



Mise en place du Forfait Mobilités Durables (FMD)

ATTENTION : ce guide porte essentiellement sur le FMD relatif au secteur privé, mais également sur le FMD dans les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière.

1 - OBJECTIFS

- Diminuer l'**impact environnemental** lié aux trajets domicile-travail des salariés de l'établissement en réduisant l'usage de la voiture individuelle.
- Inciter aux **comportements vertueux** dans les déplacements domicile-travail.
- Afficher une **politique d'équité** dans la prise en compte des modes de transport alternatifs.
- Améliorer le **pouvoir d'achat** des salariés en diminuant leurs budget « déplacements » (et les coûts de service et d'infrastructures pour les collectivités).
- Inscrire le sujet de la mobilité dans le **dialogue social** pour en faire un vrai sujet de négociation entre employeurs et salariés.
- Améliorer la **Qualité de Vie au Travail** des salariés.
- Augmenter l'**attractivité de l'établissement** sur le marché de l'emploi, et le maintien des emplois.

2 - FMD DANS LE SECTEUR PRIVÉ

2.1 - Description

Dans la lignée de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM), pour des transports quotidiens plus faciles, moins coûteux et plus propres, le décret du 9 mai 2020 met en place le « Forfait Mobilités Durables », pour accompagner les salariés et les employeurs du privé.

Ce forfait permet aux **employeurs privés** de prendre en charge de manière **facultative** les frais de déplacement de leurs salariés sur leur trajet domicile-travail effectué avec des modes alternatifs à la voiture individuelle (cf. § [Modalités de mise en place](#)). En revanche, il est **obligatoire d'en discuter** : employeurs et représentants du personnel doivent impérativement aborder la question dans le cadre du CSE, puisque le thème de la mobilité domicile-travail fait désormais partie des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) dans les structures de plus de 50 salariés.



Les moyens de déplacements et les services suivants peuvent être pris charge dans le FMD :

- le **vélo personnel** (mécanique ou à assistance électrique),
- le **covoiturage** (conducteur ou passager),
- les **engins de déplacement personnel partagés**, motorisés ou non, en location ou en libre-service : vélo, trottinettes et scooters en freefloating...,
- l'**autopartage** avec véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, les frais d'alimentation d'un véhicule électrique,
- les **transports en commun (hors abonnement)**.

Lancement du forfait mobilités durables

- ✓ Par an et par personne
- ✓ Pris en charge par l'employeur
- ✓ Pour les trajets domicile-travail effectués en covoiturage, autopartage, engins en freefloating...



Lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques. Important : les scooters et les **engins de déplacement personnel** (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...) **des particuliers ne sont pas éligibles au FMD**.

IMPORTANT : convention citoyenne pour le climat : de nouvelles annonces lors d'un point d'étape avec le Premier ministre

Le Gouvernement porte le relèvement du plafond du Forfait Mobilités Durables, mis en place par la loi d'orientation des mobilités, de 400 à 500 € depuis 1^{er} janvier 2021.

La loi « [Climat et résilience](#) » du 22/08/2021, porte le FMD à 600€ en cas de cumul avec un abonnement transport en commun ou service public de location de vélos.

Cf. [annonce du 30/09/2020](#) ; [AMENDEMENT N°I-CF1464](#)

[Art.128 Loi Climat et résilience](#)

2.2 - Cibles

Toutes les catégories de salariés : CDI, CDD, intérimaires, apprentis, alternants, à temps partiels, salariés exerçant sur plusieurs lieux de travail.

2.3 - Modalités de mise en place du Forfait Mobilités Durables

1 - Identifier et quantifier les salariés qui pourraient bénéficier du FMD

Cibler les salariés utilisant déjà des modes alternatifs, mais également les autosolistes (salariés seuls dans leur voiture) qui pourraient basculer sur une nouvelle pratique, notamment via une



mini-enquête ou l'enquête M'Pro proposée par le SMMAG dans le cadre du dispositif des Plans de Mobilité Employeurs M'PRO.

2 - Définir le montant à rembourser aux futurs bénéficiaires

A partir des critères suivants :

- Cette **aide facultative peut aller jusqu'à 500 €/an/salarié**,
- Jusqu'au plafond de 500 €/an/salarié, le forfait est **exonéré d'impôt sur le revenu** (pour le salarié) et de **cotisations sociales** (pour l'employeur),
- Il est **cumulable**, dans la limite de 600€, avec le remboursement des frais d'abonnement pour les transports en communs ou d'un service public de location de vélo (cf. [prime transports](#)). **L'exonération est appliquée jusqu'au plafond des 600 €/an/salarié**,

Ex : si le remboursement de l'abonnement transport est 275 €/an (participation employeur déduite), l'employeur pourra verser un FMD exonéré de 325 €.

IMPORTANT : L'employeur peut aller au-delà de ce plafond entre 600 € et le montant de la Prime Transports, sous conditions qu'il s'acquitte de cotisations sociales et qu'il déclare le revenu correspondant au salarié. Le salarié est alors dans l'obligation de le déclarer comme un revenu dans sa déclaration d'impôts.

- Le décret précise aussi la possibilité de rembourser les frais de carburant (maximum 200 €) ou les frais pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes (maximum 500 €). Le remboursement de ces frais est également cumulable avec le « Forfait Mobilités Durables » dans la limite de 500 €/an/salarié.



3 - Définir les différentes formes du FMD

Vélo et Vélo à Assistance Électrique

- Montant forfaitaire conditionné à une pratique du vélo.
- Montant forfaitaire par kilomètre parcouru (chaque salarié aura donc un forfait différent selon le nombre de kilomètres réalisés) ou par nombre de jours de pratique.
- Participation aux dépenses réelles, notamment : achat ou location de vélo, achat d'accessoires de sécurité (antivol, casques, sonnettes, ...), frais d'entretien et de réparation, abonnement à un stationnement sécurisé vélo.

Nota : la participation aux frais d'entretien et de réparation peut venir en complément du « [Coup de pouce réparation vélo](#) » à 50 € HT mis en place en mai 2020.

Important : le FMD remplace l'Indemnité Kilométrique Vélo (en l'élargissant à d'autres mobilités) mise en place jusqu'à ce jour. Toutefois, le **décret FMD prévoit le maintien de cette**



prise en charge lorsqu'elle est en vigueur dans les entreprises et prévue dans les accords salariaux existants.

Dans ce cas, l'IKV devient cumulable avec le remboursement des abonnements transports en commun, même si le salarié n'effectue pas de trajet vélo de rabatement vers une station de transport en commun.

Le montant des exonérations sociales et fiscales passe de 200 € à 500 €. Les entreprises qui versaient une IKV ne sont pas dans l'obligation de renégocier un accord, si les nouvelles conditions d'exonérations leur conviennent.

Covoiturage

- Montant forfaitaire conditionné à une pratique du covoiturage.
- Prise en charge des frais engagés dans le cadre du partage des frais entre le conducteur et les passagers.
- Captures d'écran des trajets réalisés au travers d'applications pour smartphone.

Engins de Déplacement Personnels en location ou libre-service et Véhicules en autopartage

Prise en charge des frais de location.

Transports en commun

Participation à l'achat des tickets ou titres de transports, hors abonnement.

Pour mémoire : l'employeur a déjà une obligation de prise en charge partielle du prix des abonnements en transports collectifs (hebdomadaires, mensuels ou annuels) via la Prime Transports.

4 - Définir le périmètre d'application et les conditions de prise en charge

- L'employeur détermine lui-même les moyens de déplacements et les services qu'il intègre dans son FMD ([cf. § Description](#)).
- La LOM laisse une marge de manœuvre importante aux établissements pour établir les règles communes qui permettront de s'assurer qu'un salarié qui bénéficie du FMD a bel et bien modifié son comportement.
- Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge du FMD sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe.
- La mise en place de cette prise en charge est collective : une fois mise en place dans la société, tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier.



- La prise en charge du FMD pourra se faire également via un « titre-mobilité », qui pourra prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée. Le décret précisant les modalités est en cours de finalisation.

JUSTIFICATIFS

- Les conditions de prise en charge s'effectuent sous réserve de **l'utilisation effective** du FMD pour les moyens de déplacements et services déterminés par l'employeur et de la **fourniture par le salarié à son employeur des pièces suivantes** :

- **Attestation sur l'honneur du salarié**, quel que soit le mode choisie (cf. modèle en dernière page),

OU

- **Factures dans le cas d'un achat, de services ou abonnements mentionnés ci-avant,**
- **Covoiturage** : complément possible d'une attestation issue du registre de preuve de covoiturage (<http://covoiturage.beta.gouv.fr>)

5 - Informer les salariés de la mise en place du FMD

Intégrer cette mesure dans les supports/canaux de communications suivantes :

- Guide Plan de Mobilité Employeurs décrivant toutes les mesures proposées aux salariés dans le cadre de votre démarche Mobilité,
- Newsletter, intranet, extranet, écrans numériques,
- Livret d'accueil des nouveaux salariés,
- ...

6 - Intégrer le FMD dans les bulletins de salaire

7 - Assurer le suivi et l'évaluation de l'action

Cf. [§ Indicateurs de suivi](#). Choisir prioritairement un indicateur facilement mesurable.



3 - FMD DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES DE L'ÉTAT, TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE

3.1 - Description

[Cf. décrets au § liens utiles](#)

- Remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous forme d'un « forfait mobilités durables ».
- Les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables » sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par le présent décret.
- Comme prévu par [l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret relatif au versement du "forfait mobilités durables" dans la fonction publique de l'Etat](#) , les déplacements doivent avoir été effectués pendant un nombre minimal de jours sur une année civile, soit 100 jours, ce nombre étant modulable en fonction de la quotité de travail de l'agent, et le montant du forfait a été fixé à 200 euros.
- Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Cette déclaration certifie l'utilisation de l'un des deux moyens de transport mentionnés à l'article 1er.
- L'utilisation effective du covoiturage fait l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur qui demande à l'agent tout justificatif utile à cet effet.
- L'utilisation du cycle ou du cycle à pédalage assisté personnel peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur.
- Le « forfait mobilités durables » est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration prévue à l'article 4 par l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée.
- Le versement du « forfait mobilités durables » est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le [décret du 21 juin 2010](#).



3.2 - Modalités de mise en place du Forfait Mobilités Durables

1 - Identifier et quantifier les agents qui pourraient bénéficier du FMD

Cibler les agents utilisant déjà des modes alternatifs, mais également les autosolistes (salariés seuls dans leur voiture) qui pourraient basculer sur une nouvelle pratique, notamment via une mini-enquête ou l'enquête M'Pro proposée par le SMMAG dans le cadre du dispositif des Plans de Mobilité Employeurs M'PRO.

2 - Informer les agents de la mise en place du FMD

Intégrer cette mesure dans les supports/canaux de communications suivantes :

- Guide Plan de Mobilité Employeurs décrivant toutes les mesures proposées aux agents dans le cadre de votre démarche Mobilité,
- Newsletter, intranet, extranet, écrans numériques,
- Livret d'accueil des nouveaux agents,
- ...

3 - Intégrer le FMD dans les bulletins de salaire

4 - Assurer le suivi et l'évaluation de l'action

Cf. [§ Indicateurs de suivi](#). Choisir prioritairement un indicateur facilement mesurable.

4 - Les petits + qui font la différence

■ Définir le montant du FMD en concertation avec les représentants du personnel

Les **Négociations Annuelles Obligatoires** pour les entreprises mentionnées à l'article 2143-3 du Code du Travail et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site permettent d'engager le dialogue avec les représentants du personnel et de formaliser la mesure dans un accord « Mobilité ».

- Dans un objectif **d'équité entre les moyens de déplacements**, porter le montant du remboursement du FMD au moins à la hauteur du remboursement annuel des transports en commun dans le cadre du Remboursement des frais de transport domicile-travail (Prime Transports).
- Privilégier dans un premier temps la **confiance aux salariés** - via un engagement sur l'honneur - à la justification systématique des moyens de déplacements et services.



- **Traiter les éventuels dysfonctionnements** et rédéfinir les conditions de prise en charge au cas par cas si nécessaire.
- Prévoir d'**autres actions d'accompagnement afin de renforcer la mesure** : stationnements vélo adaptés et suffisants, vélo-écoles, équipement de réparation sur site, équipement de sécurité (gilets fluorescents, lumières casques...), places réservées aux covoitureurs, mise en relation entre covoitureurs, télétravail,...
- Organiser un **temps fort** pour marquer le lancement du FMD.
- **Communiquer**, informer **régulièrement** sur la mesure.

5 - Services internes à mobiliser

- Direction de l'établissement
- Service Ressources Humaines
- Service communication
- Représentants du personnel

6 - Coûts d'investissement et de fonctionnement

- Ressources humaines mobilisées pour la mise en place et la communication autour de la mesure.
- Coût estimé secteur privé: jusqu'à 500 €/an/salarié concerné, exonéré de charges, à déterminer par l'employeur.

7 - Indicateurs de suivi

- Nombre d'employés bénéficiant du FMD
- Budget FMD annuel dépensé

8 - Critères de priorisation

Efficacité	Difficulté	Coûts	Planification
+++	+	€€	++



8 - Boîte à outils

Liens utiles

- [France Mobilités](#) - Document d'accompagnement à destination des employeurs du secteur privé
- [Forfait mobilités durables pour les trajets du salarié en vélo, covoiturage,...](#) mentionnant la relève du plafond du FMD de 400 à 500 €/an.
- [Exemples d'accords FMD sur Légifrance](#)
- Voir les décrets :
 - Cf. [Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables » pour les employeurs et salariés du secteur privé](#)
 - Cf. [Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat](#)
 - Cf. [Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)
 - Cf. [Décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux](#)

Modèle(s) de documents

Un **modèle d'attestation sur l'honneur complété par le salarié** est **proposé** à titre d'information ci-après. Il **doit être adapté** au périmètre d'application et aux conditions de prise en charge choisis par l'établissement souhaitant mettre en place le FMD.

MODELE ATTESTATION SUR L'HONNEUR FORFAIT MOBILITÉS DURABLES À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

**ATTENTION : ce modèle est à adapter
selon les conditions de prise en charge mises en place par l'employeur**

Je soussigné(e) **Prénom, Nom**, demeurant **adresse précise** atteste sur l'honneur être volontaire pour percevoir le Forfait Mobilité Durable mise en place par mon employeur **nom employeur**.

J'atteste sur l'honneur utiliser les moyens de déplacements et services suivants dans le cadre de mes déplacements domicile-travail :

- le vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique) tout ou partie de mon trajet domicile-travail soit une distance de **XXX km** (aller-retour)
- le covoiturage en tant que chauffeur ou passager
- les engins de déplacement personnel partagés, motorisés ou non, en location ou en libre-service : vélo, trottinettes et scooters en freefloating...,



- l'autopartage avec véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, les frais d'alimentation d'un véhicule électrique.

J'ai bien noté que le montant du forfait Mobilités Durable est plafonné à **XXX € par an.**

Je m'engage à respecter les modalités d'application mises en place par mon employeur.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à *Ville* la *date*

Signature