

## Loi LOM : des entreprises du CAC 40 à la traîne face aux enjeux environnementaux malgré des incitations croissantes

En un an, près de deux fois plus d'entreprises du CAC 40 ont mis en place le Forfait Mobilités Durables (72,5% en 2023 vs 39% en 2022), une bonne nouvelle nuancée par les résultats de l'étude Worklife qui révèle que la plupart des dispositifs implémentés dans ces grandes entreprises sont encore symboliques et/ou bien en deçà du plafond de 700€ annuel prévu par la loi.

L'employabilité des entreprises est de plus en plus liée à leurs engagements environnementaux. La loi LOM\* prévoit ainsi la mise en place du Forfait Mobilités Durables (FMD), et offre la possibilité aux employeurs, du privé comme du public, d'attribuer une indemnité aux employés qui privilégient les modes de transport plus propres que la voiture individuelle pour effectuer leurs trajets domicile-travail. Ainsi le FMD est un outil précieux pour répondre aux préoccupations des salariés français : le pouvoir d'achat et les enjeux écologiques.

Pourtant, d'après l'étude Worklife\*\* portant sur l'application du FMD par les entreprises du CAC40, 27,5% des entreprises ne proposent encore rien dans le cadre de la loi LOM et sur les 17 entreprises qui mettent 500€ et plus, seulement 6 entreprises ont mis en place des dispositifs clairs et étendus (Fig.1). **Plus de 40% des entreprises qui ont le FMD proposent des mesures bien en deçà des dispositifs légaux (Fig.2)**

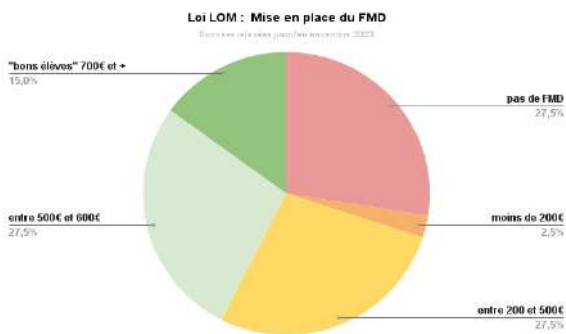


Fig.1

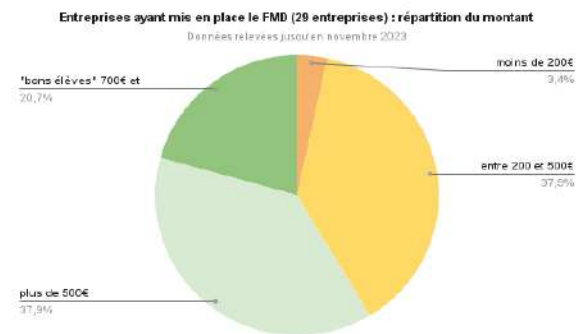


Fig. 2

La loi LOM précise que le plafond du FMD peut être porté à 800€ en cas de cumul avec la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun, dont le taux exonéré de prise en charge est maintenant porté à 75% depuis la loi de finances rectificative 2022. Or, à ce jour, la moitié des entreprises ne s'est pas alignée au nouveau seuil, puisqu'elles sont encore la moitié à ne financer que 50% de l'abonnement de transports. (Fig.3)

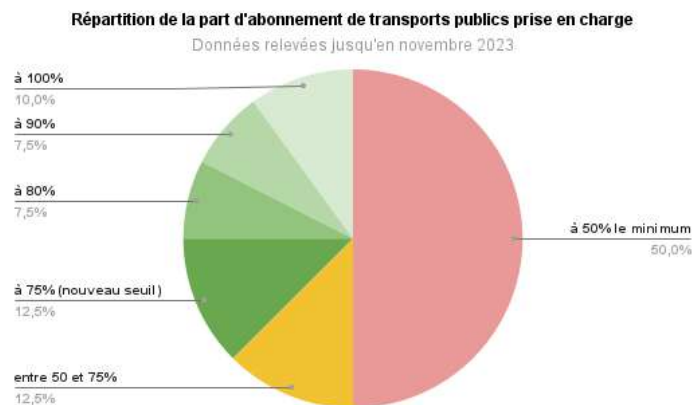


Fig.3

**Malgré les incitations législatives, la complexité des dispositifs encadrés par la loi LOM, tels que les règles complexes de cumul du FMD avec l'abonnement de transport conditionnant le seuil d'exonération de charges, semble entraver une mise en œuvre uniforme.** La diversité des entreprises (structures, secteurs, localisation), l'absence d'outils de gestion et le caractère facultatif de la loi contribuent à des approches inégales, avec des résultats complexes et hétérogènes. **Seule une entreprise du CAC 40 applique intégralement les dispositions plafond de la Loi LOM**, tandis que beaucoup négligent encore la dimension environnementale et son impact économique.

*“Les entreprises sont de plus en plus conscientes de l'importance d'intégrer le FMD dans leurs avantages salariés mais montrent une mise en œuvre timide malgré l'augmentation des montants exonérés. Des solutions de gestion sont désormais disponibles sur le marché, offrant aux entreprises les moyens nécessaires pour intégrer facilement le FMD. La mise à jour de la Loi LOM offre des incitations fiscales et sociales, encourageant les entreprises à considérer cette mesure comme un avantage compétitif et un moyen de renforcer leur image et leurs performances”,* commente Benjamin Suchar, CEO et co-fondateur de Worklife.

Les entreprises se démarquant, telles que Air Liquide, Veolia Water, ou Saint-Gobain, mettent en place des solutions claires et flexibles pour faciliter la gestion du FMD. Par exemple, Veolia Water prend en charge 100% de l'abonnement aux transports en commun, étend le dispositif avec la prise en charge des titres de transport lors des jours de pollution, et met des bornes de recharge électrique à disposition. Saint-Gobain permet quant à elle une gestion simplifiée de l'allocation de FMD, une flotte de vélo d'entreprise et la prise en charge de l'abonnement aux transports en commun avec une carte de paiement à la disposition de ses salariés et l'application Worklife.

Cette mise en place timorée de la loi LOM montre qu'une majorité reste à convaincre de l'importance de soutenir le pouvoir d'achat des employés et de répondre aux enjeux climatiques. La mise en œuvre du FMD pourrait devenir une nécessité à mesure que les entreprises seront confrontées tant à l'évolution des plans de mobilité, qu'aux nouvelles attentes des salariés pour les attirer et les fidéliser.

### Contact presse Worklife

Le Thi Mai Allafort : [le-thi-mai@worklife.io](mailto:le-thi-mai@worklife.io) - 06 50 10 08 11

*À propos de Worklife : Worklife est la solution qui place les avantages salariés au cœur des stratégies RH. Filiale du groupe Crédit Agricole depuis juin 2023, Worklife met l'accent sur l'accompagnement des nouvelles formes de travail. Comment ? En proposant une application qui regroupe l'ensemble des avantages salariés, une carte de paiement unique pour les financer, et une interface administrateur pour les piloter. Ces avantages s'adaptent aux besoins des employeurs: titres restaurants, services à la personne, ou encore financement de l'équipement de télétravail. La solution est la seule à conjuguer la gestion du Forfait Mobilités Durables et les autres avantages salariés, en rendant visible la stratégie RSE de l'employeur, et ainsi mieux répondre aux attentes sociétales déterminantes pour l'attractivité et la rétention des talents. Avec une clientèle de plus de 150 entreprises allant de la PME aux grands groupes, Worklife s'efforce de redéfinir la gestion des avantages salariés en France.*

Pour en savoir plus : [worklife.io](https://worklife.io)

*\* Pour rappel la Loi LOM permet aux entreprises la prise en charge facultative de tout ou partie des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail (frais de carburant, frais engagés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène) jusqu'à 800 € par an depuis cette année (au lieu de 600 € par an).*

*Le forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de :*

- 700 € par personne et par an pour les années 2022 et 2023 ;
- 800 € en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun.

*\*\* Étude Worklife, réalisée en analysant les publications officielles, accords d'entreprise et décisions unilatérales du CAC40 et de leurs partenaires sociaux jusqu'à novembre 2023.*