

Forfait Mobilité Durable et Crédit Mobilité, Les atouts recrutements à l'heure du plein emploi

Depuis les années 80, le sujet de la mobilité se traitait de manière binaire, les populations non éligibles à un véhicule avaient une indemnité transport et les populations éligibles un véhicule au diesel.

Ces deux paradigmes ont été bouleversés par la conjonction de deux facteurs majeurs : d'une part des contraintes règlementaires visant à accélérer la réduction des émissions de CO₂ des transports et d'autre part les aspirations des salariés à plus de flexibilité et d'un engagement écologique de plus en plus prégnant.

D'un point de vue contraintes, la loi d'orientation des mobilités (LOM) a favorisé la prise en charge par l'entreprise de nouvelles mobilités dites « douces » via le Forfait Mobilité Durable (covoiturage, vélo en plus des transports en communs) et contraint la mise en place de quotas de véhicules à faible émissions moins émetteurs de carbone. En parallèle, la fiscalité B2B des véhicules a continué de favoriser les véhicules les moins émetteurs de CO₂ et alourdir celle des véhicules les moins vertueux.

Coté aspirations des salariés, la situation de quasi plein emploi que nous vivons impose aux entreprises d'intégrer encore plus qu'avant des éléments de rémunération personnalisés et des valeurs en phase avec celles de candidats. Certaines entreprises n'ayant pas encore pris la mesure de cet enjeu en sont encore à proposer des véhicules sans aucune compensation quand un collaborateur n'en veut pas. Le fait de ne pas proposer d'alternatives peut renvoyer une image d'entreprise avec un temps de retard mais aussi donner l'image d'un « pousse au crime écologique » : le collaborateur n'a pas de besoin mais le manque de compensation fait qu'il va prendre le véhicule occasionnant une dette carbone pour sa production et puisqu'il le paie faire opérer un report modal de quelqu'un qui voyageait le plus souvent en train vers la voiture. Cette situation ne concerne pas tous les candidats mais influe sur l'image de l'entreprise et souligne que nous sommes entrés dans l'ère de la marque employeur et du « care ».

Le sujet de la mise en place du Forfait Mobilité Durable doit être légalement abordé lors des NAO. S'agissant de montants forfaitaires et s'appliquant à tous les salariés, son intégration est facilitée par les similarités de ce dispositif à des schémas existants (ticket restaurant). Au-delà de la dimension budgétaire, l'enjeu principal est alors de trouver les fournisseurs ad hoc pour sa mise en place.

Le Crédit Mobilité relève d'une toute autre gageur. Ce dernier répond à l'envie d'alternative au tout voiture. Le point de départ est alors de matérialiser le coût de détention annuel d'un véhicule par catégorie RH (bien souvent sous-évalué de 15 à 20% !). Une fois cette référence établie, il est possible de construire des packages alternatifs supprimant ou réduisant la taille du véhicule pour proposer des alternatives allant de la prime à une enveloppe financière mise à disposition du salarié, le plus souvent, au travers d'une carte dédiée qui permet de financer sa mobilité individuelle et familiale.

La solution paraît parfaite et l'on en vient à se demander pourquoi ce schéma n'avait pas été mis en place plus tôt. La raison principale en revient d'abord à la fiscalité. La raison d'être du véhicule statutaire tient avant tout à son régime fiscal qui fait qu'à iso budget, un collaborateur bénéficie d'un véhicule largement supérieur à ce qu'il aurait pu financer avec le même montant perçu sous forme de salaire. Cette carotte fiscale qui a longtemps favorisé le déploiement des véhicules est aujourd'hui ce qui freine l'émergence d'alternatives car traitées fiscalement comme du salaire.

On pourrait légitimement questionner l'intérêt de mettre en place un schéma compliqué quand le versement d'une prime résoudrait l'équation économique ? La raison de cette complexité tient dans la marque employeur, l'engagement RSE et la posture de « care » que l'entreprise souhaite mettre en place. Enfin de nombreux acteurs militent actuellement pour faire évoluer la législation et raboter l'écart de traitement entre le véhicule de fonction et ces alternatives.

Le sujet climatique devenant de plus en plus central, il fait peu de doutes que les législateurs se pencheront sur le sujet. Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif auront alors une avance importante sur leurs concurrents dans ce domaine.

Philippe AMBON
Directeur du Développement
Holson

