

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 - 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

** 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.*