (**rép. Mignon n° 56558, JO 22 août 2006, AN quest. p. 8868**).

En l'absence d'accord collectif ou d'engagement unilatéral fixant une contrepartie, le juge la déterminera, mais il ne peut pas assimiler ce temps de trajet à un temps de travail effectif et accorder un rappel de salaire à ce titre (**cass. soc. 14 novembre 2012, n° 11-18571, BC V n° 295**).

Dans le cas particulier où le temps de trajet domicile-lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap du salarié, une contrepartie sous forme de repos peut être accordée (**c. trav. art. L.3121-5**).

## Déplacement dans le cadre d'une astreinte

Un salarié est considéré en astreinte lorsque, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, il doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise (**c. trav. art. L.3121-9**).

Si le salarié n'a pas à intervenir durant son astreinte, la question du temps de trajet ne se pose pas (ce temps d'astreinte fait néanmoins l'objet d'une compensation sous forme financière ou de repos). En revanche, lorsqu'il se rend sur un lieu d'intervention (entreprise, client, etc.) durant son astreinte, le trajet pour se rendre sur ce lieu de travail ainsi que le trajet retour vers son domicile sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

## Temps de trajets spécifiques

### Temps de déplacement dans l'entreprise

Il arrive que le salarié une fois dans l'entreprise ait besoin d'un certain temps, plus ou moins important, pour se rendre sur le lieu d'exécution de son contrat de travail. Ce temps passé à rejoindre son poste de travail doit-il être considéré comme du temps de travail ou doit-il ouvrir à des contreparties ? En principe, la réponse est non aux deux questions.

Par exception, il faudra le considérer comme du temps de travail effectif si durant ce déplacement, le salarié se trouve à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives (**c. trav. art. L.3121-1**).

En cas de contentieux, les juges doivent passer par cette grille d'analyse habituelle pour déterminer si l'on est en présence ou non d'un temps de travail effectif (**cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-20740 FSPB**). Il s'agit donc de décision au cas par cas.

Le temps entre le vestiaire, après l'habillage, et la pointeuse avant la prise de poste constitue du temps de travail effectif lorsque les critères requis sont remplis (**cass. soc. 13 juillet 2004, n° 02-15142, BC V n° 205**). Peu importe que l'employeur impose aux salariés de se mettre en tenue dans un vestiaire de l'entreprise avant la prise de poste (**cass. soc. 31 octobre 2007, n° 06-13232, BC V n° 182**).

On notera qu'il a déjà été jugé que le trajet entre l'entrée dans l'entreprise et la pointeuse n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif (**cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-43456 D**).

## Temps de déplacement pour se rendre sur un chantier

L'administration a analysé les différents types de trajet d'un salarié se rendant sur un chantier pour y travailler (**circ. DRT 2003-6 du 14 avril 2003, fiche 9**), voici son analyse.

Le trajet que fait un salarié pour se rendre de son domicile sur un chantier où il travaille n'est pas du temps de travail effectif (en fonction du caractère inhabituel du trajet, une contrepartie pourra être due).

En revanche, si le salarié doit passer dans l'entreprise (ex. : au siège) à la demande de l'employeur avant de se rendre sur le chantier, le déplacement entreprise-chantier devient du temps de travail effectif. En effet, dès que le salarié se trouve dans l'entreprise, il est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (**cass. soc. 31 janvier 2012, n° 10-28573 D**).

Lorsque le salarié est tenu de se rendre au siège de l'entreprise à la demande expresse de l'employeur qui organise alors son transport sur le chantier, le temps de trajet doit aussi être considéré comme étant du temps de travail effectif et être rémunéré comme tel (**cass. soc. 27 février 2002, n° 00-40618 D ; rép. QE 1361, JO Sén. 6 février 2003, p. 430 ; rép. QE 10655, JO Sén. 18 mars 2004, p. 644**).

## Temps de déplacement dans le cadre d'une mission

Le temps pris par le salarié pour un trajet domicile-lieu de mission n'est pas du temps de travail effectif (**c. trav. art. L.3121-4**). En revanche, le salarié a droit à une contrepartie si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet domicile-lieu habituel de travail.

Si on devait adopter pour ces trajets la solution retenue par l'administration pour les trajets domicile-lieu de chantier, il y a du temps de travail effectif lorsque le salarié doit passer par l'entreprise avant de rejoindre son lieu de mission. En effet, dans ces conditions le salarié se trouve sous les ordres et à la disposition de son employeur.

## Temps de trajets des salariés itinérants

Certains salariés n'ont pas vraiment de lieu de travail fixe, même s'ils sont rattachés au siège d'une entreprise, à un de ses établissements ou à une de ses agences. Leur métier les conduit à aller d'un lieu de travail à un autre sur une journée de travail (ex. : formateurs, techniciens, aidants familiaux). Leur trajet domicile-lieu de travail est donc variable. Se pose aussi la question du temps de trajet entre leurs différents lieux de travail.

## Trajet domicile-lieu de travail

Concernant le trajet entre le domicile du salarié et les sites du premier et du dernier client, la Cour de cassation considère (**cass. soc. 30 mai 2018, n° 16-20634 FPPB**) :

- qu'il n'est pas payé en temps de travail effectif, mais doit faire l'objet d'une contrepartie quand il dépasse un trajet normal (**c. trav. art. L.3121-4**) ;
- qu'il n'est pas pris en compte dans le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail, **contrairement à ce que la Cour de justice de l'Union européenne préconise**.

En effet, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a qualifié de temps de travail effectif, au regard de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, le temps de déplacement que les salariés qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client désignés par leur employeur (**CJUE 10 septembre 2015, n° C-266/14**).

Attention cependant : la CJUE circonscrit cette analyse aux périodes minimales de repos et à la durée maximale de travail prévue par la directive européenne (**dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 1, §§ 1 et 2**). Elle souligne que la directive ne s'applique pas à la rémunération du temps de travail, cette question relevant des dispositions du droit national (**CJUE 10 septembre 2015, n° C-266/14, § 48**).

Les employeurs ne sont donc pas tenus d'en déduire qu'il faut payer ces temps de trajet comme temps de travail.

## Trajet entre deux lieux de travail (rappel)

Lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps qu'il passe à effectuer le trajet d'un lieu de travail à un autre lieu de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif (**cass. soc. 5 novembre 2003, n° 01-43109, BC V n° 275 ; cass. soc. 26 mai 2016, n° 14-30098 D**).

Il en irait autrement si le salarié se soustrayait à l'autorité de l'employeur (**cass. crim. 2 septembre 2014, n° 13-80665, B. crim. n° 179**).

Lorsqu'un temps de trajet a la qualification de temps de travail effectif, il doit être rémunéré comme tel. Il ne peut donc pas être valorisé sous forme de prime (**cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685, BC V n° 171**).





# La prise en charge des frais de transport des salariés



**L'obligation des entreprises de participer aux frais de transport des salariés pour rejoindre leur lieu de travail est modulée par la loi d'orientation des mobilités.**

## Principes du forfait « mobilités durables »

### Modalités de prise en charge

Un **décret du 9 mai 2020** précise les modalités de mise en œuvre du forfait « mobilités durables ». Les entreprises peuvent ainsi, depuis le 11 mai 2020, prendre en charge les frais de transport des salariés qui se rendent au travail notamment à vélo, en covoiturage ou en services de mobilité partagée, en exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu dans la limite de 400 € par an.

**[Décret 2020-541 du 9 mai 2020, JO du 10, texte 10 ; communiqué de presse du ministère de la Transition écologique et solidaire du 10 mai 2020 ; (c. trav. art. L.3261-11)]**

### Prise en charge facultative

Créé par la loi d'orientation des mobilités, le forfait « mobilités durables » est une nouvelle forme de prise en charge facultative par l'employeur des frais de transport personnels que le salarié engage pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail (**loi 2019-1428 du 24 décembre 2019, art. 82, JO du 26**).

Il remplace au passage l'indemnité kilométrique « vélo » et l'indemnité forfaitaire « covoiturage » (cette dernière

n'avait toutefois jamais été mise en œuvre faute de décret d'application).

### Accord collectif ou DUE

Le forfait peut être mis en place par accord d'entreprise ou interentreprises (à défaut, sur la base d'un accord de branche) ou, en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur (DUE), après consultation du comité social et économique, s'il existe (**c. trav. art. L.3261-4**). L'accord ou la DUE définit le montant, les modalités et les critères d'attribution du forfait.

### Modes de transports couverts

Le forfait « mobilités durables » regroupe les frais de transport liés (**c. trav. art. L.3261-3-1**) :

- à l'utilisation par le salarié d'un cycle personnel (ex. : vélo, électrique ou non) ;
- au covoiturage, que le salarié soit conducteur ou passager ;
- à l'utilisation par le salarié des transports publics de personne (hors frais d'abonnement déjà pris en charge à titre obligatoire par l'employeur à hauteur de 50 %) ;
- au recours à d'autres services de mobilité partagée.

### L'État modifie le dispositif « Forfait Mobilité Durable » pour favoriser le covoiturage quotidien.

Le ministère de la Transition écologique a fait paraître au Journal officiel deux nouveaux décrets complétant le dispositif « Forfait Mobilité Durable » afin de favoriser le développement du covoiturage quotidien.

Décret n° 2020-678 du 5 juin 2020 relatif à la nature des frais de covoiturage et aux conditions de versement d'une allocation par les autorités organisatrices.

Le premier décret autorise l'ensemble des collectivités locales à donner des subventions pour les déplacements en covoiturage quotidien. Le montant de cette subvention ne peut dépasser les frais (carburant, usure du véhicule, péages, stationnement) de déplacement du conducteur.

Décret n° 2020-679 du 5 juin 2020 portant définition du seuil de distance applicable aux très courts trajets de covoiturage.

Le second décret définit cependant un seuil de distance de 15 km en deçà duquel le montant de l'allocation versée au conducteur par une autorité organisatrice ne peut excéder les frais de déplacement du conducteur, dans la limite de deux déplacements par conducteur et par jour.

À travers ces nouveaux décrets, l'objectif du gouvernement est de tripler les trajets en covoiturage d'ici 2024.

## Régime social et fiscal

Le « Forfait Mobilités Durables » et la prime « transport », si l'employeur l'a mise en place, sont exonérés de cotisations et de CSG/CRDS ainsi que d'impôt sur le revenu, à hauteur d'une limite globale de **400 €** maximum par salarié et par an, dont **200 €** maximum pour les frais de carburant (essence, diesel) dans le cadre de la prime « transport » (**CGI art. 81, 19<sup>o</sup> ter b ; c. séc. soc. art. L.136-1-I, III, 4<sup>e</sup> et L.242-1**).

### PRIME « TRANSPORT »

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel (ex voiture, moto) pour se rendre au travail en raison de l'absence de transports en commun ou d'horaires particuliers l'empêchant de les emprunter, l'employeur peut prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation de son véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène via ce que l'on appelle la prime « transport » (**c. trav. art. L.3261-3**). Cette prime n'est pas cumulable avec la prise en charge obligatoire à 50 % des abonnements aux transports publics (**c. trav. art. L.3261-3 al 2**).

### NOUVEAU : UNE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE VÉHICULES HYDROGÈNES

La loi précitée a donné la possibilité à l'employeur de prendre en charge les frais exposés par ses salariés pour l'alimentation de véhicules hydrogènes en bénéficiant d'exonérations fiscales et sociales. Cette prise en charge s'ajoute à celle des frais d'alimentation des véhicules électriques et hybrides rechargeables (**c. trav. art. L.3261-3**).

Le décret du 9 mai 2020 actualise en conséquence les articles réglementaires du Code du travail relatifs à cette prime (**décret art. 1, I, 1<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup> ; c. trav. art. R.3261-11 à R.3261-13 modifiés**).

La prise en charge du « Forfait *Mobilités Durables* » est aussi cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics. Toutefois, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut pas dépasser **400 €** par an ou le montant de la prise en charge des frais d'abonnement si elle excède déjà ce montant (**CGI art. 81, 19<sup>o</sup> ter b**).

## Définition des « autres services de mobilité partagée »

Le décret définit les « autres services de mobilité partagée » que le salarié peut utiliser pour se rendre à son travail. Ces services comprennent (**décret art. 1, I, 4<sup>o</sup> ; c. trav. art. R.3261-13-Inouveau**) :

- la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d'engins de déplacement personnel motorisés ou non (ex. : trottinettes, gyropodes), 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 lorsqu'ils sont motorisés ;
- les services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions au sens de l'**article L.224-7, V, du code de l'environnement** (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, selon le communiqué de presse du ministère de la Transition écologique).

Une définition spécifique des autres services de mobilité partagée est prévue pour les territoires d'outre-mer de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin (**décret art. 1, II ; c. trav. art. R.3423-12 nouveau**).

## Précisions sur les modalités de versement du forfait

### Versement à tous les salariés éligibles

L'employeur qui décide d'assurer la prise en charge des frais de transports personnels de ses salariés via le forfait « mobilités durables » doit en faire bénéficier l'ensemble des salariés éligibles selon les mêmes modalités (**décret art. 1, I, 4<sup>o</sup> ; c. trav. art. R.3261-13-2 nouveau**).

### Versement sur justificatifs

L'allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. Elle est réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille auprès du salarié, pour chaque année civile, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement visés par le dispositif (**décret art. 1, I, 4<sup>o</sup> ; c. trav. art. R.3261-13-2 nouveau**).

### Cas des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale hebdomadaire du travail (ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure à la durée légale) doivent bénéficier du forfait « mobilités durables » dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet (**décret art. 1, I, 6<sup>o</sup> ; c. trav. art. R.3261-14 modifié**).

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet (à savoir 50 % de la durée légale hebdomadaire du

travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle), la prise en charge est proratisée par le rapport « nombre d'heures travaillées/50 % de la durée du travail à temps complet ».

## Cas des salariés d'une même entreprise ayant plusieurs lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise n'assurant pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre au forfait « mobilités durables » pour les déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail (**décret art. 1, I, 7° ; c. trav. art. R.3261-15 modifié**).

La loi avait prévu que le décret devait également fixer les conditions d'attribution du forfait « mobilités durables » aux salariés ayant plusieurs employeurs (**c. trav. art. L.3261-II**) mais le décret du 9 mai 2020 est muet sur ce point.

## Possibilité de maintenir l'indemnité kilométrique « vélo »

Le forfait « mobilités durables » remplace l'indemnité kilométrique « vélo » de 25 centimes d'euro par kilomètre. Les articles réglementaires du code du travail relatifs à cette indemnité sont abrogés en conséquence (**décret art. 1, I, 8° ; c. trav. art. D.3261-15-1 et D.3261-15-2 abrogés**).

Toutefois, les employeurs qui, au 11 mai 2020, versaient cette indemnité dans les conditions prévues par la réglementation antérieure, peuvent continuer à la verser. Ils sont alors regardés comme versant le forfait « mobilités durables » (**décret art. 2**).

### CRÉATION D'UN « TITRE-MOBILITÉ »

La loi Mobilités prévoit que la prise en charge des frais de transport personnel engagés par les salariés pourra prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée. Cette solution, intitulée « titre-mobilité » permettra aux employeurs de ne pas verser de sommes aux salariés (c. trav. art. L.3261-5 à L.3261-10).

Un décret en déterminera les modalités d'application (mentions, conditions d'utilisation et de remboursement, etc.).

## Intégrer la mobilité dans la négociation obligatoire

L'obligation de négocier sur la mobilité ou d'organiser un « plan mobilité » concerne, depuis le 1er janvier 2020, les

entreprises assujetties aux négociations périodiques obligatoires et dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site.

## Engager la négociation

Les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues d'engager régulièrement un certain nombre de négociations (**c. trav. art. L.2242-1**). Il leur faut notamment engager une négociation portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (**c. trav. art. L.2242-1 et L.2242-11**).

Un accord collectif peut fixer le contenu de cette négociation. À défaut, celle-ci porte sur une liste de thèmes fixés dans le code du travail qui, **depuis le 1er janvier 2020, comporte un nouveau sujet : la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**. Il s'agit d'adopter des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés notamment en réduisant son coût, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux et en organisant la prise en charge des frais de transport personnel. Il peut s'agir par exemple, de la participation de l'employeur aux frais de carburant ou d'alimentation électrique, ou au forfait « mobilités durables » (**c. trav. art. L.2242-17**).

## Échec de la négociation : le « plan mobilité »

À défaut d'accord sur la mobilité, les entreprises tenues de négocier doivent élaborer un « plan de mobilité employeur » sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel. Ce plan de mobilité va inclure des dispositions visant à soutenir aux déplacements domicile-travail de leur personnel. Il peut notamment concerner la prise en charge des frais de transport personnel (**c. transports art. L.1242-8-2, II bis**).

Ce plan de mobilité doit être transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente.

Ce faisant, la loi d'orientation des mobilités transforme le plan mobilité créé à compter du 1er janvier 2018. Dans sa version d'origine, il concernait les entreprises ayant au moins 100 salariés sur un même site. Ce plan ne prévoyait pas de négociation obligatoire sur la mobilité (**c. transports art. L.1214-8-2, II au 31.12.2019 ; loi 2015-992 du 17 août 2015, JO du 18**). En revanche, faute de plan de mobilité, l'entreprise ne pouvait plus bénéficier du plan de soutien de l'Agence de l'environnement et de l'énergie, une sanction qui est supprimée.



## Frais de transport : exonérations sociale et fiscale

Les prises en charge de l'employeur visées concernent les frais engagés par le salarié pour ses trajets domicile-lieu de travail (1)

Prise en charge des frais du salarié	Exonérations
<b>Utilisation de transports personnels</b> (forfait mobilités durables et/ou prime transport)	-exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS à hauteur de 400 € maximum par an ( <b>CGI art. 81, 19° ter b ; c. séc. soc. art. L.136-I-1, III, 4° e</b> ) ;  -dans ces 400 €, exonération des frais de carburant à concurrence de 200 € par an (2).
<b>Achat d'un titre d'abonnements aux transports publics de personnes, ou de services publics de location de vélos</b>	<b>Régime social :</b>  -le remboursement obligatoire de 50 % est exonéré de cotisations ( <b>c. séc. soc. art. L.136-I-1, III, 4° d et L.242-1</b> ) (3) ;  -le remboursement facultatif, au-delà du minimum de 50 %, est exonéré dans la limite des frais réellement engagés, mais réintégré dans l'assiette des cotisations (sauf base CSG/CRDS) en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.  <b>Régime fiscal :</b>  -le remboursement de la prise en charge obligatoire de 50 % est exonéré d'impôt sur le revenu (4) ;  -en cas de remboursement excédant la prise en charge obligatoire de 50 %, la fraction excédentaire est à réintégrer dans son revenu imposable si le salarié bénéficie de la déduction forfaitaire de 10 %. (5)
<b>Utilisation de transports personnels et achat d'un titre d'abonnement aux transports publics (6)</b>	-exonération sociale et fiscale dans la limite du maximum entre 400 € par an et le montant la prise en charge obligatoire de 50 % des transports en commun.

(1) Ou ses différents lieux de travail. Exonérations sous réserve que l'employeur n'organise pas les transports sur ces trajets.

(2) Afin de favoriser les moyens de mobilité « durables ».

(3) Même en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (**circ. DSS/SDFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003, § III, 3-4-1**).

(4) Que le salarié opte sur le plan fiscal pour la déduction forfaitaire de 10 % ou pour la déduction des frais réels pour l'ensemble de ses frais professionnels (**CGI art. 81, 19° ter-a ; BOFiP-RSA-CHAMP-20-30-10-20- § 200-26/05/2016**).

(5) Le salarié qui renonce, dans sa déclaration de revenus, à la déduction forfaitaire de 10 % déduit tous ses frais, dans les conditions de la réglementation fiscale.

(6) Cumul de la prise en charge des frais de transports personnels et de transports publics.

## Prise en charge des frais de transports publics

L'obligation de l'employeur de participer aux frais de transports publics est inchangée. Les règles ci-après concernent les entreprises n'assurant pas le transport de leurs salariés pour les trajets domicile-lieu de travail voire entre divers lieux de travail (**circ. DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009, § I-A-1**).

### Prise en charge obligatoire

L'employeur doit prendre en charge 50 % du coût aux titres d'abonnements aux transports publics de personnes, ou de services publics de location de vélos, souscrits par les

salariés pour leur transport de leur domicile à leur lieu de travail (**c. trav. art. L.3261-2**). Toutes les entreprises sont concernées quelle que soit leur localisation ou leur effectif.

**Les stagiaires ont aussi droit à cette prise en charge, y compris si leur stage dure moins de 2 mois (c. éduc. art. L.124-13).**

**L'apprenti** a droit à la prise en charge de ses frais de transport entre son domicile et son lieu de travail ou de formation, dans la mesure où il est salarié de l'entreprise et où il bénéficie des mêmes dispositions légales et conventionnelles que les autres salariés si elles ne sont pas contraires à celles liées à sa situation de travailleur en formation (**c. trav. art. art. L.6222-23, L.6222-24 et R.3261-10**). Il peut être traité comme un salarié ayant plusieurs lieux de travail.

## Trajets pris en compte

La prise en charge concerne les trajets du salarié entre sa « résidence habituelle » et le lieu de travail (**c. trav. art. R.3261-3**). C'est le trajet le plus court en temps qui est pris en compte, même si le salarié a un abonnement plus important. Ce trajet n'est donc pas nécessairement le plus court en distance ou le plus direct (**circ. DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009**).

L'obligation de prise en charge des frais de transports publics s'applique aussi lorsque le salarié habite loin de son lieu de travail, même pour convenance personnelle. L'intégralité du trajet est couverte même si plusieurs titres de transports sont concernés.

Un salarié habitant à Chartres et travaillant à Paris a droit au remboursement de 50 % de l'abonnement SNCF souscrit pour ce trajet (**cass. soc. 12 décembre 2012, n° 11-25089, BC V n° 338**).

Lorsque le salarié loge en semaine près de son lieu de travail, et a aussi un logement où vit sa famille qu'il rejoint le week-end, sa « résidence habituelle » correspond à celle où il réside en semaine. L'employeur n'a pas à prendre en charge les frais de transports vers le domicile de sa famille (**cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-15986, BC V n° 134**).

Lorsque, dans une entreprise, un salarié a plusieurs lieux de travail, l'entreprise prend en charge les titres de transports publics qui couvrent les déplacements entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail (**c. trav. art. R.3261-10**).

## Abonnements concernés

La prise en charge de l'employeur s'impose pour (**c. trav. art. R. 3261-2**) :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités, les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ;
- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

**Les billets à l'unité sont exclus de la prise en charge, sauf depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 dans le cadre du forfait mobilité durables.** On notera que lorsque le salarié a un abonnement SNCF, l'obligation de l'employeur porte sur son abonnement uniquement et pas sur les réservations de place (**rép. Maquet n° 60263, JO 19 janvier 2010, AN quest. p. 660**).

## Prise en charge de 50 %

L'entreprise rembourse au salarié 50 % du titre d'abonnement (trajet « résidence habituelle » - lieu de travail), sur la base d'un tarif de 2<sup>e</sup> classe (**c. trav. art. R.3261-1 et R.3261-3**). Si plusieurs abonnements sont nécessaires pour ce trajet, tous les titres sont concernés (circ. DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009). Par exemple, l'employeur peut être amené à rembourser 50 % d'un abonnement SNCF et 50 % d'une carte de bus ou d'un Pass Navigo souscrit pour se rendre de la gare d'arrivée au lieu de travail.

## Prise en charge pour les salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale du travail (ou de la durée conventionnelle inférieure à la durée légale), la prise en charge correspond à celle des salariés à temps plein (**c. trav. art. R.3261-9**). En revanche, pour ceux employés pour un nombre d'heures inférieur, la prise en charge est proratisée par le rapport « nombre d'heures travaillées/50 % de la durée du travail à temps complet ».

Une entreprise a une durée hebdomadaire de travail de 35 h. Sa prise en charge d'un abonnement mensuel de 75,20 € est :  $75,20 \times 50 \% = 37,60$  € pour un salarié travaillant 20 h par semaine et  $(75,20 \times 50 \%) \times 15/17,5 = 32,23$  € pour un salarié travaillant 15 h par semaine.

## Pas de prise en charge

L'employeur peut refuser la prise en charge des frais de transport si le salarié perçoit déjà, pour les trajets résidence habituelle-lieu de travail, des indemnités représentatives de frais d'un montant au moins égal à la prise en charge obligatoire de 50 % (**c. trav. art. R.3261-8**). Si ces indemnités sont inférieures à cette prise en charge, l'employeur doit compléter son remboursement (**circ. DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009**).

## Modalités de prise en charge

L'employeur rembourse le salarié à condition que celui-ci lui remette un justificatif ou lui présente son titre de transport (permettant de l'identifier) (**c. trav. art. R.3261-5 ; cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-10539 D**). Pour les abonnements de location de vélos sans nom et prénom du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit.

Le remboursement peut être limité au montant correspondant aux titres présentés par le salarié (**cass. soc. 18 mai 2005, n° 02-40370, BC V n° 172**).

Un accord collectif peut fixer d'autres modalités de preuve et de remboursement, mais il ne peut pas allonger les délais de remboursement réglementaires. En effet, l'employeur doit rembourser les titres d'abonnement au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel ceux-ci ont été validés (**c. trav. art. R.3261-4 et R.3261-6**). Les titres d'abonnement annuel font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement sur la période d'utilisation.

Les salariés sont avertis, au moins 1 mois avant la date du changement, en cas de modification des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport.

### PRISE EN CHARGE DE FRAIS DE VOITURE

Dans des cas particuliers, l'administration considère que l'employeur peut opter pour une prise en charge allant au-delà de la prime transport, pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail (**circ. DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009**).

Cette prise en charge peut être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans des conditions variant selon que le salarié utilise son véhicule pour se rendre au travail par simple convenance personnelle ou qu'il y soit contraint (ex. : pas de transports en commun ou impossibilité d'en user), que sa résidence est éloignée du lieu de travail pour des raisons ne relevant pas des convenances personnelles (ex. : précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à une promotion, contraintes familiales)..

”

SYNCEA

WWW.FNASFO.FR