

# Le volet mobilité dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

La loi d'Orientation des Mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 (article 82) impose aux entreprises de 50 salariés au moins sur un même site, d'inclure un **volet mobilité** dans les Négociations Annuelles Obligatoires avec les représentants syndicaux. Cette obligation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Les Négociations Annuelles Obligatoires en entreprise de 50 salariés et plus

Les négociations concernant le thème de l'égalité professionnelle et de la Qualité de vie au travail (QVT) devront comprendre dorénavant des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail telles que :

- La réduction du coût de la mobilité des salariés
- l'incitation à l'usage des modes de transport plus durables
- la prise en charge des frais de transport personnels en vélo, covoiturage et prise en charge des frais de recharge des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène, sous conditions. (cf. articles L3261-3 et L3261-3-1 du Code du travail). Cette prise en charge est le Forfait Mobilités Durables.

Si ces négociations n'ont pas pu aboutir à un accord salarial, les entreprises ont alors l'obligation de réaliser un Plan de Mobilité Employeur (PDME). Une fois élaboré, celui-ci devra être envoyé à l'Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM).

Les NAO ne sont obligatoires que pour les entreprises de droit privé. Elles doivent ainsi prendre des mesures visant à encourager et faciliter l'usage des transports en commun, le recours au covoiturage ou aux autres mobilités alternatives à la voiture individuelle, dont les modes actifs (marche, vélo).

Ce volet mobilité imposé par la loi, peut par exemple, se matérialiser sous la forme de :

- La mise en place du Forfait Mobilités Durables
- La réalisation d'études individuelles pour les salariés qui le souhaitent,
- La réalisation de places de stationnement spécifiques pour le covoiturage,
- Une amélioration de l'accessibilité du site,
- Des actions de formation et de sensibilisation,
- etc.

Il peut être accompagné, et cela est plutôt recommandé, par un **diagnostic mobilité de l'entreprise** et par une aide à la conduite du changement de comportements.

Les mesures prises pour une mobilité plus durable devront s'adapter aux besoins exprimés des salariés et à tous les paramètres les concernant (distance domicile-travail, heures de travail, temps méridiens, comportements habituels, etc.).

Au-delà de l'obligation pour les entreprises qui peut s'avérer contraignante, l'enjeu de la mobilité reste fort en termes de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et de sécurité et de prévention des risques, sachant que les accidents arrivent souvent lors des trajets domicile-travail et qu'ils entraînent un taux d'absentéisme non négligeable.

## Réaliser un Plan de Mobilité Employeur à défaut d'accord

Le Code des Transports dans son article L1214-8-2 ii bis, prévoit qu'à défaut d'accord au titre de cette négociation obligatoire, les entreprises employant 50 salariés au moins sur un même site, doivent élaborer un Plan de Mobilité Employeur (PDME).

Ce PDME vise à optimiser les déplacements quotidiens liés à l'activité de l'entreprise, touchant principalement les employés, il concerne également les livraisons de marchandises et les déplacements des visiteurs. L'objectif est de réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) et polluants atmosphériques en privilégiant les déplacements alternatifs à la voiture.

Il doit inclure des dispositions de soutien aux déplacements domicile-travail des salariés, avec notamment la prise en charge par l'entreprise des frais de transports personnels, sous la forme d'un forfait mobilités durables.

Il est élaboré sur une durée allant de 6 à 18 mois et nécessite une approche méthodologique spécifique :

- un **diagnostic** ou état des lieux qui analyse l'accessibilité des modes aux abords de l'entreprise. Il est complété par un questionnaire mobilité auprès des salariés pour mieux connaître leur comportement de mobilité quotidienne domicile-travail et déplacements professionnels.
- Un **plan d'actions** qui est planifié et budgétisé. Il doit s'adapter à la situation de l'établissement et comporter différentes mesures concernant les modes alternatifs à la voiture (Vélo, marche, transports en commun, covoiturage, autopartage), l'organisation du travail (télétravail, coworking, aménagement du temps de travail), les services et la prise en charge des frais de transport personnels de l'employé.
- Une phase d'**évaluation** qui mesure la réussite et validité des actions, et permet de les réajuster ou de les réorienter. Elle se fait au bout de 3 ans de mise en œuvre du plan d'actions.

Il nécessite l'engagement d'un référent mobilité au sein de l'entreprise, pour élaborer avec une équipe projet la mise en œuvre de la démarche, sa communication et son suivi régulier.

Le Plan de Mobilité Employeur doit être transmis à l'Autorité Organisatrice de la Mobilité territorialement compétente. Vous pouvez le déposer dans la boîte mail mise à disposition sur le site (cf. boîte aux lettres)

Ainsi, pour vous aider à la réalisation de votre plan de mobilité employeur, le conseil en mobilité de la Métropole Toulon Provence Méditerranée est là pour vous aider dans l'élaboration de ce diagnostic mobilité et dans la mise en œuvre des actions de mobilité durable.

N'hésitez pas à contacter : [vhaureplace@metropoletpm.fr](mailto:vhaureplace@metropoletpm.fr)