



SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE



QUESTIONS – RÉPONSES DES EXPERTS SVP

**Mesures à mettre en place en
entreprise en faveur de la
mobilité des salariés**

Questions-réponses des experts SVP



Le thème du document

Mesures à mettre en place en entreprise en faveur de la mobilité des salariés

À qui s'adresse ce livre document ?

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Directeur Marketing/Commercial, Directeur Marketing International, Responsable Service Import/Export

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour faire connaître ou rappeler les dispositifs existants en 2024 pour promouvoir les modes de déplacement en entreprise et notamment les modes écologiques.

Quels sont les points abordés ?

Quelles sont les mesures que peut mettre en place une entreprise en 2024 en faveur de la mobilité des salariés ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise de la législation applicable.



S O M M A I R E

1) Le forfait mobilités durables	4
2) La prime carburant	5
3) L'avantage en nature véhicules électriques	5
4) Le crédit mobilité.....	6

Introduction

Depuis l'essor du télétravail, la mobilité est restée un sujet important dont les entreprises se saisissent notamment dans leur démarche RSE.

Le législateur s'est adapté aux nouveaux modes de déplacement tout en ayant la volonté de promouvoir les moins polluants et ceux considérés comme verts.

Il a d'ailleurs assoupli plusieurs dispositifs déjà existants pour les années en cours.

2024 est donc l'année où les entreprises ont tout intérêt à mettre en place ces dispositifs de mobilité et à promouvoir les modes de transport écologiques.

Pour plus d'informations sur les dispositifs de prise en charge des frais de déplacement, retrouvez notre fiche pratique « Le plan de mobilité : focus sur le forfait mobilités durables ».

1) Le forfait mobilités durables

L'employeur peut appliquer de façon volontaire le forfait mobilités durables.

Tous les salariés sont susceptibles de bénéficier du dispositif, y compris les intérimaires, les apprentis mais également les stagiaires.

Il permet aux employeurs d'attribuer aux salariés une indemnité exonérée de cotisations en privilégiant les modes de transport écologiques pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le forfait mobilités durables remplace les indemnités kilométriques vélo et les indemnités forfaitaires de covoiturage.

Les modes de déplacement pouvant faire l'objet de la prise en charge sont :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager
- les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics)
- les autres services de mobilité partagée
- le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service
- l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) dont le salarié est propriétaire.
 - o Exemple : trottinette électrique, gyroroue etc.

Le montant, les modalités ainsi que les critères d'attribution de la prise en charge des frais au titre du forfait mobilités durables doivent être prévus par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.

En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge de ces frais par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe.

L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement et octroyer ce forfait à tous les salariés de l'entreprise qui remplissent les conditions pour en bénéficier.

Le forfait est réputé utilisé conformément à son objet dès lors que le salarié fournit à son employeur une attestation sur l'honneur ou un justificatif de paiement, pour chaque année civile, de l'utilisation des modes alternatifs de transport.

Le montant exonéré du forfait mobilités durables s'élève à 500€ par an et par salarié.

La loi de finances rectificatives n°2022-1157 du 16 août 2022 a augmenté l'exonération de cotisations sociales du forfait mobilités durables à 700 euros pour 2022 et 2023.

La loi de finances pour 2024 n°2023-1322 du 29 décembre 2023 a prolongé cette mesure pour 2024.

En cas de cumul entre le remboursement de l'abonnement de transports publics et le forfait mobilités durables, le plafond d'exonération passe à 800€ en 2022, 2023 et 2024.

2) La prime carburant

Dans un contexte de hausse du prix du carburant et de l'énergie, une prime transport peut être octroyée de façon volontaire par l'employeur.

Elle prend la forme d'une prise en charge facultative des **frais de carburant** dans la limite annuelle de 200 € par salarié ou des **frais d'alimentation des véhicules électriques rechargeable ou à hydrogène** dans la limite annuelle de 500 € par salarié.

En principe, le salarié peut prétendre au remboursement de ces frais si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains ;
- l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison des horaires de travail.

La loi de finances rectificatives n°2022-1157 du 16 août 2022 a modifié pour 2022 et 2023 les conditions et les modalités d'attribution de cette prime transport.

La loi de finances pour 2024 n°2023-1322 du 29 décembre 2023 a prolongé cette mesure pour 2024.

Le montant maximum qu'un employeur peut rembourser à un salarié pour ses frais de carburant est porté à 400 euros par an et à 700 euros pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeable ou à hydrogène.

En cas de cumul avec le forfait mobilités durables ou un autre dispositif de remboursement des frais de transports, la limite d'exonération est de 700 euros dont 400 euros pour les frais de carburant.

De plus, les conditions susvisées pour bénéficier de la prime transport (périmètre de transports urbains, horaires de travail) sont **supprimés**. Tout salarié utilisant son véhicule pour le trajet domicile/lieu de travail peut donc bénéficier de la prime transport.

Toujours à titre dérogatoire, cette prime peut désormais être cumulée avec la prise en charge de 50% des abonnements de transports publics ou service public de vélos.

3) L'avantage en nature véhicules électriques

Initialement jusqu'au 31 décembre 2022, en cas de mise à disposition d'un véhicule exclusivement électrique, l'évaluation de l'avantage en nature ne tenait pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et était calculée après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 euros par an.

De plus, en cas de mise à disposition par l'employeur, y compris pour les véhicules appartenant aux salariés, d'une borne de recharge de véhicules fonctionnant au moyen de l'énergie électrique, l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à des fins non professionnelles est négligé.

Un arrêté du 26 décembre 2022 publié au Journal officiel le 31 décembre 2022 a confirmé le régime de faveur pour l'évaluation de l'avantage en nature des véhicules électriques en le prolongeant pendant deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2024.

En revanche, les règles d'évaluation de la mise à disposition d'une borne électrique ont été modifiées en fonction de l'emplacement de la borne :

- Si elle est installée sur le lieu de travail, l'évaluation de l'avantage en nature résultant de l'utilisation de la borne est nul, y compris pour les frais d'électricité.
- Si elle est installée au domicile du salarié, il faut différencier :
 - o Lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail, cette prise en charge n'est pas soumise aux cotisations et contributions sociales
 - o Lorsque la borne ne sera pas retirée à l'issue du contrat de travail, cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite de 50% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne dans la limite de 1000€ (ou 75% des dépenses réelles dans la limite de 1500€ si la borne a plus de 5 ans).

De plus, si l'employeur prend en charge les frais d'utilisation d'une borne électrique ou le coût d'un contrat de location de cette borne (hors frais d'électricité), cette prise en charge est exclue de l'assiette des cotisations dans la limite de 50% du montant des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager.

Par exemple, si le contrat de location de la borne électrique coûte 40€ par mois à l'employeur, 20€ seront exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales et les 20€ restants seront soumis.

4) Le crédit mobilité

Le crédit mobilité n'est pas un dispositif nouveau mais peu connu.

Il permet de favoriser l'utilisation de modes de transports moins polluants que la voiture.

C'est un dispositif destiné aux salariés éligibles à un véhicule de fonction. Dans ce cas, il renonce partiellement ou totalement à son véhicule de fonction et reçoit en compensation un budget afin de prendre en charge ses frais de déplacements professionnels et personnels.

La compensation financière s'établit en fonction du coût total du véhicule de fonction (achat ou location, entretien, assurance etc.) auquel le salarié renonce.

Ou encore, si le salarié renonce au véhicule proposé pour en prendre un de catégorie inférieure, souvent moins polluant, il pourra se voir octroyer la différence de coût entre les deux véhicules au titre du crédit mobilité.

La compensation financière versée sous forme de crédit mobilité pourra être considérée comme un avantage en nature et donc soumise à cotisations et contributions sociales.

En cas de contrôle URSSAF, il est conseillé de demander les justificatifs de dépenses au salarié. L'employeur peut aussi mettre à disposition du salarié une carte de paiement spécialisée.

Le salarié peut utiliser son crédit mobilité pour prendre le train en famille, louer une voiture pour le week-end, ou louer un vélo etc. Il peut aussi prendre un taxi, réserver un VTC ou encore louer une trottinette partagée

L'entreprise définit librement les types de mobilités qu'elle met à disposition de ses salariés dans le cadre du crédit Mobilité.

Ainsi, avec ce dispositif, l'entreprise se place dans une démarche RSE et elle propose une alternative à l'utilisation du véhicule de fonction tout en prenant en compte les considérations écologiques et les inconvénients pratiques du véhicule (difficultés à se garer, embouteillage, etc...). Elle augmente également le pouvoir d'achat de ses salarié



Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**