



Politique de mobilité 2024

**Les avantages salariés adaptés
aux enjeux sociétaux**

Introduction

Le trajet domicile-travail représente une part importante de nos déplacements au quotidien. Si la mobilité se diversifie, un moyen reste plébiscité pour se déplacer : **7 Français sur 10 se rendent au travail en voiture** selon le [Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires](#) et le [Ministère de la Transition énergétique](#).

L'absence d'alternative à ce mode de transport est une source importante d'inégalités face au travail :

1/4

des Français a déjà dû refuser un emploi
faute de moyens pour s'y rendre

80%

des territoires français ne proposent
pas de solution pour les transports du
quotidien

Par ailleurs, la hausse du coût du carburant entraîne une **perte du pouvoir d'achat** pour les salariés dépendants de la voiture pour se rendre sur leur lieu de travail : les transports représentent le 1er poste de dépenses pour un ménage (18 % du budget en moyenne), devant l'alimentation et le logement.

Enfin, du côté des entreprises, le premier secteur émetteur de gaz à effet de serre est **le transport avec 30 % des émissions** dont les trajets domicile-travail font partie. Agir sur la mobilité des salariés est donc un levier important pour les aider à atteindre leurs objectifs de neutralité carbone.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que le trajet domicile-travail est au cœur du dialogue social dans les entreprises. **La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM)**, adoptée le 24 décembre 2019, a rendu cette thématique obligatoire dans les négociations annuelles afin que les organisations s'engagent à faciliter les trajets de leurs salariés.

Elle donne désormais l'opportunité aux directions des entreprises de concevoir un **plan de mobilité pertinent** qui répond à l'ensemble de ces enjeux.

Comment aider les entreprises à opérer une transition vers une offre de mobilité plus variée, plus responsable et plus attractive ?

À travers une vue d'ensemble des dispositifs, des solutions innovantes et des cas clients concrets, nous vous proposons de répondre à cette question en vous aidant à construire un plan de mobilité durable qui fasse sens pour vous et vos collaborateurs. Découvrez les défis incontournables pour y arriver.

Bonne lecture !



Benjamin Suchar
Fondateur de Worklife

Sommaire

Partie 1

Mobilité durable : une réponse aux principaux enjeux RSE des entreprises **p.5**

Réduire l'empreinte carbone p.6

Améliorer le bien-être et la santé des salariés p.7

Redonner du pouvoir d'achat aux collaborateurs p.10

Mieux recruter et renforcer la marque employeur p.11

La mobilité durable, pilier d'une stratégie RSE cohérente et durable : focus sur le cas de Saint-Gobain p.13

Partie 2

La mobilité durable au cœur des négociations obligatoires en entreprise **p.15**

Une progression notable dans les entreprises p.17

Les leviers d'une négociation réussie p.18

Partie 3

Des avantages salariés qui répondent à vos enjeux de mobilité durable p.20

Connaître les attentes de vos collaborateurs : le prérequis p.21

Tour d'horizon des solutions pour bien choisir son dispositif p.22

Le forfait mobilités durables p.22

Le crédit mobilité p.28

La prise en charge des frais de carburant p.31

L'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) p.33

Comparatif des solutions pour 2024 p.34

Combinaison et flexibilité avec Worklife p.35

Un levier de communication interne indispensable p.37

Conclusion p.39

Partie 1

Mobilité durable : une réponse aux principaux enjeux RSE des entreprises

Nous constatons plusieurs défis qui retiennent particulièrement l'attention des entreprises dans le contexte d'une politique de mobilité durable. Ils répondent à des préoccupations à l'ordre du jour pour les entreprises.

Réduire l'empreinte carbone

La réduction de l'empreinte carbone est un enjeu RSE incontournable pour les entreprises. Pour faire face au dérèglement climatique, celles-ci ont pour obligation de **baissier les gaz à effet de serre** générés de manière directe ou indirecte par leur activité.

Ainsi, les entreprises de plus de 500 salariés doivent publier leur bilan carbone et le mettre à disposition sur le site de l'ADEME. Celui-ci permet de **cartographier les émissions de gaz à effet de serre des entreprises par typologie** : les émissions directes, les émissions indirectes liées à l'énergie générée ou produite par l'entreprise et les émissions indirectes dont le trajet domicile travail fait partie.

Aujourd'hui, **31 % des émissions de CO2 sont générées par le secteur du transport en France.**

Selon le Parlement européen, une réduction de 90 % des émissions de GES provenant des transports est nécessaire d'ici à 2050, par rapport aux niveaux de 1990, pour atteindre la neutralité carbone.

Toujours selon le Parlement européen : "les voitures particulières sont l'un des principaux pollueurs puisqu'elles représentent 60,6 % des émissions totales de CO2 dues au transport routier en Europe.

Avec un taux d'occupation moyen de 1,6 personne par voiture en Europe en 2018, le covoiturage ou le report sur les transports publics, le vélo et la marche à pied, pourraient contribuer à réduire les émissions. Les **trajets domicile-travail** représentent une part majoritaire de celui-ci.

Le bilan GES est un moyen pour les entreprises d'en prendre conscience. Il doit être accompagné d'un **plan de transition énergétique** avec des actions ciblées en fonction des sources d'émissions des entreprises.

Proposer des alternatives douces et encourager la mobilité durable auprès des collaborateurs au quotidien est un bon moyen pour les employeurs de remplir les objectifs de réduction des GES, et de rendre les salariés acteurs de celui-ci.

Améliorer le bien-être et la santé des salariés

Les employés attendent de leur entreprise que celle-ci s'occupe plus de leur bien-être et de leur santé. Ainsi, 86% des salariés souhaitent que leur entreprise intègre durablement la prévention et la santé dans sa stratégie selon une étude publiée par **Malakoff Mederic** sur la santé au travail.

Cette tendance s'est renforcée depuis la crise la Covid-19 qui a accéléré les problématiques de santé et de bien-être en entreprise.

Hausse de l'absentéisme, dégradation de la santé physique et mentale, émergence de l'éco-anxiété...l'entreprise doit prendre ses responsabilités et jouer un rôle de plus en plus important dans la santé des salariés.

La mise en place de solutions de mobilité durable participe à l'amélioration de celle-ci. Ce service offre une plus grande flexibilité dans les moyens de transport pour le confort des équipes. Il répond ainsi aux nouveaux usages résultants du travail hybride avec des lieux de travail qui peuvent varier et des moyens de déplacement à adapter en fonction.

Mais surtout, encourager la mobilité durable permet aux salariés de remplacer les déplacements en voiture pour emprunter les transports en commun ou le vélo qui ont un impact bénéfique sur la santé.

Le vélo permet d'exercer une activité physique quotidienne et de lutter ainsi contre la sédentarité et le stress. Pédaler tous les jours environ 30 minutes à un rythme modéré permet également de diminuer le risque de développer des maladies cardiovasculaires.

C'est également un excellent moyen de lutter contre l'éco-anxiété. **Selon une étude réalisée par le Conseil économique, social et environnemental (CESE),** « 70 % des salariés considèrent que le dérèglement climatique et plus généralement la dégradation de l'environnement peut affecter la santé des salariés. »

Selon une étude danoise publiée en 2016, la pratique quotidienne du vélo réduit de 20% le risque de développer du diabète de type 2.

Une autre **étude publiée par le British Medical Journal** de 2017, montre que les personnes qui se rendent à vélo au travail réduisent de 45 % les risques de développer un cancer et de 46 % ceux de développer des risques cardiaques comparés aux travailleurs se déplaçant avec des transports passifs.

En leur permettant de passer à des transports plus respectueux de l'environnement, les entreprises permettent à leurs salariés d'être moteur du changement et de passer concrètement à l'action. Il s'agit de la meilleure façon de combattre l'éco-anxiété, mal-être en pleine expansion.

Redonner du pouvoir d'achat aux collaborateurs

Face au retour de l'inflation et de la hausse des prix du carburant, le coût du trajet domicile-travail est une préoccupation pour de nombreux Français. Malgré l'essor du télétravail, une grande majorité d'entre eux se déplacent encore tous les jours sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel faute d'alternative. En 2022, selon [l'indice des prix à la consommation de l'Insee](#), le coût du trajet domicile-travail a augmenté de 25 %.

L'entreprise peut agir pour défendre le pouvoir d'achat des salariés.

L'augmentation des salaires n'est pas la seule solution pour y faire face ni la plus efficace. Afin d'améliorer leur pouvoir d'achat, proposer des avantages sociaux ciblés et adaptés aux problématiques des salariés se révèlent être un choix plus pertinent.

En effet, le forfait mobilités durables ou la prise en charge carburant représentent des enveloppes budgétaires totalement exonérées d'impôt dans la limite de 700 euros par an et par salarié.

La valeur nette perçue est, dans la grande majorité des cas, supérieure à une augmentation de salaire, soumise à impôt. C'est un bénéfice plus avantageux qu'une hausse salariale.

Mieux recruter et renforcer la marque employeur

Ce n'est un secret pour personne. Les entreprises font face à une pénurie de talents et de main d'œuvre et ceci dans de nombreux domaines.

Selon les statistiques de Pôle Emploi, 3 039 000 projets d'embauche sont prévus en 2023 et 61% des recrutements sont jugés difficiles.

Ces difficultés sont multifactorielles, mais c'est souvent le manque d'attractivité des métiers et des entreprises qui en est responsable. Face à ce contexte, les entreprises doivent prendre conscience que le rapport de force s'est inversé et que désormais les candidats choisissent aussi les entreprises dans lesquelles ils souhaitent travailler.

Afin d'améliorer leur attractivité, il est fondamental pour les organisations de mieux savoir se vendre.

Pour cela, elles doivent améliorer leur communication sur les avantages qu'elles peuvent offrir aux candidats et leur donner envie de les rejoindre.

Les avantages sociaux sont souvent des atouts que les entreprises ne valorisent pas suffisamment dans leur discours de marque employeur. Pourtant, ces derniers sont un moyen très puissant d'atteindre leurs objectifs de recrutement et de rétention.

Les entreprises ont besoin d'un package salarial attractif pour garder leurs salariés mais aussi séduire les candidats. En entretien, les avantages sociaux peuvent faire la différence chez un candidat qui hésite entre deux organisations.

Par exemple, **1 Français sur 4 déclare avoir déjà renoncé à un travail ou à une formation faute de moyen pour se déplacer** selon une étude publiée par [le Laboratoire de la Mobilité inclusive avec l'Institut Elabe](#).

Pour remédier à cette problématique, une entreprise qui propose des avantages pour encourager la mobilité de ses employés, comme le forfait mobilités durables, l'avantage auto et le crédit mobilité, fera la différence par rapport à celles qui n'en proposent pas.

La mobilité durable, pilier d'une stratégie RSE cohérente et durable



Saint-Gobain a choisi Worklife pour les accompagner dans la mise en place de sa mobilité durable, pilier de son programme Agir durablement.

A travers ce programme, Saint-Gobain illustre ainsi parfaitement la bonne approche à adopter : la mobilité durable doit s'inscrire dans une stratégie RSE plus globale ainsi que dans les objectifs du groupe.

Les actions menées ont ainsi beaucoup plus de sens et d'impact. Par ailleurs, en impliquant les collaborateurs, ceux-ci deviennent pleinement acteurs de ces objectifs.

La parole à Stéphane Cardoso gestionnaire RH et Aurélie Bocage, responsable SIRH chez Saint Gobain qui nous expliquent comment la mobilité durable est un levier pour remplir leur objectif de neutralité carbone.



Stéphane Cardoso
Gestionnaire RH



Aurélie Bocage
Responsable SIRH

Saint-Gobain s'est engagé à atteindre la neutralité carbone en 2050 et à ce titre a mis en place le programme agir durablement pour engager l'ensemble des collaborateurs au printemps 2021. Il s'agit d'un programme d'engagement environnemental et sociétal qui s'appuie notamment sur la mobilité verte.

Nous avons identifié plusieurs enjeux stratégiques et l'application Worklife nous permettra d'atteindre l'un d'entre eux qui est la neutralité carbone. Notre stratégie RH s'inscrit pleinement dans les objectifs du groupe avec le programme "Agir durablement " à travers plusieurs actions comme la location de vélo avec option d'achat, la nouvelle politique de véhicule, et toute une politique de déplacements qui se veulent plus beaucoup plus durables.

Aujourd'hui, nous allons plus loin en étant digital et innovant avec la mise en place de l'application Worklife qui nous permettra de mettre en place le forfait de mobilités durables. Ces avantages nous permettront également de mieux fidéliser nos collaborateurs et d'attirer de nouveaux talents.

Partie 2

La mobilité durable au cœur des Négociations Annuelles Obligatoires

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM), adoptée le 24 décembre 2019, a pour objectif de transformer les politiques mobilités en proposant des transports quotidiens moins coûteux et plus durables pour tous. Le forfait mobilités durables fait partie des dispositifs de cette loi. Il vise à inciter à l'utilisation de transports plus propres et moins chers que la voiture individuelle pour les trajets domicile-travail en faisant participer les employeurs aux frais de mobilité des salariés. C'est dans ce contexte que la mobilité domicile-travail a été également intégrée aux thématiques obligatoires abordées lors des NAO.

En effet, la Loi LOM rend obligatoire l'intégration de la mobilité domicile-travail dans le volet « Égalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail » des Négociations Annuelles Obligatoires. Cette nouvelle thématique de négociation est arrivée alors que la mobilité des Français a été profondément modifiée par la crise sanitaire et le déploiement du travail hybride qui s'est généralisé depuis.

L'intégration de la mobilité dans les NAO peut s'exprimer sous le déploiement de la mise en place du forfait mobilités durables mais pas uniquement. D'autres options peuvent compléter ce dispositif ou être négociées dans les NAO comme :

- Des études sur les besoins en déplacement des salariés avec des indicateurs de suivi ;
- L'organisation de l'environnement de travail comme la mise à disposition de places de stationnement spécifiques pour le covoiturage, la création de douches pour les personnes se déplaçant à vélo, la mise à disposition de bornes de recharge etc.... ;
- La réalisation d'une charte des déplacements pour encourager les bonnes pratiques (covoiturage, véhicule de fonction électrique, télétravail...) ;
- Des formations et des campagnes de sensibilisation sur la mobilité durable.

Les NAO sont l'opportunité pour les parties prenantes de lancer un plan de mobilité qui répond aux besoins des collaborateurs et qui s'inscrit dans la stratégie RSE de l'entreprise.

C'est l'occasion de faire de la mobilité un levier de la qualité de vie au travail, d'agir sur l'empreinte carbone de l'entreprise et de renforcer votre marque employeur.

La mobilité durable progresse dans les entreprises

En témoigne la [seconde édition du baromètre “forfait mobilités durables”](#) du [Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des Territoires](#) et [l'ADEME](#), publié en 2022 avec le soutien de France Mobilités, et piloté par Via ID et Ekodev.

Cette étude permet d'apprécier le **niveau d'intégration de la mobilité durable dans les NAO**, d'en comprendre les évolutions mais aussi les freins persistants auprès des entreprises. Vous disposez ainsi de renseignements précieux pour affûter vos arguments face aux décideurs ! Voici les chiffres à retenir :

38%

des employeurs du secteur privé ayant répondu déclarent avoir déployé le FMD au sein de leur organisation, soit 2 employeurs privés sur 5 (+12 points par rapport à 2021)

80%

des employeurs ont connaissance de ce dispositif et 40% des organisations envisagent de le déployer

Les leviers d'une négociation réussie

Selon le dossier de recommandations du [Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des Territoires](#) et l'ADEME, deux statistiques nous éclairent sur les leviers possibles pour réussir vos négociations :

46%

des structures ayant négocié la mobilité déclarent que la bonne connaissance du sujet de la mobilité en amont des négociations est un levier à la négociation

21%

des structures ayant négocié la mobilité déclarent que la transmission d'informations (diagnostic mobilité) aux RP en amont des négociations est un levier à la négociation

Voici la check-list des actions à mettre en place en amont pour faciliter vos prochaines NAO :

- ☑ Informer en amont l'ensemble des organisations syndicales sur le sujet de la mobilité domicile-travail.

Le sujet doit être obligatoirement abordé par les employeurs et les représentants du personnel dans le cadre du CSE, puisque le thème de la mobilité domicile-travail fait désormais partie des NAO dans les structures de plus de 50 salariés ;

- ☑ Intégrer les délégations syndicales au groupe de suivi des études mobilité
- ☑ Démontrer l'aspect fédérateur de la mobilité et des mesures qui peuvent s'en suivre ;
- ☑ Apporter des preuves des bénéfices de la mobilité durable en vous basant sur le retour d'expérience d'autres entreprises qui ont mis en place un plan de mobilité durable ;
- ☑ Montrer l'ensemble des avantages liés à la mobilité durable en entreprise :
 - *Amélioration de la qualité de vie, des conditions de travail et de la productivité grâce à des trajets domicile-travail plus adaptés aux besoins de chacun ;*
 - *Diminution du risque routier ;*
 - *Amélioration du bien-être et de la santé des salariés grâce à l'activité physique nécessaire pour se rendre en transport en commun ou à vélo au travail ;*
 - *Rendre les salariés acteurs d'un environnement plus sain ;*
 - *Réduction des coûts pour l'entreprise comme les stationnements ;*
 - *Baisse de l'empreinte carbone.*

Afin de bâtir un plan efficace pour les collaborateurs et convaincre la direction, vous aurez besoin d'avoir une cartographie précise des problématiques de mobilité en interne. C'est l'occasion de lancer une enquête auprès des salariés !

Partie 3

Des avantages salariés qui répondent à vos enjeux de mobilité durable

N'attendez pas les prochaines Négociations Annuelles Obligatoires pour faire évoluer votre politique de mobilité ! Vous pouvez dès maintenant suivre des étapes qui nous semblent clés dans la mise en place d'une politique de mobilité qui s'adapte aux besoins de vos collaborateurs, mais aussi aux valeurs que votre entreprise souhaite porter.

Connaître les attentes de vos collaborateurs : le prérequis

Avant de mettre en place un plan de mobilité durable, il est indispensable de connaître les besoins de vos salariés. Vous pourrez ainsi bâtir un plan utile tout en restant cohérent avec la stratégie du groupe. Afin de réaliser cette analyse en interne, nous vous recommandons de :

- Définir l'ensemble des objectifs et des critères pour mener l'audit ;
- Réaliser une enquête salariés, qualitative et quantitative ;
- Analyser les retours et recommandations pour orienter le plan de mobilité ;
- Définir le plan de suivi avec des critères pour mesurer l'adhésion des salariés.

Pour vous aider à le réaliser dans les meilleures conditions, Worklife a à cœur d'accompagner ses partenaires dans cette démarche à travers plusieurs niveaux de services, d'une simple consultation gratuite jusqu'à un accompagnement global ou des interventions à la carte comme l'animation d'ateliers ou la réalisation d'enquêtes auprès des salariés.

Bien choisir son dispositif : tour d'horizon des solutions pour les entreprises

Le forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables est une prise en charge facultative par l'employeur des frais de transport domicile-travail des salariés effectués en « mobilité douce » (vélo, trottinette...), modes « alternatifs » (covoiturage...) ou transports en commun hors abonnement.

L'employeur peut prendre en charge **tout ou partie des frais engagés** pour les déplacements domicile-travail des salariés effectués en modes de transport durables :

- Vélo personnel (électrique ou non) : achat, réparation...
- Covoiturage (conducteur ou passager)
- Services de mobilité partagée : location ou mise à disposition en libre-service de vélos, scooters, trottinettes, gyropodes
- Services d'autopartage à faibles émissions (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène)
- Transports publics (bus, métro, RER, tramway) hors abonnement

Qui est concerné ?

Tous les employeurs du secteur privé sont concernés ainsi que toutes les catégories de salariés :

- Les salariés en CDI, CDD
- Les salariés intérimaires
- Les apprentis
- Les stagiaires
- Les salariés à temps partiel

Quelles sont les modalités d'attribution ?

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge du forfait mobilités durables sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord inter-entreprises et à défaut par accord de branche.

A 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.

Les exonérations de prise en charge pour les entreprises

L'employeur pourra décider d'accorder jusqu'à 700 € par an par salarié dans le cadre du forfait mobilités durables dont la somme versée sera exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu.

Les modes de versement

Tous les employeurs du secteur privé sont concernés ainsi que toutes les catégories de salariés :

- Soit versée directement sur le bulletin de salaire de l'employé
- Soit allouée sous la forme d'une indemnité sur une carte de paiement.

Cumuler le forfait mobilités durables et abonnements de transports en commun

Le forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge de 50 % d'abonnement de transports en commun, ou de prise en charge des frais de carburant. Il existe toutefois des limites d'exonération :

- Le cumul avec frais de carburant : jusqu'à fin 2023, la limite est passée à 800 € par an, dont 400 € maximum au titre des frais de carburant et 700 € maximum au titre des frais de rechargement de véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène
- le cumul avec le remboursement obligatoire de transports en commun : l'exonération globale est limitée à 800 € par an (loi de finances rectificative pour 2022.)

À noter que la loi de finances rectificative pour 2022 permet aux employeurs de prendre en charge jusqu'à 75 % de l'abonnement de transport en commun.

Pour mémoire, la prise en charge de l'abonnement de transports en commun est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS.)

Worklife propose une solution qui réunit sous une même allocation tous les avantages salariés comme les transports en commun, le forfait mobilités durables, la prime carburant et le rechargement électrique.

Une mise en place parfois complexe

Toutefois, dans les faits, il est très **difficile de gérer le cumul de différents dispositifs** en interne car l'entreprise doit sans cesse contrôler le non-dépassement des différents seuils. Par ailleurs, la gestion manuelle d'attestations sur l'honneur et la récupération des justificatifs est chronophage et peut conduire à des erreurs.

Face à ces enjeux, la solution est d'**externaliser la gestion de cet avantage** et ceci pour 3 raisons principales :

- Décharger les équipes paie d'une gestion trop chronophage de ces avantages ;
- Respecter le cadre légal dont ils dépendent ;
- Améliorer l'expérience collaborateur dans leur utilisation au quotidien.

Worklife s'inscrit justement dans cette démarche en proposant une solution basée sur 3 piliers :

- Une **carte de paiement** qui permet à l'utilisateur de profiter de ses avantages de manière simple et dans le respect du cadre légal,
- Une **application** qui le rend autonome au quotidien pour gérer ses dépenses ;
- Une **plateforme administrative** à destination de l'équipe RH qui permet de visualiser en temps réel l'adoption et l'utilisation de ce bénéfice par les utilisateurs.

L'approche Worklife

Plus de liberté pour vos collaborateurs et de temps pour votre service RH avec Worklife

Grâce à la solution Worklife, les frais de transports et le forfait mobilités durables sont cumulables sur la même carte. Vous offrez ainsi plus de liberté à vos collaborateurs dans leur choix pour se déplacer : métro l'hiver, vélo l'été, titres de transport à l'unité, c'est désormais possible !

La carte Worklife permet également de financer tous les transports en commun et l'ensemble des acteurs de la mobilité durable.

Vous décidez du pourcentage remboursé et vos collaborateurs paient avec leur carte Worklife. Ensuite, la répartition est automatique entre la part de l'employeur et celle de l'employé. Vous n'avez ainsi plus de justificatifs à gérer manuellement.

Cette tâche est souvent bâclée par les entreprises qui manquent de temps pour les récupérer avec pour conséquence de rembourser des frais sans preuve.

Worklife s'occupe de récupérer et de traiter l'ensemble de ces justificatifs. Ainsi, le cadre légal est beaucoup mieux respecté et vous gagnez jusqu'à 3 jours de gestion administrative par mois.

Le Crédit Mobilité

Le Crédit Mobilité est un dispositif associé à l'attribution des véhicules de fonction et statutaire en entreprise. Lorsqu'il est mis en place, les salariés éligibles à ces véhicules peuvent alors décider de renoncer partiellement ou totalement à leurs véhicules.

Le Crédit Mobilité n'est valable que dans le cas d'attribution de véhicule de fonction ou statutaire. Les salariés équipés de véhicules de société ne seront donc pas éligibles à cet avantage en nature. Lorsqu'un véhicule est attribué au salarié, on lui attribue une valeur, dite valeur TCO (Total Cost Ownership). Le montant du Crédit Mobilité est calculé selon la valeur TCO dudit véhicule. C'est alors le coût de ce véhicule qui est remplacé.

Il existe deux grands cas d'usage salarié pour le Crédit Mobilité :

- 1 Le salarié souhaite se séparer totalement de son véhicule de fonction (ou statutaire) car il n'en a pas l'utilité. Il se voit alors attribuer une enveloppe budgétaire, correspondant à son nouveau Crédit Mobilité, dont le montant est équivalent à la valeur TCO de l'ancien véhicule auquel il était éligible.
- 2 Le salarié souhaite remplacer son ancien véhicule par un nouveau de gamme inférieure et plus en adéquation avec ses besoins. Il s'agit le plus souvent de véhicules plus petits et/ou moins polluants. Il se voit alors attribuer, lui aussi, une enveloppe budgétaire, correspondant à son Crédit Mobilité, dont le montant est égal à la différence de valeur TCO entre son ancien véhicule et le nouveau véhicule choisi.

Dans les deux cas, le salarié peut utiliser son avantage Crédit Mobilité comme il le souhaite, tant dans le cadre de ses déplacements professionnels que personnels. Le Crédit Mobilité présente de nombreux avantages à la fois pour l'entreprise mais aussi pour les salariés.

Les avantages du Crédit Mobilité pour l'entreprise :

- Optimiser son parc automobile en réduisant le nombre de véhicules prêtés,
- Réduire son empreinte carbone en choisissant d'équiper les salariés de véhicules moins polluants,
- Mettre en valeur sa marque employeur grâce à une politique mobilité flexible et au plus proche des besoins collaborateurs.

Les avantages du Crédit Mobilité pour les salariés :

- Profiter d'une politique mobilité innovante et 100% flexible,
- Pouvoir combiner plusieurs modes de mobilité selon ses envies, ses valeurs et besoins au quotidien,
- Gagner en pouvoir d'achat,
- Réduire le stress lié aux trajets quotidiens en voiture (parking, embouteillages, etc.).

À travers cette démarche, l'État souhaite encourager l'utilisation de mobilités plus douces en réduisant notamment les flottes automobiles des entreprises. C'est également dans ce cadre qu'a été mis en place le [forfait mobilités durables](#).

Ces décisions sont des mesures financières visant à la fois, à encourager et faciliter la transition les salariés qui souhaiteraient aller vers des modes de mobilité plus respectueux de l'environnement, mais aussi, à ne pas pénaliser les salariés qui ne seraient pas en mesure de changer leurs habitudes de mobilité.

L'approche Worklife

Avec Worklife, votre Crédit Mobilité passe à la vitesse supérieure

Tous les transports éligibles au crédit mobilité peuvent être financés grâce à la carte Worklife :

- Vos collaborateurs financent leurs trajets avec leur carte, en paiement sans contact, ou depuis leur mobile.
- La répartition de la part employeur / employé est instantanée en cas de dépassement d'allocation.
- Le suivi des dépenses est disponible en temps réel sur l'application mobile.

La gestion est connectée avec votre outil interne de paie :

- Vous récupérez toutes les données nécessaires en un clin d'œil limitant ainsi le risque d'erreurs ou la perte de temps ;
- Notre solution est compatible avec les exigences URSSAF ;
- L'ensemble des fichiers sont téléchargeables.

La prise en charge des frais de carburant

La prise en charge des frais de carburants permet de répondre à la demande de mobilité des collaborateurs hors agglomération et utilisant leur véhicule personnel dans le cadre des trajets domicile-travail. Il existe deux modalités de prise en charge.

La prime de transport

L'employeur peut prendre en charge les frais suivants lorsqu'ils sont engagés dans le cadre du trajet domicile-travail :

- Les frais de carburant à hauteur de 400 € en cumul avec le FMD
- Les frais pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène à hauteur de 700 € en cumul avec le FMD

Une indemnisation kilométrique pour les trajets domicile/travail ?

De manière générale, il est considéré que le trajet domicile/travail n'est pas remboursé en tant que frais professionnel.

Toutefois, selon l'URSSAF, ce déplacement peut entrer dans ce cadre s'il est avéré que le salarié doit prendre son véhicule personnel pour travailler en raison de problèmes d'horaires ne lui permettant pas de prendre les transports en commun ou si ces transports ne lui permettent pas de se rendre à proximité de son lieu de travail.

Pour pouvoir inclure les indemnités kilométriques dans le cadre de frais professionnels pour les déplacements domicile-travail, l'entreprise doit pouvoir justifier, pour chaque collaborateur concerné, du type de véhicule utilisé dans le cadre de ces déplacements et de la distance domicile-travail.

L'approche Worklife

L'avantage auto : une solution Worklife encore plus adaptée à la vie des entreprises !

La solution avantage auto de Worklife comporte 3 avantages pour faciliter l'utilisation du dispositif, pour une meilleure expérience collaborateur et la gestion administrative de celui-ci.

1. Définissez le réseau de votre choix afin que vos collaborateurs puissent se fournir en carburant (stations-service) ou recharger leur véhicule électrique
2. Simplifiez les dépenses et le financement de l'indemnité grâce à la carte Worklife :
 - Vos collaborateurs financent leurs trajets avec leur carte, en paiement sans contact, ou depuis leur mobile ;
 - La répartition de la part employeur / employé est instantanée en cas de dépassement d'allocation ;
 - Le suivi des dépenses est disponible sur l'application.
3. Facilitez la gestion administrative grâce à un écosystème connecté avec votre outil interne de paie :
 - Récupérez instantanément les données nécessaires
 - Bénéficiez d'un outil compatible avec les exigences URSSAF
 - Téléchargez les fichiers en un clin d'œil !

L'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV)





Afin d'encourager des déplacements plus respectueux de l'environnement, les salariés qui souhaitent se rendre au travail en vélo peuvent percevoir des indemnités.

Ces aides peuvent être sollicitées lors de l'achat du vélo, pour l'entretenir ou le réparer. Cette indemnité est de 25 centimes d'euro par kilomètre avec un montant maximum de 500 euros par an et par salarié. Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite fixée.

Depuis 2020, l'IKV n'est plus disponible sauf pour les sociétés qui ont déjà mis en place l'avantage. Désormais la solution est comprise dans le forfait mobilités durables et est devenue cumulable avec d'autres moyens de transports peu polluants.

Cela permet de prendre en charge la totalité des transports utilisés lors du trajet domicile-travail comme le vélo plus le train par exemple ou de changer de moyen de transport en fonction des saisons.

Comparatif des solutions pour 2024

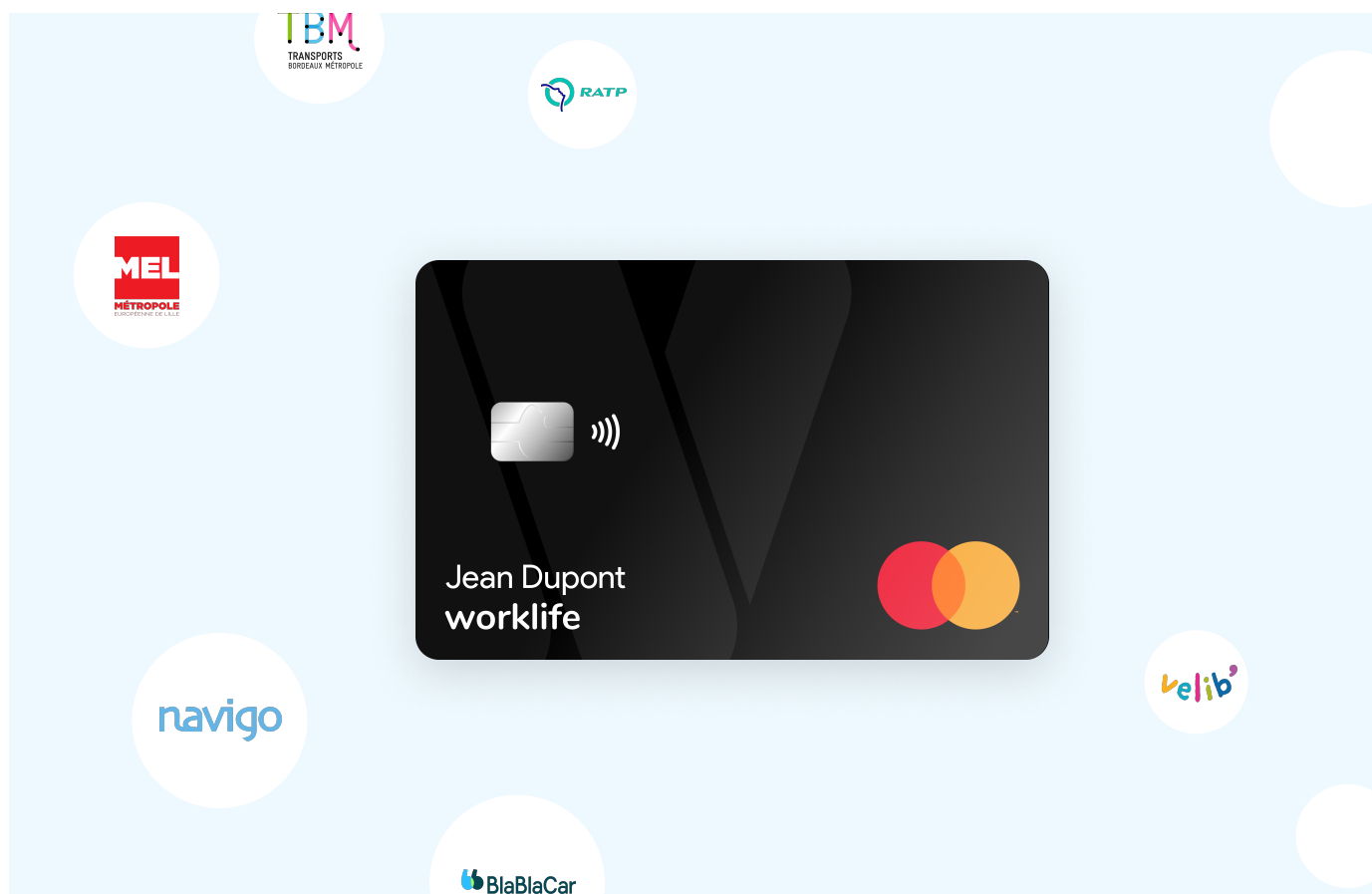
	Plafond défiscalisable par salarié	Transports couverts	Population visée
 Transports publics	50% de l'abonnement	Abonnement transport public	Tous les salariés
 Forfait mobilités durables	800€ par an	Abonnement transport public + vélo + recharge électrique	Tous les salariés
 Crédit mobilité	Selon le prix du véhicule de fonction	<ul style="list-style-type: none"> - Billets de train - Moyens de transports urbains - Location voiture ou vélo - Déplacements vacances (train, avions, etc) - Frais de carburants 	Les salariés ayant un véhicule de fonction
 Indemnité Kilométrique Vélo	25 centimes par kilomètre parcouru	Vélo	Les salariés se rendent au travail en vélo. <i>*Si dispositif instauré avant 2020</i>

La flexibilité de Worklife : combiner les dispositifs

Dans les faits, il est très complexe de gérer plusieurs dispositifs en interne car l'entreprise doit sans cesse contrôler le non-dépassement des seuils. Ce n'est plus le cas avec la carte Worklife, qui permet de combiner tous les dispositifs facilement sur une seule carte

Vos collaborateurs paient avec une seule carte acceptée partout : vous définissez votre réseau d'acceptation en fonction de vos avantages, sans aucune restriction d'enseignes.

La carte est valable sur l'ensemble des acteurs de la mobilité.



Une répartition de la part employeur et de la part employé instantanée

Les salariés associent leur moyen de paiement personnel à leur carte Worklife. De cette manière, plutôt que de payer l'intégralité de leur abonnement mensuel puis de se faire rembourser, ils payent désormais avec leur carte Worklife et la répartition employeur/employé est automatique et instantanée.



Worklife comme levier de communication interne

Depuis des années, la communication interne a dû se tourner vers des pratiques marketing pour engager ses salariés. Le tunnel de l'engagement s'applique maintenant à vos démarches internes à travers les actions suivantes : l'attention, la compréhension, la défense et enfin la contribution.

En effet, trop d'entreprises proposent de nombreux avantages sociaux pour leurs salariés sans que ceux-ci n'en aient jamais eu connaissance. Ils ne sont donc pas utilisés faute d'informations à ce sujet. C'est un véritable manque à gagner pour l'entreprise, ainsi que pour les collaborateurs.

Worklife vous accompagne pour assurer le succès et l'adoption de votre politique sociale avec une campagne de communication mise en place par nos équipes dédiées. Cette sensibilité quant à la bonne compréhension et la bonne diffusion a permis à Worklife d'atteindre un taux d'adoption moyen supérieur à 95%.

L'application Worklife a été pensée pour être le Hub de votre politique sociale et comme outil de communication interne. Elle assure la visibilité des avantages salariés en place.

C'est un véritable appui pour votre marque employeur grâce à la mise en valeur de différents blocs d'information, de partenariats, de liens externes vers les autres solutions RH en place (mutuelle, paie...).

Le tout restant modulable en fonction des pays, établissements ou filiales.



Soutien en santé mentale

Besoin de parler ? Vous pouvez joindre notre support d'aide psychologique

Épargne salariale

Découvrez le récapitulatif de votre épargne

Assurance santé

Découvrez votre tableau de garanties



Conclusion

Accélérons ensemble votre transition vers de nouvelles mobilités !

La mobilité est en pleine mutation. Les usages ont fortement évolué sous l'impulsion de la transformation digitale et du déploiement du travail hybride. La mobilité est également sous le feu des projecteurs car elle est un levier incontournable de la décarbonation de nos modes de vie.

Inscrite désormais à l'agenda des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent saisir cette opportunité pour faire de la mobilité un véritable atout pour renforcer leur politique RSE ainsi que leur attractivité en interne et en externe.

Des solutions innovantes ont vu le jour afin que les entreprises puissent proposer des avantages fluides et flexibles, adaptés aux besoins de chacun.

Envie d'en savoir plus ?

Notre experte est à votre disposition pour une consultation gratuite sur votre politique de mobilité durable.

Caroline Loiseau

Compensation & Benefits Analyst

caroline.loiseau@worklife.io | 01 76 31 08 06

 **worklife**