

Le BiM

Numéro
164
Septembre
2020

La revue qui décrypte l'actualité juridique
#lacitedesentreprises



LA MOBILITÉ DURABLE, UN SUJET AU CŒUR DE L'ENTREPRISE

- **7 français sur 10 se rendent au travail en voiture individuelle,**
- Chiffre de budget voiture par an : entre 4.000 € et 6.000 € par an, selon l'ADEME,
- **1 français sur 4 a déjà refusé un emploi, faute de solution pour s'y rendre,**
- Sur 80% du territoire, aucune collectivité ne propose de solutions pour les transports du quotidien.
- **Parmi les facteurs influant la décision d'un candidat d'accepter ou non une proposition d'emploi, 30% concernent les actions d'engagement et de solidarité mis en place dans l'entreprise,** ce taux monte à 37% pour la génération 18-34 ans.

Améliorer la qualité de la mobilité, tout en respectant l'enjeu du développement durable est un enjeu devenu incontournable pour l'entreprise.

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 vise à transformer la politique des mobilités, avec un objectif simple : des transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres.

L'essentiel

1. Focus sur nos principales obligations en matière de mobilité

Le plan de protection de l'atmosphère

Depuis le 1^{er} janvier 2016, dans les départements du Nord et du Pas de Calais, un plan de protection de l'atmosphère rend obligatoire la mise en place d'un Plan de Déplacements d'Entreprises (PDE) pour les entreprises de plus de 500 salariés, ou pour les entreprises de 250 salariés situées dans une zone d'activité.

Par ailleurs, les entreprises doivent prévoir des mesures pour atténuer leur impact en cas de pic de pollution (ex : télétravail ponctuel).

Cette obligation est suivie par la DREAL (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement)

La mobilité durable, nouveau thème de négociation collective dans l'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise d'au moins 50 salariés disposant d'une représentation syndicale et dans lesquelles au moins 50 salariés sont employés sur un même site, doit intégrer l'amélioration de la mobilité domicile-travail au sein des négociations obligatoires.

Les mesures envisagées portent sur l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail :

- en réduisant le coût de la mobilité ;
- en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ;
- en prenant en charge tout ou partie des frais de transports engagés dans les conditions prévues aux articles L.3261-3 du code du travail (frais de carburant ou d'alimentation électrique) et L.3261-3-1 du code du travail (forfait mobilité durable).

À défaut d'accord, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de mobilité employeur, conformément aux dispositions de l'article L 1214-8-2, II du code des transports.

En quoi consiste le plan de mobilité employeur ?

Le plan de mobilité employeur vise à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports.

Concrètement sont visés les déplacements quotidiens pour se rendre au travail et les déplacements professionnels. Ses avantages :

- Améliorer le bien-être des collaborateurs,
- Améliorer la maîtrise de l'impact environnemental,
- Respecter les réglementations en vigueur.

Le plan de mobilité :

- Évalue l'offre de transport existante et projetée,
- Analyse les déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels,
- Comprend un programme d'actions adaptées à la situation de l'établissement,
- Contient un plan de financement et un calendrier de réalisation des actions, et précise les modalités de son suivi et de ses mises à jour.

Le programme d'actions peut notamment comporter des mesures relatives à la promotion des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle, à l'utilisation des transports en commun, au covoiturage et à l'auto-partage, à la marche et à l'usage du vélo, à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires, à la logistique et aux livraisons de marchandises.

Il est à noter que les entreprises situées sur un même site peuvent établir un plan de mobilité employeur commun, qui vise les mêmes objectifs que le plan de mobilité employeur.

Le Plan de mobilité employeur est transmis à la DIRECCTE.

Le forfait mobilités durables : le nouvel outil au service de la mobilité durable dans l'entreprise

Conformément au décret n°2020-541 du 9 mai 2020, le forfait « mobilités durables », qui remplace désormais l'indemnité kilométrique « vélo », regroupe les frais de transport liés :

- à l'utilisation par le salarié d'un cycle personnel (ex. : vélo, électrique ou non) ;
- au covoiturage, que le salarié soit conducteur ou passager ;
- au recours à d'autres services de mobilité partagée définis par le décret du 9 mai 2020, comme étant :
 - 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) ;
 - les services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, selon le communiqué de presse du ministère de la Transition écologique).
 - à l'utilisation par le salarié des transports publics de personne hors abonnement.

Cet outil, non obligatoire, peut être **mis en place par accord d'entreprise, à défaut, un accord de branche** ; ou, en l'absence d'accord, **par décision unilatérale de l'employeur**, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Le forfait mobilité durable est exonéré de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle, dans la limite de 400 € par salarié et par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant. L'avantage pour le salarié résultant de cette prise en charge est exonéré d'impôt sur le revenu dans la même limite.

Notons que, **la prise en charge du forfait « mobilités durables » est cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % 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 transports en commun si elle excède déjà ce montant.

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.

L'allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet en sollicitant de chaque bénéficiaire 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.

Par ailleurs, pour 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), ceux-ci doivent bénéficier du forfait « mobilités durables » dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet. Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est proratisée par le rapport « nombre d'heures travaillées/50 % de la durée du travail à temps complet ».

2 Focus sur les enjeux et bénéfices RH de la mobilité durable

Développer une politique RSE d'entreprise est pour nombre d'entreprise une nécessité pour améliorer son image commerciale au regard des enjeux environnementaux actuels, tant vis-à-vis des clients que des fournisseurs. Du fait de la symétrie des attentions entre marque commerciale et marque employeur, les entreprises doivent également intégrer et la valoriser dans le cadre de cette dernière, vis-à-vis de ses collaborateurs. En le faisant, l'entreprise travaille activement sur :

- le développement de l'attractivité de l'entreprise vis-à-vis de potentiels candidats,
- l'engagement des salariés,

- et leur fidélisation. En effet, elle fédère les équipes autour de projet qui font « sens » et alimente qualitativement son dialogue social.

Bien plus, dans un contexte économique tendu et si incertain tel que celui que nous connaissons actuellement, en tant que RH, nous cherchons à optimiser chacune de nos actions ou dépenses. Prenons quelques exemples :

- **La crise sanitaire de COVID 19 a probablement un impact négatif sur la mobilité durable en générant une crainte liée à l'utilisation des transports en commun.**

Pour contrecarrer cette situation, il est possible, **avec un budget à 0 € pour l'entreprise, de participer aux « challenges décalés »**. Le principe : managers et collaborateurs s'entendent pour arriver avant 8.15 ou après 9.15 pour ne plus circuler aux heures de pointe : le temps de travail est le même, on peut alors emprunter les transports en commun en dehors des heures de pointe. Cela limite le stress du collaborateur et participe au désengorgement des transports aux heures de pointe.

- Mais **la crise sanitaire de la COVID 19 a aussi des impacts positifs** : le développement du **télétravail**, en est un parfait exemple : tout en répondant aux attentes des salariés, cette mesure a un impact positif sur l'environnement en diminuant les trajets domicile-travail, sur l'accidentologie, et peut-être, à terme, l'entreprise pourra optimiser ses surfaces immobilières et donc réaliser des économies.
- Le nouveau forfait mobilité durable, non obligatoire, présente l'avantage d'une somme non soumise à charges sociales pour le salarié et pour l'entreprise : chaque euro dépensé atteint son but.

Sources :

- Article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités
- Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables »

Parole d'expert

Interview

réalisée le 25 septembre 2020

» Depuis mon arrivée chez Réseau Alliances en 2014, je développe et anime la communauté Déclik Mobilités, qui rassemble les employeurs et acteurs de la mobilité des Hauts-de-France afin de propager les Bonnes Pratiques innovantes qui permettront de sortir du réflexe du « tout-voiture ».

Le management de la mobilité est une thématique très riche, qui permet à chacun de mener des projets transversaux de conduite du changement, qui contribuent à la transition écologique, mais aussi à l'inclusion, au dialogue social, au bien-être au travail ou encore à la cohésion des équipes. »

La communauté Déclik Mobilités est riche des échanges entre ses participants, qui se font dans une totale bienveillance et une certaine convivialité, un esprit de collaboration partagé entre tous. »

Pouvez-vous nous présenter RÉSEAU ALLIANCES en quelques mots...

Réseau Alliances a été créé en 1993 par la volonté de chefs d'entreprise de partager les bonnes pratiques en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises. Il regroupe aujourd'hui 380 partenaires et adhérents – des acteurs économiques (entreprises, administrations, associations), issus de tous secteurs (administration, services, association, industrie, commerces, enseignement). Parmi eux, 170 acteurs travaillent sur le sujet de la mobilité durable.

Notre objectif est de valoriser, sensibiliser, accompagner et développer les bonnes pratiques en matière de RSE, afin d'impulser une économie plus responsable.



Lucile JANSOONE

*Cheffe de Projet RSE
et Mobilité Durable
au sein de RESEAU ALLIANCES*

Parmi les actions menées par Réseau Alliances, la communauté Déclik Mobilités rassemble les entreprises publiques et privées des Hauts-de-France, qui ont décidé d'agir sur les déplacements occasionnés par leur activité. A travers un réseau d'experts et des ressources régionales, Réseau Alliances propose un accompagnement dans la mise en place et l'animation des démarches telles que les Plans de Mobilité Employeur.

... et nous dire en quoi l'engagement sociétal et environnemental des entreprises est source de compétitivité et de pérennité ?

La RSE est un projet collectif, transversal et fédérateur au sein des équipes.

En agissant sur la qualité de vie au travail, on renforce le bien-être des salariés de l'entreprise. L'entreprise devient plus attractive, on fidélise les collaborateurs. En effet, on constate moins de turnover et une baisse de l'absentéisme dans les entreprises engagées.

En outre, cela renforce l'attractivité de l'entreprise, tant dans sa marque commerciale de l'entreprise, vis-à-vis de ses relations avec les clients et partenaires, que dans sa marque employeur, notamment au regard du recrutement de candidats potentiels. Par ailleurs, les engagements en matière de RSE peuvent désormais figurer dans les conditions pour répondre à un appel d'offre.

Agir sur l'environnement peut avoir des impacts économiques, notamment avec la baisse de consommation d'électricité, d'eau et de chauffage par exemple, et ainsi engendrer des réductions des charges de fonctionnement.

L'action sur la mobilité durable peut se traduire par une baisse des frais de déplacements professionnels (frais kilométriques par exemple), des coûts de parkings des collaborateurs...

Enfin, la RSE implique un ancrage territorial et une implication auprès des parties prenantes externes renforcés. Indirectement, cela peut permettre de développer des offres qui correspondent au mieux aux besoins des clients, des partenaires et ainsi de renforcer les liens commerciaux. En cas de crise, ces relations sont souvent les plus résilientes.

On lit, en ce moment que le Covid-19 a amplifié ce mouvement : partagez-vous cette analyse et si oui, pouvez-vous l'illustrer ?

C'est trop tôt pour le dire, on vit une « crise choc ». On peut déjà constater qu'il s'est produit un déclic fort sur le télétravail. En Belgique, selon une étude menée en juin 2020 par SD Worx et l'Union Wallonne des Entreprises auprès de 222 employeurs, « 90% des employeurs comptent en effet continuer à offrir à leurs collaborateurs la possibilité de faire du télétravail ». Chez nous, les chiffres du Forum Vies Mobiles donnent 53% des néo-télétravailleurs satisfaits, désirant continuer cette pratique, mais cela reste soumis au bon vouloir des employeurs.

Sur les choix de modes de déplacement, on a observé une (re)montée en flèche de la pratique du vélo à partir du confinement – quand les voitures étaient moins présentes dans la rue – et qui continue à croître, notamment grâce aux aides publiques de l'Etat et des efforts des collectivités locales notamment sur la mise en place des « coronapistes » qui ont permis de sécuriser les trajets. On a observé une augmentation de près d'1/3 le nombre de déplacements effectués à vélo en 2020.

Au regard de votre expérience en matière d'accompagnement des entreprises sur le management de la mobilité, quelles sont les mesures prises le plus fréquemment par celles-ci ?

La mesure la plus évidente est le remboursement obligatoire à hauteur de 50% des abonnements de transports publics.

La deuxième mesure consiste dans la promotion du covoiturage au sein de l'entreprise, que ce soit par l'abonnement à une application ou l'existence d'une communauté organisée via un fichier excel partagé. Par exemple, certaines entreprises organisent des petits-déjeuners covoiturage ou encore des speed-meetings.

La troisième mesure consiste à promouvoir des modes actifs tels que le vélo ou la trottinette électrique... Parallèlement, l'entreprise peut proposer des actions : la réparation de vélos, le test de nouveaux véhicules (véhicules électriques), la communication sur des itinéraires sécurisés, le stationnement des vélos dans des abris sécurisés...

Plus généralement, la mise en place d'une politique de mobilité dans l'entreprise dépend de la communication qui en est faite en interne. Cette communication peut être immédiate, dès l'embauche, en évoquant l'accessibilité en transports communs ou la possibilité de covoiturer, de télétravailler, par exemple.

Comment associer les salariés à la démarche ?

En amont, il est nécessaire d'engager une réflexion sur la construction de la démarche mobilité. Cela peut se traduire par la réalisation de sondages auprès des salariés sur leurs habitudes de déplacement, leurs contraintes, leur lieu de domicile, ... ainsi que leurs attentes et idées.

Ensuite, il faut mettre en place un plan d'actions établi en concertation avec les collaborateurs. Son déploiement repose sur la communication autour des avantages visibles pouvant en résulter, comme en matière d'environnement, de coûts, de bien-être (sport) et les impacts sur la santé.

Quels sont les freins, s'ils existent encore, pour mettre en place une véritable politique de mobilité dans l'entreprise ?

La priorité est de faire naître une prise de conscience chez les collaborateurs et auprès des fonctions dirigeantes et de management qui ne se posent pas toujours la question ainsi. Mais, on peut voir le poids ou la praticité de certaines habitudes, comme l'utilisation de la voiture.

En matière de RSE, quels sont les autres enjeux ?

D'abord, rappelons que les sept piliers de la RSE sont :

- la gouvernance de l'organisation,
- les droits de l'homme,
- les relations et conditions de travail,
- l'environnement,
- la loyauté des pratiques,
- les questions relatives aux consommateurs ;
- les communautés et le développement local.

Au-delà de la mobilité durable, plusieurs autres actions peuvent être menées au sein de l'entreprise :

- Réduction de consommation d'intrants, notamment en matière de chauffage et d'électricité mais aussi en récupérant les eaux de pluie...
- Métiers : bonnes pratiques en matière d'achat et d'éthique, la réduction des déplacements, la réflexion autour des produits (cycle de vie, éco-conception, recyclage),...

- Actions en faveur de la diversité : ouverture à tous types de profils, accompagnement de l'évolution des carrières Mais aussi travail sur l'égalité des chances et sur la parité (de genre, de métiers) des instances représentatives et de direction
- Travail sur le bien-être en entreprise, amélioration de la qualité de vie au travail, prévention des risques,
- Eco gestes : proposer le tri, réduire la consommation de papier et de plastique,...
- Restauration : favoriser les produits locaux de saison, réduire la viande, encourager le zéro déchet, ...
- Le développement de mécénat de compétences, de l'implication dans des projets collectifs, ...

Concernant l'actualité du Réseau Alliances, sera organisé le World Forum for a Responsible Economy du 13 au 15 octobre 2020 avec pour thématique Save the Last Chance. 100% digital, il permettra de participer en live ou en replay aux Trophées de l'Economie Responsable, aux parcours métiers – RH, finance, communication, design, ainsi qu'à de nombreux ateliers sur la RSE.

Plus d'infos :

<https://www.responsible-economy.org/fr/worldforum2020>

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole

Campus Entreprises et Cités 40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35 - Fax : 03 20 99 46 00

Directeur de la publication :

Yann ORPIN

Rédacteur en chef : Arnaud Cousin
Rédactrice : Astrid Feuillet

Responsable de la Communication : Marion SIGIER



Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents dans l'espace membre du site internet :

www.lacitedesentreprises.com