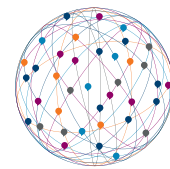




# La plume de l'alouette



ATLANTES  
AVOCATS

MARS 2019

## Du cadrage à la contrainte

ou le discours de la méthode

Si le Premier Ministre semble réaffirmer l'utilité du paritarisme, force est de constater que les nouvelles contraintes imposées aux organisations syndicales dans la négociation sur l'assurance chômage ont sérieusement obéré leurs marges de manœuvres.

En cause, notamment, « *les nouvelles modalités de cadrage* » qui résultent de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018.

Désormais, le document de cadrage fixe :

- les objectifs de la négociation en matière de trajectoire financière ;
- les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance-chômage ;
- le délai dans lequel la négociation doit aboutir.

Pour être agréé, l'accord éventuellement conclu doit, notamment, être compatible avec la trajectoire financière et éventuellement les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance-chômage définis dans le document de cadrage.

Telles sont les nouvelles dispositions de l'article L. 5422-22.

Il est intéressant de souligner différents éléments :

- l'agrément de la convention d'assurance-chômage ne relève plus du Ministre du Travail mais du Premier Ministre ;
- dans l'étude d'impact du projet de loi, le gouvernement a justifié ce rôle renforcé de l'Etat par des « *interrogations récurrentes - et croissantes - sur l'efficacité du paritarisme de gestion pour faire face aux enjeux actuels* ».

Edouard PHILIPPE a, toutefois, rappelé le 26 février 2019 : « *Les négociations n'ont pas abouti cette fois-ci. Ça ne remet pas nécessairement en cause le principe ou leur utilité* ».

Et pourtant, quand le cadrage devient contrainte... l'échec était plus que probable et l'on peut, à cet égard, s'interroger sur l'hypothèse suivante : dans quelle mesure les organisations syndicales, salariés comme employeurs, n'avaient-elles pas intérêt à voir échouer ces négociations ?



Toujours est-il que le gouvernement a déclaré reprendre à son compte les contraintes fixées par le document de cadrage autour des quatre thèmes suivants :

- la gestion des contrats courts ;
- l'indemnisation et, notamment, les règles de cumul qui conduiraient certaines personnes à percevoir une allocation mensuelle supérieure à ce qu'elles percevaient chaque mois en tant que salarié ;
- les niveaux d'indemnisation les plus élevés et notamment les cadres ;
- les modalités de rechargement des droits qui conduiraient à une précarisation accrue des salariés.

Le gouvernement va consulter les organisations syndicales avant de produire un texte pour cet été...

Evelyn BLEDNIAK, Avocat Associée

P. 2 LE CSE

P. 3/4 DOSSIER

P. 5 QUESTIONS AJ

P. 6 ANALYSE

P. 7 ECOLOGIE

### La plume change de périodicité

Elle sera désormais diffusée tous les deux mois ; nous avons fait le choix de privilégier l'envoi d'actualités sociales chaque semaine sur notre site et notre application.

www.atlantes.fr



Plafonnement des indemnités prud'homales  
**La mobilisation continue !**

Retrouvez notre pétition sur :

<https://www.change.org/p/stop-au-bareme-des-indemnités-prud-homales>



## LE CSE AU FIL DES JOURS ET DES PRATIQUES

### Les établissements distincts : une première jurisprudence qui se veut (presque) rassurante

Le nouveau dispositif légal permettant la division de l'entreprise en établissements distincts pour la mise en place du CSE a été livré avec son lot d'interrogations. A la tête de celles-ci, la **définition même de l'établissement distinct**.

Avant la mise en place du CSE, pour la mise en place d'établissements distincts au niveau du CE et faute d'accord, la Direccte était déjà amenée à définir le découpage sous le contrôle contentieux du tribunal d'instance (TI).

La jurisprudence applicable aux comités d'établissements avait posé des critères pour définir les établissements distincts (CE, 26 juillet 1996, n°142.444) :

- Une autonomie tant en matière de gestion du personnel que de gestion du service
- Une implantation géographique distincte
- Un caractère de stabilité

La pondération des critères n'était pas sans importance puisque le **critère d'autonomie de gestion était déjà considéré prédominant sur les autres**. Dans le cadre du CSE, il a semblé avoir été érigé en critère unique. En effet, dans l'actuel dispositif, et à défaut d'accord avec les DS ou le CSE, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts « **compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel** ».

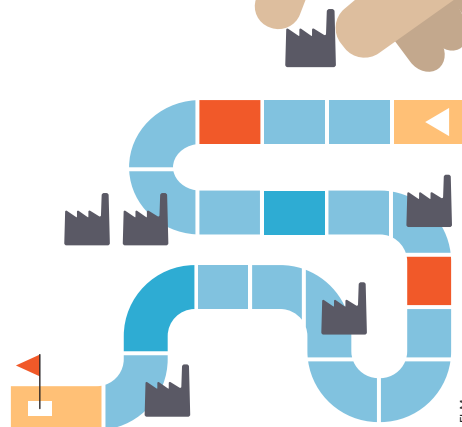
En cas de litige la Direccte sera toujours amenée à trancher sous le contrôle du tribunal d'instance.

**NB** : en cas de litige, la Direccte du siège de l'entreprise peut être saisie dans un délai de deux mois. Le cas échéant la Direccte a deux mois pour se prononcer. Le TI pourra ensuite être saisi dans un délai de 15 jours suivant la décision de l'autorité administrative.

La notion d'établissement distinct au sens du CSE a donc été précisée par la chambre sociale dans un arrêt rendu le 19 décembre 2018 (n°18-23655).

Au sein de la SNCF, avaient été mis en place 31 comités d'établissement, 600 CHSCT et 1 800 délégations du personnel. Faute d'accord, la Direccte avait suivi la direction ici et retenu la mise en place de 33 CSE.

Pour la chambre sociale, constitue un établissement distinct « *l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une*



*autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service* ». La Cour de cassation renoue ici avec la jurisprudence administrative rendue dans le cadre du CSE et centrée sur les pouvoirs réellement consentis au chef d'établissement : « une concentration des pouvoirs (...) tant en matière de **conduite de l'activité que pour les actes de gestion** ».

**NB** : le syndicat requérant s'était appuyé sur un critère de proximité non repris ici par la Cour de cassation.

Si l'on a bien compris que la jurisprudence a entendu aller au-delà de la seule gestion du personnel pour définir l'établissement distinct, notre interrogation demeure en revanche intacte s'agissant des critères d'implantation géographique distincte et de stabilité dont on ne sait pas s'ils continueront à être pris en compte par les Direccte et les tribunaux.

Il ne fait nul doute que d'autres précisions devront être apportées par la jurisprudence.

#### La compétence du tribunal d'instance précisée dans cette décision

Depuis la loi dite « *Rebsamen* » du 17 août 2015, le tribunal d'instance est compétent pour statuer contre les décisions prises par les Direccte en matière d'élections professionnelles. La jurisprudence en précise ici les prérogatives. Deux situations vont donc se présenter :

- S'il dit la contestation non fondée, il peut se contenter de rejeter la contestation confirmant ainsi la décision de la Direccte et sans qu'il soit nécessaire de statuer de nouveau sur le fond.
- S'il recueille la contestation, il statue lui-même sur les points litigieux sans renvoi devant la Direccte.

Vous retrouverez dans notre numéro de mai, un dossier spécial relatif aux établissements distincts dans le cadre de la mise en place du CSE.

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Île de France



## Comment préserver l'utilité des élus suppléants du CSE ?



Parmi les nombreuses régressions des ordonnances Macron en matière de représentation du personnel, l'une d'entre elles alerte particulièrement les syndicats : la présence des suppléants aux réunions du CSE (comité social et économique) n'est plus de droit.

Nous avons sélectionné quelques idées issues d'accords de mise en place du CSE pour vous aider à négocier leur participation aux réunions.

### L'utilité du suppléant en danger

L'absence des suppléants aux réunions du CSE, au-delà des difficultés concrètes posées par l'organisation du remplacement (possibilité d'être libéré de son poste de travail et d'organiser son déplacement pour siéger) soulève deux problèmes majeurs :

- Quelle sera la capacité des suppléants à siéger sur le fond ? Leur méconnaissance des nombreux dossiers traités par le CSE leur permettra-t-elle de rendre un avis éclairé ?
- Comment les suppléants, qui sont traditionnellement les titulaires de demain, pourront-ils appréhender la complexité du mandat et bénéficier d'un apprentissage progressif auprès des titulaires ?

Dans un contexte où le passage en CSE entraîne la réduction drastique du nombre d'élus couplée à la multiplication des sujets à traiter, ces deux questions n'ont rien d'anodin. La majorité des accords conclus jusqu'ici n'y répond pas, s'en tenant au minimum légal.

Même le comité d'évaluation des ordonnances Macron s'en émeut, soulignant que « tous les interlocuteurs soulignent que le lourd mandat de CSE nécessitera un apprentissage important, ce qui peut justifier une présence en séance des suppléants avec les titulaires »\* et préconise d'accroître les marges de manœuvre en la matière.

### A noter

À partir de la mise en place du CSE, les élus suppléants, sauf accord plus favorable, ne participent aux réunions plénières de l'instance que lorsqu'ils remplacent un titulaire.

L'employeur a néanmoins l'obligation d'envoyer aux élus suppléants l'ordre du jour des réunions et les documents nécessaires aux informations et consultations, même lorsqu'ils ne participent pas aux réunions. Il est primordial de faire respecter cette disposition afin que les suppléants puissent participer utilement aux travaux du CSE.

### Comment négocier la participation des suppléants aux réunions du CSE ?

Seule la négociation, dans le cadre de l'accord de mise en place du CSE et/ou dans le règlement intérieur du CSE, pourra permettre la présence des suppléants en réunion plénière du CSE.

À défaut de maintenir la présence **permanente** de **tous** les suppléants aux réunions du CSE (ce qui a néanmoins été réussi dans quelques accords), des solutions intermédiaires peuvent être négociées pour prévoir une présence partielle de ces derniers. Voici un florilège de clauses issues d'accords de mise en place du CSE.

### Participation permanente d'un nombre limité de suppléants

Certains accords permettent la participation aux réunions plénières du CSE pour une fraction seulement des suppléants.

[...] →

\* Note d'étape sur les travaux du comité d'évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail, France Stratégie, décembre 2018, p. 39.



« Il est convenu qu'un tiers du nombre total des suppléants est autorisé à participer aux réunions du CSE. Cette proportion de suppléants autorisés à participer à la réunion ne tient pas compte des potentiels remplacements de titulaires absents. »

Ils précisent parfois les modalités de choix des suppléants amenés à siéger :

- Selon leur collège électoral
  - « A titre dérogatoire, pour le CSE, compte tenu de la dispersion géographique et de l'éloignement de ses membres, il est admis qu'un certain nombre de suppléants soit systématiquement convoqué à chaque réunion du CSE, que des titulaires soient absents ou non, selon les règles suivantes :
    - Pour le collège employés, 1 élu suppléant par liste syndicale, par tranche de 5 suppléants élus sur cette même liste.
    - Pour le collège agents de maîtrise, 1 élu suppléant de la liste majoritaire. »
- Selon leur établissement
  - « Les partenaires estiment, en l'absence de mise en place de représentants de proximité, que chaque unité de travail doit pouvoir être représentée lors des réunions des CSE. En conséquence, par dérogation, il est convenu que les suppléants pourront participer aux réunions pour représenter leur unité de travail, à condition qu'il n'y ait pas d'élu titulaire présent de leur unité de travail. »
- Choisis par les organisations syndicales représentatives
  - « Peut assister aux réunions du CSE un membre suppléant de la délégation du personnel par organisation syndicale représentative. Il est convenu que ce membre peut être différent d'une réunion à l'autre, au libre choix de chaque organisation syndicale, il participe aux débats sans droit de vote. »
- Choisis par le CSE
  - « Parmi les élus, participeront aux réunions avec l'employeur, les membres titulaires et 3 membres élus suppléants sans qu'ils aient besoin de remplacer un titulaire ; les élus s'organiseront entre eux et préalablement à la réunion pour déterminer quels seront les membres suppléants participants à la prochaine réunion ; ils veilleront à en informer la DRH et le N+1 du salarié concerné. »

## Participation ponctuelle de l'ensemble des suppléants

Une autre solution mise en œuvre est de rendre possible la participation de l'ensemble des suppléants mais seulement lors de certaines réunions plénières du CSE. Plusieurs accords limitent cette participation à la première réunion du CSE, d'autres réservent cette possibilité à une invitation expresse ou spécifient les occasions lors desquelles les suppléants seront conviés aux réunions :

- « Il est convenu que, pour 5 réunions ordinaires annuelles, les membres suppléants de chaque CSE d'établissement pourront assister aux réunions en présence du titulaire. »
- « Sur invitation du CSE, les suppléants, les représentants de proximité, les membres non élus des commissions, pourront participer, avec voix consultative, aux réunions en présence des titulaires. »

### A l'occasion des informations et consultations récurrentes

« Les élus suppléants seront invités à participer aux trois consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale. »

### A l'occasion des réunions du CSE dédiées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail

« Afin de valoriser les suppléants dans leur rôle de représentant du personnel et de les impliquer dans la vie du Comité, il est convenu que ces derniers assistent aux réunions du Comité dès lors qu'elles portent sur tout ou partie des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (soit au moins 4 réunions par an). »

## Participation des suppléants au titre de leur appartenance à une commission du CSE

Certains accords stipulent que les suppléants pourront participer aux réunions du CSE au titre des travaux préparatoires qu'ils effectuent, notamment dans le cadre d'une commission du CSE.

« De façon plus favorable que la loi, il est prévu que, sur demande expresse du secrétaire du CSE, les membres suppléants du CSE appartenant aux commissions du CSE seront convoqués aux réunions du CSE qui donneront lieu à une consultation sur un sujet relevant du domaine de compétences de leur commission. »

## Participation des suppléants pour assurer la transition en fin de mandat

Des accords envisagent la participation des suppléants aux réunions du CSE comme une étape d'observation et d'apprentissage pour devenir titulaires lors d'une prochaine mandature.

« Le suppléant ne participera aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire qu'il remplacera. Cependant, durant les 6 derniers mois du mandat, les suppléants seront autorisés à participer aux réunions du CSE. »

« Lorsqu'un titulaire cesse ses fonctions de membre élu titulaire du CSE, le suppléant amené à le remplacer de manière définitive pourra assister le titulaire dans les 3 derniers mois d'exercice de son mandat aux réunions du CSE. Pendant ce délai, le suppléant amené à le remplacer bénéficie du même crédit d'heure que le membre titulaire qu'il remplacera. »



### Conseil Atlantés

N'oubliez pas de négocier des moyens pour les suppléants

### Des heures de délégation

Afin que les suppléants puissent participer utilement aux travaux du CSE, il est important de négocier un crédit d'heures de délégation soit pour chaque suppléant, soit sous la forme d'une enveloppe globale annuelle à se répartir. Autre possibilité : négocier que le temps passé aux réunions préparatoires soit considéré comme du temps de travail effectif.

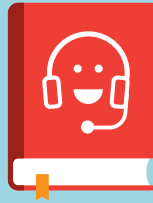
À défaut d'accord, les élus titulaires peuvent mutualiser leurs heures de délégation avec les suppléants (art. L. 2315-9 du Code du travail).

### Des droits à formation

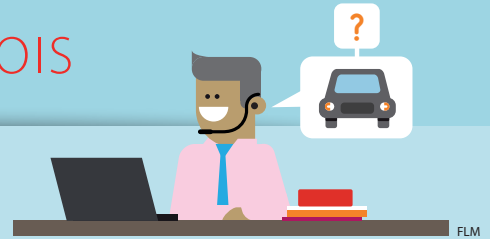
Pour mener à bien leur mandat, les suppléants ont besoin de se former. Seule la formation en santé, sécurité et conditions de travail est de droit pour tous les membres de la délégation du personnel du CSE, donc y compris les élus suppléants (art. L. 2315-18 du Code du travail).

La formation économique est obligatoire pour les membres titulaires du CSE (art. L. 2315-63 du Code du travail), mais il est nécessaire de négocier qu'elle puisse également bénéficier aux élus suppléants en prévoyant le maintien de leur rémunération par l'employeur.

Claire BLONDET, Juriste - Atlantés Paris/Île de France



## QUESTIONS AJ DU MOIS



# Le véhicule de fonction

## Qu'est-ce qu'un véhicule de fonction ? Est-ce que je peux l'utiliser pour mon usage personnel ?

L'employeur peut décider de mettre à disposition d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise un véhicule de fonction. Cette mise à disposition est formalisée le plus souvent dans le contrat de travail.

- Si celle-ci est permanente, l'utilisation du véhicule par le salarié se fera pour son usage professionnel **mais également privé**. Le salarié pourra donc se servir de celui-ci en dehors de son travail.
- A défaut, et dans le cas où le véhicule n'est mis à disposition du salarié que pour exercer sa fonction au sein de l'entreprise, celui-ci est considéré comme un outil de travail.

## L'attribution d'un véhicule de fonction relève-t-il d'un avantage en nature ?

La distinction est importante car seuls les trajets effectués à titre privé sont considérés comme des avantages en nature.

**NB** : un avantage en nature est un élément de la rémunération du salarié qui est inclus dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et soumis à l'impôt sur le revenu.

## En cas d'arrêt de travail, est-ce que je suis en droit de conserver mon véhicule de fonction et de l'utiliser ?

Lorsque le salarié peut faire usage, dans le cadre de sa vie privée de son véhicule de fonction, il doit pouvoir le conserver pendant toute la durée de son arrêt de travail, sauf stipulation contraire (*Cass. Soc., 2 avril 2014, n° 13-10569*).

Néanmoins, une clause du contrat de travail peut prévoir l'obligation pour le salarié de restituer le véhicule de fonction, notamment pour permettre à son remplaçant de l'utiliser.

## Si je commets une infraction routière (contravention, accident de la route...), qui est poursuivi ?

- Pour une infraction commise lors de la conduite du véhicule, il apparaît que, selon l'article L 121-1 alinéa 1 du Code de la route, le salarié devrait être le seul tenu pour responsable de l'infraction commise.

Néanmoins, lorsque le salarié agit en sa qualité de salarié pour le compte de l'entreprise, le juge peut décider que l'amende sera payée en tout ou partie par l'entreprise. Il faut pour ce faire que l'infraction commise par le salarié ait été influencée ou liée au comportement de l'employeur.

- Pour une infraction aux règles de stationnement : doit payer l'amende contraventionnelle, le titulaire de la carte grise du véhicule en infraction. C'est à dire l'employeur.

Il peut contester cette infraction en justifiant que la contravention a été dressée dans des circonstances, des lieux et à des heures où le salarié n'avait pas l'autorisation d'utiliser le véhicule.

### ⚠ Attention

L'employeur ne peut pas faire de retenue sur salaire pour « se rembourser » de la contravention versée, cette pratique étant illégale (*Cass. Soc., 11 janvier 2006, n°03-43587*). Néanmoins, une sanction disciplinaire reste envisageable.

Depuis fin 2016, les employeurs doivent donner les coordonnées du salarié ayant commis une infraction routière avec un véhicule de société à l'administration. Il s'agit notamment d'infractions concernant le non port de la ceinture de sécurité, l'usage du téléphone portable ou le dépassement des vitesses maximales autorisées. Ces infractions devront être constatées par un appareil de contrôle informatique. A défaut de dénonciation, l'employeur s'expose à une contravention de 4<sup>ème</sup> classe (entre 750 € et 3 750 €).

Plusieurs arrêts ont été rendus en ce sens en 2018 et permettent donc une poursuite d'un employeur qui aurait refusé de donner le nom du salarié. Un juste équilibre doit sans doute être recherché entre le respect légitime du code de la route et les cadences qui peuvent être imposées dans certains métiers du transport ou de livraison notamment (quid du stationnement dans des zones interdites ou de l'excès de vitesse ?).

## L'employeur peut-il mettre fin unilatéralement à cet avantage en nature ?

Dès lors que l'attribution de ce véhicule est prévue dans le contrat de travail du salarié ou dans toute autre convention (accord d'entreprise, convention collective...), l'employeur ne peut décider seul de la modification ou de la suppression de cet avantage.

## Peut-on faire du covoiturage sur Blablacar avec un véhicule de fonction ?

Retrouvez la réponse sur notre site, dans la rubrique Actualités <https://atlantes.fr/-Actualites->

Emilie BOHL, Juriste- Atlantes Metz/ Est



## Et le règlement intérieur du CSE dans tout cela ?

Comme pour les CE et CHSCT, les CSE doivent élaborer un règlement intérieur. Si le dispositif légal s'inspire de celui applicable antérieurement aux anciennes instances, c'est la place qui lui est réservé qui peut s'avérer quelque peu déroutante.

### Un règlement intérieur pour quoi faire ?

En précisant que le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées, l'article L. 2315-24 du Code du travail ne fait que reprendre les dispositions antérieurement applicables aux CE.

La loi de ratification de mars 2018 compléta ce dispositif en transposant la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce sujet. Ainsi, sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter de clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE.

Le texte reste donc volontairement peu précis quant au contenu d'un tel document, ne fixant par ailleurs aucun délai quant à son adoption.

L'idée de reprendre pour le compte des CSE les dispositions des anciens règlements intérieurs pourrait paraître séduisante. Les choses s'avèrent cependant beaucoup plus complexes.

### L'accord de mise en place du CSE : un solide concurrent pour le règlement intérieur

Dans certains cas, la mise en place du CSE aura été précédée par la signature d'un accord entre direction et organisations syndicales.

Là encore, la loi reste peu précise quant aux contours de cet accord. Si certains se contentent de repenser la structuration de la représentation du personnel à la maille de l'entreprise en travaillant autour des questions d'articulation entre CSE, commissions (et plus précisément, la ou les commissions SSCT) et représentants de proximité, d'autres n'hésitent pas à aborder la question des moyens et des règles de fonctionnement du CSE.



Dans ces dernières hypothèses, et elles sont nombreuses, ces accords portent également sur les ordres du jour, la régularité des réunions, les règles en matière d'heures de délégation, les budgets, l'organisation des réunions préparatoires et plénières... Autant de sujets qu'il convenait autrefois de régler dans le règlement intérieur du CE et dans celui du CHSCT.

L'exercice requiert donc de rechercher le bon équilibre entre ce qui figurera dans l'accord et ce qui sera du ressort du règlement intérieur. Il faut cependant se garder de penser que ce dernier pourrait constituer une cession de rattrapage, car il est peu probable qu'une direction accorde aux élus lors de l'élaboration du règlement intérieur, ce qu'elle aura préalablement refusé aux organisations syndicales lors de la négociation de l'accord.

### Gérer le RI du CSE en l'absence d'accord

En l'absence d'accord, les choses peuvent paraître plus simples car le dispositif s'inspire de celui antérieurement applicable. Il faudra cependant composer avec les dispositions du protocole d'accord préélectoral en matière d'heures de délégation d'une part, et l'application des règles supplétives concernant la ou les commissions SSCT d'autre part. Rappelons que la mise en place de cette ou de ces commissions est obligatoire sous certaines conditions.

S'il est préférable de s'accorder sur ce point lors de la négociation de l'accord évoqué précédemment, l'absence de compromis impose cependant d'aborder ce point lors de l'élaboration du règlement intérieur du CSE. L'article L. 2315-44 du Code du travail précise en effet qu'en l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE définit les points suivants : nombre de membres / missions déléguées par le CSE / modalités de fonctionnement (heures de délégation...) / formation à la santé, la sécurité et les conditions de travail et l'éventuelle formation spécifique / moyens alloués.

Pour toutes ces raisons, nous vous invitons à anticiper vos travaux sur ce sujet afin de trouver les dosages qui permettront à l'instance de pouvoir pleinement et utilement fonctionner.

*Olivier CADIC, Directeur département Assistance & Conseil Atlantes  
Atlantes Paris/ Île de France*



**Nouveauté**

## Le plan de mobilité : une démarche collective bénéfique aux salariés, à l'entreprise et à la planète !

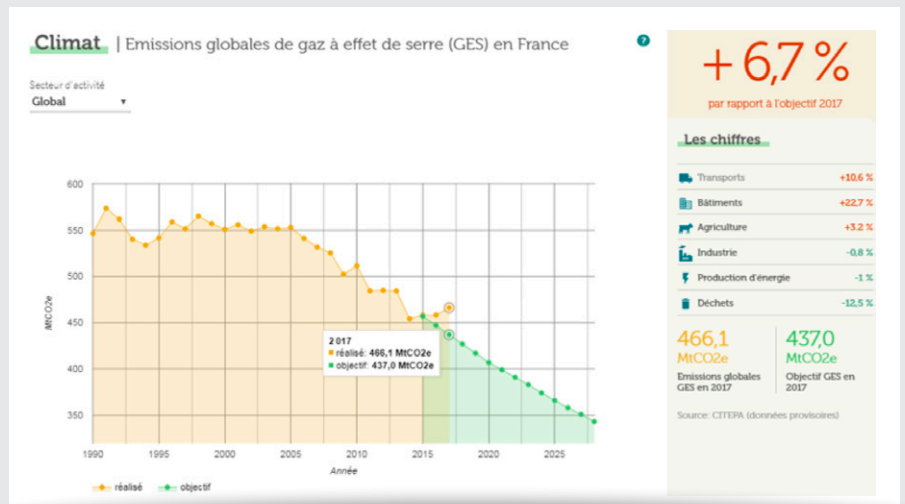
La loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte du 18 août 2015, fixe l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'au moins 40% en 2030 par rapport à 1990 afin de lutter contre le dérèglement climatique.

### Où en est-on aujourd'hui ?

Voir schéma ci-contre.

### La France n'atteint pas ses objectifs 2017 !

Les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels représentent environ 30 % du trafic routier et sont le premier poste d'émission de GES des activités de bureau, soit 12 millions de tonnes par an !



Source : Observatoire climat-énergie

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, toute entreprise, située sur le périmètre d'un Plan de déplacements urbains (PDU)<sup>1</sup> et regroupant plus de 100 travailleurs, doit mettre en place un « Plan de mobilité » pour améliorer la mobilité de son personnel et encourager l'utilisation des transports en commun ainsi que le recours au covoiturage<sup>2</sup>.

La réglementation est silencieuse sur ses modalités de mise en place et son contenu, mais voici nos préconisations :

### 1<sup>ère</sup> étape : Etablir un diagnostic

L'étape du diagnostic pour mettre en place un plan de mobilité est indispensable. Pour ce faire, il est recommandé de créer un groupe de travail, constitué de salariés et de représentants du personnel, qui va :

- évaluer l'accessibilité de l'entreprise en temps réel par les infrastructures et services de mobilité ;
- réaliser une cartographie des domiciles des collaborateurs ;
- mener une enquête sur les habitudes et les « a priori » des salariés sur leurs déplacements.

### 2<sup>ème</sup> étape : Etablir un plan d'action

#### [Plan de Mobilité]

Une fois que l'on connaît le potentiel d'utilisation des différents modes de transports alternatifs à la voiture individuelle, il est alors plus aisé d'élaborer un plan d'action. Les actions choisies peuvent être diverses et variées :

#### METTRE À DISPOSITION

- Espace permettant de communiquer sur les offres et/ou besoins en trajets de covoiturages (ex : tableau à l'accueil de l'entreprise, plateforme numérique...)
- Abris à vélos adaptés, sécurisés ; des casiers à proximité des espaces de travail ; des équipements spécifiques (vestiaires, douches...)

- Flotte de vélos (achat ou location) (réduction d'impôt sur les sociétés, dans la limite de 25 % du prix de location ou d'achat)
- Fiche d'accessibilité afin de sensibiliser les visiteurs/clients sur les moyens de transports pouvant être utilisés pour s'y rendre
- Système de visioconférence et du télétravail pour limiter les déplacements professionnels.

#### PRENDRE EN CHARGE

- 100% des frais d'abonnements aux transports collectifs et aux services publics de location de vélo (au lieu des 50% obligatoires)
- Indemnité kilométrique vélo (exonération sociale et fiscale dans la limite de 0,25 €/km et de 200 €/salarié/an)
- Frais engagés par un salarié pratiquant le covoiturage en tant que passager (exonération sociale et fiscale dans la limite de 200 €/salarié/an)<sup>3</sup>
- Frais de carburant de véhicules moins polluants (ex : hybride) ou d'alimentation électrique (exonération sociale et fiscale dans la limite de 200 €/salarié/an).

Le projet de loi d'orientation des mobilités instaure un « forfait mobilités durables » que les employeurs pourront utiliser pour prendre en charge les frais de déplacement en vélo et covoiturage. Ce forfait, d'un montant maximum de 400 €, sera exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Pour garantir l'adhésion des salariés, il est essentiel de communiquer sur le plan de mobilité et de le rendre vivant et attractif (animation d'un stand d'information ; organisation d'un challenge de la mobilité...). Enfin, tous les 3 à 5 ans, il est nécessaire d'évaluer les actions menées pour mettre à jour le diagnostic et adapter le plan d'action.

**Pour aller plus loin :** [www.decluc-mobilites.org](http://www.decluc-mobilites.org) propose des outils qui peuvent vous aider à mettre en place un Plan de mobilité.

Amélie KLAHR, Juriste - Atlantes Paris/Île de France  
Alison VILLIERS, Juriste - Atlantes Nantes/Ouest

1 Un PDU est un document de planification obligatoire dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants, qui détermine pour une durée de 5 à 10 ans l'organisation du transport des personnes et des marchandises, la circulation et le stationnement.

2 Article L. 1214-8-2 du Code des transports

3 Loi de finances 2019, n°2018-1317 : JO, 30 déc.



**ATLANTES  
FORMATION**



# LES MISSIONS DU CSE QUELS RÔLES ? QUELS MOYENS ?

## OBJECTIFS

Comprendre les missions et le fonctionnement du CSE  
Optimiser les moyens d'action  
Identifier les priorités en fonction des spécificités de l'entreprise

- **Maîtriser l'organisation interne et les règles de fonctionnement du CSE**
- **Optimiser les ressources et les moyens d'action du CSE**
- **Les attributions du CSE**

Bordeaux	Lille	Lyon	Marseille
15-16 avr 2019	13-14 mai 2019	13-14 mai 2019	8-9 avril 2019
30 sept-1 oct 2019	21-22 oct 2019	7-8 oct 2019	3-4 juin 2019
18-19 nov 2019	19-20 nov 2019	4-5 nov 2019	19-20 sept 2019
		2-3 déc 2019	18-19 nov 2019

Metz	Nantes	Paris	Quimper
3-4 juin 2019	3-4 juin 2019	17-18 avr 2019	13-14 mai 2019
28-29 oct 2019	7-8 oct 2019	17-18 juin 2019	30-31 oct 2019
25-26 nov 2019	9-10 déc 2019	10-11 sept 2019	
		4-5 nov 2019	
		2-3 déc 2019	

Rennes	Strasbourg	Toulouse
1-2 avr 2019	27-28 mai 2019	13-14 mai 2019
17-18 juin 2019	14-15 nov 2019	30 sept-1 oct 2019
18-19 nov 2019		9-10 déc 2019

Pour plus d'informations, contacter notre service [formation@atlantes.fr](mailto:formation@atlantes.fr) ou **01 56 53 65 05**

**NOUVEAUTÉ** sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr) → **INSCRIPTION EN LIGNE**

L'accueil : 01 56 53 65 00  
La Formation : 01 56 53 65 05 • [formation@atlantes.fr](mailto:formation@atlantes.fr)

Notre offre d'assistance au quotidien :  
01 56 53 65 10



Rendez-vous sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / design et illustration → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).