

**FGTB**



# MOBILITÉ

Le point sur l'enquête 2020  
des déplacements domicile-travail

[WWW.FGTB2020.BE](http://WWW.FGTB2020.BE)

*AVANÇONS ENSEMBLE*



# MOBILITÉ

Le point sur l'enquête 2020  
des déplacements domicile-travail

**FGTB**

**Hommes-Femmes**

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

**FR-NL**

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. [www.abv.be](http://www.abv.be).

## Mobilité et concertation sociale

Le déplacement entre le domicile et le lieu de travail n'est légalement pas considéré comme temps de travail et n'est donc pas rémunéré. Cela signifie-t-il pour autant que ce trajet n'a pas sa place dans la concertation sociale de l'entreprise? Evidemment non!

Pensons au stress et à la fatigue qui en découlent pour les travailleurs qui sont contraints d'y consacrer beaucoup (trop) de temps et aux répercussions de ces (longs) déplacements sur leur vie professionnelle et familiale, sans oublier les coûts et les risques. Le législateur l'a bien compris. C'est pourquoi il exige, tous les 3 ans, un diagnostic précis doublé d'une concertation sociale sur ce sujet.

Ce sont autant d'arguments pour intégrer la mobilité et lui donner la place qu'elle mérite dans notre action syndicale avec, comme objectif principal, l'amélioration de notre qualité de vie.

## L'amélioration de la mobilité en entreprise commence par le trajet domicile-travail

<b>Quoi?</b>	Enquête fédérale sur les déplacements domicile - lieu de travail
<b>Qui?</b>	Toutes les entreprises et services publics de plus de 100 travailleurs
<b>Quand?</b>	Tous les 3 ans. Enquête 2020 : 1er juillet 2020 au 31 janvier 2021
<b>Pourquoi?</b>	Faire le point sur: accessibilité/déplacements/horaires de travail/ mesures/ problèmes Situation au 30 juin 2020
<b>Rôle du CE/organe de concertation</b>	Information: outil informatique pour interroger travailleurs + rapport personnalisé communiqué par SPF mobilité aux employeurs Consultation et avis: délai de 2 mois pour examiner projet de réponses et donner avis
<b>Point d'attention syndicale</b>	Veiller à ce que le diagnostic fédéral mobilité soit mis à l'ordre du jour de la réunion au plus tard en novembre 2020 Contrôler les réponses Engager ou approfondir le thème de la mobilité

Tous les **3 ans**, les employeurs occupant en moyenne plus de 100 travailleurs sont tenus **légalement** de compléter une enquête fédérale standardisée du SPF Mobilité et Transports. Cette enquête porte **uniquement sur les déplacements « domicile-travail »**. En pratique, le SPF impose à chaque employeur de faire l'état des lieux détaillé des trajets effectués par les travailleurs.

Les organes de concertation des entreprises (CE, à défaut DS ou comité de concertation compétent dans le secteur public) doivent être impliqués. En effet, l'employeur est tenu de soumettre pour avis l'enquête aux représentants des travailleurs et donc d'inscrire ce thème à l'ordre du jour de ces organes de concertation ou à défaut le soumettre à la délégation syndicale. L'intention est de susciter une réflexion et un débat sur la mobilité et inciter les entreprises à prendre des mesures encourageant une mobilité plus durable et plus efficace. Pour les délégués, c'est donc une occasion à saisir pour aborder ou approfondir cette thématique.

## En pratique

**Les employeurs vont devoir interroger les travailleurs afin de récolter les données pour préparer et compléter les réponses au diagnostic fédéral.** Le SPF met à leur disposition un outil informatique facultatif qui leur permet d'interroger leurs travailleurs.

### Qui est concerné par le diagnostic ?

Tous les employeurs tant **privés** que les **services publics** occupant **plus de 100** travailleurs en moyenne sont tenus de compléter l'enquête électronique publique fédérale sur la mobilité.

En pratique pour calculer ce seuil :

- dans les entreprises, il s'agit d'une moyenne calculée, comme pour les élections sociales, de quatre trimestres. Le dernier trimestre se terminant le 30 juin 2020. Les intérimaires sont également comptabilisés mais uniquement sur le dernier trimestre se terminant le 30 juin 2020;
- dans les services publics, le calcul prend en compte les statutaires et les contractuels avec un contrat de travail d'au moins un an en service au 30 juin 2020.

Les employeurs doivent également remplir le questionnaire pour **chacun** de leur site comptant en moyenne au moins **30 travailleurs**. Pour le calcul de cette moyenne on tient compte des intérimaires et des externes (par exemple les consultants) qui se déplacent régulièrement sur ce site c.-à-d. qui commencent et terminent au moins la moitié de leurs jours de travail sur ce site.

Dans la région de Bruxelles-Capitale, le diagnostic mobilité est couplé au plan de déplacement bruxellois que les entreprises de plus de 100 travailleurs sont tenues d'élaborer tous les trois ans.

## Quand a lieu et quelles sont les cinq étapes du diagnostic fédéral 2020 ?

1. Le SPF envoie l'enquête aux employeurs le 1er juillet 2020 ;
2. L'employeur récolte les données et complète l'enquête (sans l'envoyer !);
3. **Au plus tard** deux mois avant la date limite c-à-d le 31 janvier 2021, l'employeur soumet l'enquête au CE (à défaut à la DS) ;
4. L'instance examine, discute et rend son avis sur l'enquête ;
5. L'employeur valide l'enquête et il l'envoie au SPF mobilité (au plus tard le 31 janvier 2021) via son application électronique.



## Sur quoi le diagnostic porte-t-il ?

Le diagnostic porte exclusivement sur le trajet domicile-travail des travailleurs au 30 juin 2020. L'employeur doit se baser sur la situation à cette date pour répondre à l'enquête. Les autres déplacements des travailleurs effectués pour le compte de l'entreprise, comme par exemple le transport de marchandises ou pour aller chez des clients ne sont pas visés par l'enquête.

## Qui est visé par l'enquête ?

L'enquête porte sur les déplacements domicile – lieu de travail de tous les travailleurs sous contrat de travail ou d'apprentissage ainsi que les externes, comme les intérimaires ou les détachés prestant au moins 50% de leur temps dans l'entreprise. Dans les services publics elle porte tant sur le personnel statutaire que contractuel.

## Quelles facettes de la mobilité sont abordées dans l'enquête?

En gros, les questions de l'enquête s'articulent autour de 5 thèmes :

- l'organisation du temps de travail : ventilation des travailleurs à horaire fixe, flexible, en équipes, horaires irréguliers ;
- le mode de déplacement principal ;
- l'accessibilité : stationnement, problèmes nuisant à l'utilisation du vélo, des transports en commun, de la voiture et problèmes d'accessibilité ;
- la politique de mobilité de l'employeur : mesures de gestion de la mobilité prises ou planifiées notamment pour le vélo, le covoiturage et les transports en commun, le plan de déplacement, les coordinateurs mobilité, les indemnités kilométriques pour l'utilisation du véhicule privé, le nombre de voitures de société, les avantages complémentaires ;
- le télétravail.

## Les délégués de la FGTB doivent être informés, consultés et donner leur avis

Le diagnostic fédéral sur la mobilité n'est pas une simple formalité administrative. Le législateur lui a donné une dimension importante en l'inscrivant dans la concertation sociale. La loi programme du 8 avril 2003 prévoit, en effet, que le diagnostic doit **obligatoirement** être soumis et faire l'objet d'une information, une consultation et d'un avis du CE, à défaut de la DS. Au cas où il n'y aurait pas d'organe de concertation, les travailleurs eux-mêmes doivent être informés des résultats de l'enquête. Dans les services publics c'est l'organe de concertation compétent qui est concerné. En pratique, les compétences de ces organes ont été élargies. Le cadre réglementaire prévoit ainsi que nos délégués doivent être impliqués concrètement dans le déroulement de l'enquête de trois manières :

1. Ils doivent être **informés** lorsque l'employeur s'adresse aux travailleurs individuellement pour qu'ils répondent eux-mêmes à certaines questions, en utilisant l'outil informatique mis à la disposition de l'employeur par le SPF Mobilité et Transports. Cet outil permet, en particulier pour les questions concernant le mode de déplacement par code postal, d'interroger les travailleurs.

2. Ils doivent être **consultés** : une fois que l'employeur a rassemblé les données et préparé les réponses de l'enquête, il est tenu de **consulter le CE**, à défaut la DS ou le comité de concertation compétent avant d'envoyer la version finalisée du diagnostic au SPF Mobilité et transport. L'employeur doit soumettre le projet de réponse pour avis. Nous attirons votre attention sur le fait, qu'à la demande de la FGTB, l'enquête comporte :

- une ventilation du nombre de travailleurs femmes et hommes pour déterminer le mode de déplacement principal domicile-travail ;
- le mode de déplacement d'approche et final.

Les délégués de la FGTB sont toutefois invités à contrôler et à veiller à ce que ces informations soient effectivement indiquées par l'employeur dans les réponses de l'entreprise au diagnostic !

3. Ils doivent donner leur **avis** : le CE ou l'organe de concertation compétent des services publics dispose d'un **délai de deux mois** pour examiner les réponses que l'employeur a préparées pour le diagnostic et **remettre son avis**. Concrètement, ce délai de 2 mois oblige donc l'employeur à mettre ce point à l'ordre du jour du CE ou de l'organe de concertation au plus tard deux mois avant le 31 janvier 2021, date ultime pour envoyer l'enquête au SPF mobilité. Il s'agit donc au plus tard de la réunion du **mois de novembre 2020**. L'employeur devra d'ailleurs impérativement attendre cet avis puisqu'il doit préciser dans le premier cadre du questionnaire quand l'avis a été donné et dans quel document de référence il est repris.

4. Les délégués doivent recevoir, pour faciliter et enrichir les discussions sur la mobilité, le rapport sur mesure que le SPF met à la disposition des employeurs sur [www.mobienquete.be/fr/login](http://www.mobienquete.be/fr/login)

## Le Rapport personnalisé sur l'entreprise ou l'institution

Ce rapport est structuré en quatre parties :

- Le profil de l'entreprise : évolution et comparaison du mode de transport principal, comparaison avec d'autres entreprises/institutions similaires ;
- Les mesures qui ont été prises dans l'entreprise pour favoriser une mobilité durable ;
- Les quick wins : suggestions du SPF pour améliorer la mobilité à court, moyen et long terme, en fonction de la situation propre de l'entreprise/institution ;
- L'évolution des horaires de travail, des places de parkings, de diagnostic en diagnostic.



# Action syndicale sur la mobilité dans l'entreprise

La mobilité ne se limite pas seulement aux temps que les travailleurs mettent pour aller et revenir du travail. Elle a des effets importants sur la vie des travailleurs et ce de façon transversale. Elle a un lien notamment avec :

- les revenus des travailleurs : le coût qu'ils supportent pour se déplacer (les frais liés au déplacement constituent une partie conséquente de leur budget et ne sont pas seulement fonction de la dépense en carburant!) les interventions ou non de l'employeur dans ce coût (abonnement gratuit, parking, voiture de société, primes, ...);
- leur santé et leur sécurité : les (longs) déplacements sont sources de perte de temps, fatigue, stress, accidents (près d'1% des travailleurs subit un accident sur le chemin du travail);
- l'organisation du temps de travail : les horaires de travail ont un impact certain sur le choix du moyen du transport;
- la conciliation vie privée et vie professionnelle et donc la qualité de la vie des travailleurs: difficulté de combiner la répartition des tâches, les courses, conduire les enfants à l'école, s'adonner à ses loisirs préférés, ...
- la possession obligatoire d'un véhicule, parfois inévitable pour se rendre au travail ou véritable outil de travail, source d'inégalités ce qui peut conduire à des freins ou discriminations à l'embauche en particulier pour des personnes au chômage;
- les coûts externes de santé publique liés à la pollution, aux émissions de gaz à effet de serre ou d'infrastructure et entretien routiers, que doit supporter la collectivité;
- la possibilité ou non d'utiliser les transports publics, ...

## Le thème de la mobilité durable : un objectif syndical pour tous les niveaux de concertation

La FCTB est résolument pour une politique de mobilité durable, intégrée et cohérente. Elle agit concrètement, par exemple, en négociant au Conseil national du travail, les taux de remboursement des frais de déplacement, en négociant des conventions collectives sectorielles ou d'entreprise qui améliorent l'intervention des employeurs dans ces frais.

Mais ce sont les délégués sur le terrain qui sont confrontés aux défis que posent le choix des modes de transport utilisés par les travailleurs et aux difficultés que ceux-ci rencontrent.

## Améliorer la situation dans les entreprises/institutions : comment agir?

### Analyser la situation

Le point de départ d'une éventuelle initiative syndicale en matière de mobilité passe nécessairement par **une meilleure connaissance** de cette problématique dans l'entreprise.

Pour commencer, vous pouvez très simplement faire le point selon 4 axes :

Accessibilité de l'entreprise	Problèmes rencontrés par les travailleurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que savons-nous des moyens de transport utilisés par les travailleurs de l'entreprise / institution pour venir au travail et se déplacer dans le cadre du travail?</li> <li>• Des informations précises sont-elles disponibles?</li> <li>• Les travailleurs sont-ils informés des possibilités de se déplacer autrement qu'en voiture?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que savons-nous des problèmes en matière de mobilité rencontrés par les travailleurs?</li> <li>• A-t-on interrogé les travailleurs sur ces éventuels problèmes?</li> <li>• Ces problèmes ont-ils évolués?</li> <li>• Des solutions sont-elles possibles?</li> <li>• Ont-ils déjà été mis à l'ordre du jour des organes de concertation?</li> </ul>
Gestion de la mobilité	Concertation sociale
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entreprise mène-t-elle une politique de mobilité des travailleurs ?</li> <li>• Des mesures ont-elles été prises pour inciter les travailleurs à utiliser des moyens de transport autres que la voiture?</li> <li>• Des mesures d'ordre pratique ou financier ont-elles été prises pour les travailleurs qui utilisent déjà des moyens de transport autres que la voiture ?</li> <li>• Qui en bénéficie ?</li> <li>• Quelle évaluation en faites-vous ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mobilité est-elle un thème déjà mis à l'ordre du jour du CE /CPPT/ comité de concertation?</li> <li>• L'employeur informe-t-il/ consulte-t-il les organes sur cette problématique ou lorsque des mesures sont prises?</li> <li>• Le diagnostic fédéral sur la mobilité a-t-il été discuté au CE/comité de concertation ou à défaut avec la DS comme la loi l'exige?</li> </ul>

## Approfondir et rebondir sur le diagnostic fédéral sur les déplacements domicile-travail

Le diagnostic fédéral sur la mobilité, accompagné du rapport personnalisé mis à la disposition de l'employeur par le SPF, constitue un levier à exploiter tant pour disposer d'une information plus complète et à jour que pour lancer des discussions plus larges avec l'employeur ou approfondir le thème de la mobilité.

Il est recommandé de prendre le temps (2 mois est le maximum) pour analyser les réponses au diagnostic fédéral avant de donner son avis. Cet avis sera encore plus pertinent si en parallèle, les délégués interrogent les travailleurs sur les problèmes qu'ils rencontrent en matière de mobilité. D'ailleurs, en les informant à temps sur l'enquête et sur les possibilités d'améliorer la mobilité, les délégués font d'une pierre deux coups : les travailleurs sont sensibilisés et vous pouvez déterminer quelles seraient les initiatives souhaitées par les travailleurs en matière de mobilité, en particulier celles qui donnent des résultats tangibles à court terme, qui colleraient le mieux à la réalité du terrain.

## Compétences du CE/CPPT et de la délégation syndicale

La compétence du CE est clairement définie dans le cadre du diagnostic fédéral sur la mobilité. Mais elle ne se limite pas seulement à son intervention lors du diagnostic fédéral.

En effet, il est également explicitement compétent pour les changements en matière de mobilité **pendant l'intervalle** de trois ans entre les diagnostics fédéraux mobilité. La loi de 1948, prévoit, en effet, en pratique un droit d'information au cas où des changements *significatifs* surviendraient **après** l'adoption des réponses au diagnostic par le CE.

En matière de mobilité, le CE est certainement également compétent pour :

- l'adaptation des horaires de travail (inscrits dans le règlement de travail) afin, par exemple, d'améliorer l'accès aux transports en commun, demander des adaptations ;
- les modifications du règlement de travail pour favoriser l'organisation du co-voiturage, règlement d'utilisation du vélo, possibilité de faire appel à une voiture partagée... ;
- les changements dans l'organisation du travail comme par exemple la possibilité de recourir au télétravail ;
- les compensations financières pour le mode de mobilité choisi par les travailleurs ;

- la charge des investissements dans des infrastructures: douche, parking vélo sécurisé, vélos de service, abonnement à des vélos collectifs, le coût des voitures de société ;
- la désignation éventuelle d'un coordinateur mobilité et la définition de ce qu'il peut faire.

Mais la mobilité entre également dans le champs de compétences du CPPT. En effet, la mobilité a des effets sur le bien-être des travailleurs. Elle trouve donc sa place dans le **plan global de prévention et d'analyse des risques** et dans le plan annuel d'action. Pensons au stress et la fatigue que rencontrent certains travailleurs et, le cas échéant, l'analyse des accidents liés à la mobilité des travailleurs tant sur le chemin du travail qu'en cas d'accident lors de l'utilisation de véhicules pour le compte de l'entreprise.

L'installation et le choix d'équipements tels que des douches, des vestiaires, des parkings, des vêtements sécurisés (casques vélos, vestes fluo, ...) font partie des compétences du CPPT. Cette matière est d'ailleurs réglementée par l'AR du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre (MB 5.11.2012).

La Délégation syndicale est également un acteur fondamental puisqu'elle est compétente pour la négociation de CCT. Il reste en effet des marges de manœuvre de négociation pour aller plus loin que les CCT sectorielles en matière de mobilité. Pensons notamment à la suppression de la distance minimale de 5 km pour l'intervention patronale pour les transports en commun, au budget mobilité, au télétravail, aux indemnités vélo, à la convention tiers payant, aux indemnité de co-voiturage, ...

## Fixer des objectifs syndicaux

Une fois effectuée l'analyse de la situation sur base des informations disponibles, il reste à voir quelles sont les possibilités qui se dégagent au niveau collectif et se fixer des objectifs. Il n'y a d'ailleurs pas de solution unique. D'autre part ces problèmes ne sont pas seulement liés aux déplacements domicile-lieu de travail mais également pour les déplacements à l'intérieur des sites et sur la route pour les déplacements vers d'autres entreprises/sites.

Ci-dessous vous trouverez toute une série d'actions possibles que vous pourriez traduire en objectifs syndicaux et mettre à l'ordre du jour des organes dans lesquels vous siégez. Discutez-en avec vos collègues de la délégation syndicale qui élaborera de son côté les revendications à négocier dans le cadre d'une convention collective de travail. Par l'intermédiaire de votre secrétaire professionnel, vous pourrez même entrer en contact avec les délégations d'entreprises proches pour trouver des synergies.

Si vous vous demandez par quoi commencer nous vous suggérons comme premier pas de mettre à l'ordre du jour de l'organe de concertation où vous siégez la réalisation d'une **fiche d'accessibilité**. En pratique, il s'agit de regrouper sur le même document (une ou deux feuilles A4) les informations concernant les horaires des transports publics, la localisation et la distance à parcourir pour atteindre, selon les cas, des arrêts de bus, tram, métro, la gare, les itinéraires pour piétons, vélo, les voitures, le parking. Sans oublier une carte qui, permet de visualiser toutes ces informations. Il est possible de demander tant en Flandre, Wallonie et Bruxelles des modèles, des aides, une assistance des pouvoirs publics pour réaliser cette fiche.

## **Domaine d'action: objectifs et possibilités concrètes**

### **Utilisation des transports en commun publics**

#### *Objectifs*

- Informer des possibilités
- Diminuer le coût pour les travailleurs (améliorer le remboursement)
- Augmenter l'accessibilité
- Attirer les utilisateurs d'automobiles vers un mode de déplacement public partiel voire complet
- Améliorer l'offre

#### *Exemples*

- Mise à disposition d'une information détaillée et actualisée aux travailleurs sur les différentes possibilités : emplacement des arrêts, lignes, horaires, itinéraires, temps de trajet, tarifs, comparaison des interventions financières de l'employeur ;
- Actions de sensibilisation : sessions d'information, actions pour soutenir des mesures décidées au CE/CPPT, implication des travailleurs (offrir des billets gratuits, des abonnements de courte durée pour « essayer » des alternatives à l'auto) ;
- Diminution du coût pour les travailleurs : majoration de l'intervention (remboursement) de l'employeur dans les abonnements, intervention sous la distance légale de 5 km c-à-d dès le premier km ;
- Gratuité des abonnements ;
- Intervention de l'employeur dans les frais du domicile vers les transports en commun (gare /arrêt) : prime piéton, prime vélo, parking des gares, ...
- Utilisation pour les déplacements de service : offrir/mettre à disposition des titres de transport, des cartes combinées ou des abonnements non nominatifs ;

- Prime piéton pour les travailleurs qui se déplacent directement du domicile vers le lieu de travail ;
- Organisation d'une navette pour la gare ;
- Vélos d'entreprise pour rejoindre les arrêts/gare ou abonnement à des vélos collectifs ;
- Négociation avec la cellule de mobilité des opérateurs publics/ communes afin d'adapter les parcours/horaires de bus (envisager une approche concertée et coordonnée avec d'autres entreprises ou institutions intéressées environnantes) ou d'améliorer l'aménagement de l'arrêt et l'accès piéton ;
- Réorganisation, adaptation des horaires de travail afin de favoriser les regroupements des déplacements et l'adéquation aux horaires.

### **Mise en place d'une navette d'entreprise privée**

#### *Objectifs*

- Proposer une alternative sur mesure aux transports publics
- Maintenir, favoriser l'utilisation de transports en commun lorsqu'ils sont éloignés

#### *Exemples de possibilités concrètes*

- Navette domicile - lieu de travail (y compris chantiers) ;
- Organisation d'une navette à heures fixes vers la gare ou des parkings éloignés du site.

### **Organisation du covoiturage**

#### *Objectifs*

- Organiser une alternative lorsque l'origine géographique, les horaires des travailleurs concernés ne permettent pas de dégager des solutions collectives
- Diminuer le nombre de voitures dans les environs de l'entreprise
- Organiser le covoiturage pour les déplacements professionnels

#### *Exemples de possibilités concrètes*

- Constitution d'un point de contact pour aider les partenaires pour le trajet à se « trouver » ;
- Recours à des centrales de covoiturage;
- Places de parking réservées aux « covoitureurs »;

- Adaptation éventuelle des horaires sur base du covoiturage ;
- Garantie de retour en cas d'imprévu (maladie, ...) ;
- Système clair de participation aux frais des passagers ou système d'alternance ;
- Information sur l'avantage fiscal ;
- Intervention supplémentaire (primes, indemnités pour conducteurs, passagers, ...) ;
- Covoiturage pour réunions, séminaires, formations pendant les heures de travail...

## Vélo

### *Objectifs*

- Informer et sensibiliser les travailleurs (habitant dans un rayon d'environ 10km)
- Améliorer les infrastructures internes et externes et l'offre
- Obtenir ou améliorer l'intervention financière de l'employeur

### *Exemples de possibilités concrètes*

- Indemnité vélo par l'employeur (info sur exonération fiscale pour le travailleur, exonération cotisation sociale pour l'employeur, y compris en cas de cumul avec d'autres moyens de transports en commun) ;
- Intervention financière (achat vélo, entretien, casque, garde-boue, bandes fluo, vêtements anti-pluie, sacs à dos, ...) ;
- Mise à disposition de vélos de fonction (flotte d'entreprise) ;
- Abonnement gratuit pour les vélos collectifs ;
- Mise à disposition de vélos à assistance électrique ;
- Fourniture d'équipements vélo ;
- Entretien gratuit ;
- Mise à disposition d'un local pour l'entretien et/ou le matériel de réparation ;
- Mise à disposition de cadenas certifiés contre le vol ;
- Organisation de sessions de formation sur l'entretien, la réparation d'un vélo ou sur comment augmenter sa sécurité ou apprendre à rouler en milieu urbain ;
- Sensibilisation et conseil par des associations cyclistes spécialisées ;
- Création d'un groupe d'utilisateurs en interne pour partager les informations, parrainer de nouveaux utilisateurs...

- Installation ou amélioration d'infrastructures : parking, abris vélo, vestiaire, douche, casiers, pistes cyclables internes dans les grands sites (NB: déduction majorée à 120% possible pour l'employeur pour ces investissements!)
- Action auprès des pouvoirs publics pour la création/ l'entretien de pistes cyclables.

## À pied

### Objectifs

Sensibiliser et soutenir les travailleurs habitant à moins de 20 minutes (2 km) de marche et ceux qui doivent marcher pour accéder aux transports en commun et éviter le recours de la voiture pour les déplacements courts.

### Exemples de possibilités concrètes

- Campagne de sensibilisation (aspect santé, impact sur l'environnement, distance avec l'arrêt de bus, la gare, ...)
- Aménagements et accessibilité de l'entreprise pour les personnes à mobilité réduite ;
- Prime pour les travailleurs venant à pieds ;
- Remboursement d'une paire de chaussure par an...

## Voiture

### Objectifs

Sensibiliser et soutenir une utilisation plus rationnelle de la voiture, le covoiturage, le partage des véhicules, l'utilisation de véhicules moins polluants.

### Exemples de possibilités concrètes

- Mise à disposition de voitures de service pour les déplacements professionnels ;
- Abonnement avec une société de partage de voitures pour des besoins ponctuels (carsharing) ;
- Mise à disposition de véhicules électriques pour les déplacements dans l'entreprise ;
- Achat ou leasing de véhicules propres : électriques/moins polluants  
flotte de véhicules de service ou des voitures de société) ;
- Information sur les parkings de dissuasion (en particulier, dans les grandes villes),



- combiner l'usage de la voiture avec d'autres moyen de transports (y compris pour les voitures de société),
- formation à une conduite plus écologique (en consommant et en polluant moins) sur les lieux de travail.

### Mesures générales transversales

- Création d'un groupe de travail mandaté par l'organe de concertation (notamment à l'occasion de l'avis à donner sur le diagnostic fédéral) afin de préparer et suivre des initiatives en matière de mobilité ;
- Réalisation et diffusion d'une fiche d'accessibilité (infos pratiques) ;
- Etude et adoption d'un plan de mobilité « *sur mesure* » ;
- Prise en compte de la mobilité lors de la définition des horaires de travail ;
- Désignation d'une personne coordonnant la problématique de la mobilité dans l'entreprise/le service public ;
- Participation à des projets collectifs, par exemple avec les autres entreprises du zoning (prenez contact avec les spécialistes de votre interrégionale) ;
- Récompenses pour les travailleurs qui viennent travailler d'une manière durable.

## Le plan de déplacement d'entreprise, un objectif à atteindre ... déjà obligatoire à Bruxelles

L'objectif syndical le plus ambitieux est l'étude et la mise en place d'un plan de déplacement d'entreprise. Comme il n'existe pas de plan tout fait, elle nécessite de se mettre autour de la table pour définir et dégager quelles mesures de mobilité peuvent être mises en place selon les besoins et la situation de chacun des travailleurs. L'objectif est donc une approche coordonnée, sur mesure, afin de favoriser autant que possible les alternatives à la voiture. Ce plan prévoit en règle générale les mesures d'adaptation (soit incitatives, soit contraignantes) et planifie les changements (aménagement, mise à disposition de navettes, vélos, accords avec les sociétés de transports en commun, etc.), les avantages financiers, et l'engagement de l'employeur à mettre en œuvre les moyens nécessaires.

À Bruxelles, les entreprises et organismes publics de plus de 100 travailleurs sur un même site doivent déjà réaliser un plan de mobilité qui vise tant les déplacements du domicile au travail, que les déplacements professionnels et ceux des visiteurs. Il concerne également l'achat de véhicules propres. Ce plan d'action doit être soumis à l'Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement qui est susceptible de conduire un audit de son application.

## Avantages pour l'employeur et le travailleur

Voici deux tableaux récapitulatifs des avantages fiscaux et parafiscaux pour l'employeur et le travailleur. Ceux-ci peuvent vous servir d'argument dans le cadre d'une initiative en matière de mobilité dans l'entreprise.

CADRE FISCAL		
Moyen de transport	Pour le travailleur (IPP) (en cas de déduction forfaitaire des charges professionnelles)	Pour l'employeur (ISOC)
<b>Train Tram-Bus-Métro</b>	Exonération fiscale du montant de l'intervention patronale	Déduction du montant de l'intervention patronale
<b>« Autres » moyens de transport (dont voiture privée et à pied)</b>	Exonération fiscale du montant de l'intervention patronale (pour un montant maximal de 410€/an)	Déduction du montant de l'intervention patronale
<b>Voiture de société</b>	Imposition de l'ATN avec déduction de la contribution personnelle	Imposition sur 17% ou 40% (si carte essence) de l'ATN via DNA
	Exonération fiscale comme pour «autres» moyens de transport si utilisé pour les déplacements domicile-travail (max 410€/an)	65% de la TVA non-déductible sur la voiture de société et la carte essence  DNA sur la carte essence (25%) et le leasing (dépend du taux d'émission de CO2)
<b>Vélo (1)</b>	Exonération fiscale du montant de l'intervention patronale (si max 0,24€/km)	Déduction du montant de l'intervention patronale  Déduction de 120% des frais pour encourager l'utilisation du vélo (investissements dans un garage, des vestiaires et des sanitaires)

<b>Vélo d'entreprise (2)</b>	Exonération fiscale du montant de l'intervention patronale (si max 0,24€/km)	Déduction de 120% des frais pour encourager l'utilisation du vélo (investissements dans un garage, des vestiaires et des sanitaires)
	Exonération de l'ATN	Déduction à 120% des frais d'achat
	Exonération du montant de l'intervention patronale dans les frais d'accessoires, d'entretien et de garage	Déduction à 120% des frais d'entretien, d'accessoires et de réparation
<b>Transport collectif organisé par l'employeur</b>	Exonération fiscale de l'intervention patronale (pour un montant maximal d'un abonnement de train de première classe pour la même distance)	Déduction de 120% des frais liés aux TCO
		Déduction du montant de l'intervention patronale
<b>Covoiturage organisé par l'employeur</b>	Si voiture de société: exonération fiscale de l'ATN pour chauffeur et passager à trois conditions	Déduction du montant de l'intervention patronale
	Si voiture privée: exonération fiscale de l'intervention patronale pour le chauffeur et le passager (pour un montant maximal d'un abonnement de train de 1ère classe pour la même distance)	
<b>Covoiturage non organisé par l'employeur avec une voiture privée</b>	Exonération fiscale du montant de l'intervention patronale (pour un montant maximal de 410€/an) pour le chauffeur et le passager	Déduction du montant de l'intervention patronale

DNA = dépense non admise (rejetée comme frais professionnel)

ATN = avantage toute nature

## CADRE PARAFISCAL

<b>Train Tram-Bus-Métro</b>	Pas de cotisations sociales à payer sur le montant de l'intervention patronale
<b>«Autres» moyens de transport (dont voiture privée)</b>	Pas de cotisations sociales à payer sur le montant de l'intervention patronale (si max de 0,3653€/km)
<b>Voiture de société</b>	Cotisation de solidarité à payer par l'employeur
<b>Vélo (1)</b>	Pas de cotisations sociales à payer sur le montant de l'intervention patronale (si max de 0,24€/km)
<b>Vélo d'entreprise (2)</b>	ATN du vélo d'entreprise comptabilisé pour les déplacements strictement privés (dépend du prix du vélo et du % de déplacements strictement privés) mais pas pour les déplacements professionnels ou domicile-travail
<b>Transport collectif organisé par l'employeur</b>	Si l'employeur donne une indemnité, celle-ci est considérée comme une rémunération (puisque le salarié ne supporte aucun coût dans le TCO)
<b>Covoiturage organisé par l'employeur</b>	Si voiture de société : pas de cotisations de solidarité à payer sous trois conditions à respecter simultanément Si voiture privée : pas de cotisations sociales à payer sur le montant de l'intervention patronale (si max de 0,3653€/km)
<b>Covoiturage non organisé par l'employeur</b>	Si voiture privée: pas de cotisations sociales à payer sur le montant de l'intervention patronale (si max de 0,3653€/km)

(1) Sous le terme «vélo», sont compris tous les vélos (y compris VTT et vélos de course). Le vélo électrique doit avoir une vitesse de maximum 25km/h, une puissance de max 250 watts et le moteur ne peut fournir une propulsion que lorsque le conducteur pédale activement.

(2) Sous le terme «vélo d'entreprise», peuvent être mis à disposition: un vélo classique, un segway, un hoverboard, un vélo électrique (avec une vitesse maximale de 25 km/heure et une puissance maximale de 250 watts).

# Focus sur les frais de déplacement et leur traitement fiscal et de sécurité sociale

Le déplacement domicile-lieu du travail (« D-LT ») est considéré comme un déplacement privé. Cela signifie qu'en principe, ces frais de déplacement constituent des frais propres au travailleur. Le cas échéant, le travailleur peut déduire fiscalement ces frais encourus à raison d'un montant forfaitaire déterminé par kilomètre parcouru. L'employeur intervient toutefois parfois pour couvrir ces frais de déplacement.

## CCT 19/9

La CCT 19/9 fixe le minimum pour une intervention patronale OBLIGATOIRE dans les frais de transports en commun.

Les montants et pourcentages repris dans la CCT 19/9 constituent le minimum obligatoire pour l'intervention patronale dans les frais de transport 'D/LT' encourus par les travailleurs pour l'utilisation des transports en commun.

Si le travailleur n'utilise pas les transports en commun, la CCT 19/9 ne prévoit PAS d'intervention patronale obligatoire dans les frais de déplacement 'D/LT'.

## Intervention patronale dans les cartes trains SNCB

### Principe de base : 75% en moyenne

Le pourcentage réel de l'intervention patronale est fixé en moyenne à 75%. En réalité, pour les plus petites distances, il s'élève à 71,8% et pour les longues distances à 78,5%.

### Montant fixé dans la CCT 19/9

La CCT 19/9 met en œuvre au, à partir du 01/07/2019 une mesure de l'AIP 2019-2020 portant sur l'augmentation de l'intervention patronale pour les déplacements domicile-travail effectués en train. Ces montants sont fixés en fonction de la distance et sont disponible ici :

[www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-019-09-\(23.04.2019\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-019-09-(23.04.2019).pdf)

## **Système de Tiers Payant**

Le système de tiers-payant a été instauré au profit des membres du personnel des entreprises privées qui ont conclu une convention 'Tiers Payant du secteur privé' avec la SNCB.

Par le biais de cette convention la carte train est gratuite pour le travailleur. En pratique, l'employeur conclut une convention 'Tiers Payant' avec la SNCB et paie 80% des frais. Les 20% restants sont pris en charge par l'Etat. Ceci concerne uniquement le train en 2e classe et la partie STIB.

Pour les trajets de TEC ou De Lijn combinés avec une Carte Train, aucune intervention par l'Etat n'est prévue

- ▶ Le système d'abonnement SNCB via une convention 'Tiers payant' permet à l'employeur de récupérer la TVA de 6% sur la facture que lui adresse la SNCB. L'intervention réelle de l'employeur est donc de 75,2%.

## **Intervention patronale dans les transports en commun autres que la SNCB (article 4 CCT 19)**

Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention patronale est égale à l'intervention patronale dans le prix de la carte train pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 75% du prix réel du transport.

Lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention patronale est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8% du prix effectivement payé par le travailleur. Toutefois cette intervention ne pourra pas excéder le montant de l'intervention patronale dans le prix de la carte train pour une distance de 7 km, c'est-à-dire 34€ depuis le 01/07/2019.

En-dessous d'un déplacement « domicile-lieu de travail » de 5 km, l'employeur n'a pas l'obligation d'intervenir dans le prix de l'abonnement social, situation souvent rencontrée par les travailleurs habitant et travaillant en milieu urbain (Bruxelles, Anvers, Liège, ...).

## **Intervention patronale dans les déplacements 'domicile lieu de travail' AVEC UN MOYEN DE TRANSPORT PRIVÉ**

Certaines CCT de secteurs ou d'entreprises prévoient une intervention dans les déplacements domicile-travail avec un moyen de transport privé. En fonction de ce qui a été négocié, l'intervention patronale peut s'élever au montant de la carte train prévu par la CCT 19/9 ou à 60% en moyenne du prix de la carte train.

## **Intervention pour les déplacements effectués À VÉLO – Exonération fiscale et sociale**

Tant en fiscalité (Article 38, 14° du Code des Impôts sur le Revenu (CIR) 1992) qu'en sécurité sociale (Article 19, §2, 4° de l'AR du 28 novembre 1969), est prévue une exonération pour les indemnités kilométriques accordées aux travailleurs pour leurs déplacements 'D-LT' effectivement faits à vélo;

Cette exonération est limitée à un montant maximum de 0,24€ (revenus 2019) par kilomètre parcouru.

L'indemnité kilométrique exonérée pour les déplacements à vélo ne peut en principe pas être cumulée avec l'exonération de l'indemnité versée par l'employeur sous le régime général.

### **Pour aller plus loin**

Demander au SPF Mobilité un rapport sur mesure : si vous désirez obtenir des informations complémentaires concernant le diagnostic mobilité (chiffres globalisés du zoning ou de la commune par exemple), il est possible de l'obtenir gratuitement en adressant sa demande à [enquêtewww@mobilite.fgov.be](mailto:enquêtewww@mobilite.fgov.be)

Le SPF mobilité publie un rapport qui synthétise les résultats du diagnostic précédent réalisé en 2017. Vous pouvez consulter et télécharger les résultats détaillés sur [https://mobilite.belgium.be/fr/mobilite/domicile\\_travail/rapport\\_2017](https://mobilite.belgium.be/fr/mobilite/domicile_travail/rapport_2017)

Le SPF fournit également des chiffres par commune. Vous pouvez les télécharger sur : [https://mobilite.belgium.be/fr/mobilite/mobilite\\_en\\_chiffres/domicile\\_travail](https://mobilite.belgium.be/fr/mobilite/mobilite_en_chiffres/domicile_travail)

### **Les bonnes pratiques relevées par le SPF Mobilité et Transports depuis 2008**

Vous pouvez consulter et télécharger les brochures du SPF sur les bonnes pratiques relevées par le SPF Mobilité et Transports depuis 2008 via : [https://mobilite.belgium.be/fr/mobilite/domicile\\_travail/bonnes\\_pratiques](https://mobilite.belgium.be/fr/mobilite/domicile_travail/bonnes_pratiques)

Besoin d'aide ou d'inspiration pour approfondir le thème syndical de la mobilité, permettre la concertation sociale à ce sujet ou résoudre les problèmes de mobilité des travailleurs ? Besoin d'aide pour élaborer un plan de transport d'entreprise ou un diagnostic mobilité ? N'hésitez pas à contacter votre centrale professionnelle ([www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb](http://www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb)), votre région ([www.fgtb.be/regionales-fgtb](http://www.fgtb.be/regionales-fgtb)) et/ou les spécialistes en mobilité bruxellois ([www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be)) ou wallons ([www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be)).

# **FGTB**

***Ensemble, on est plus forts***

Pour plus d'infos :

**FGTB**

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)



syndicatFGTB

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable: Robert Vertenuel © septembre 2019

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : [www.abvv.be/brochures](http://www.abvv.be/brochures)

D/2019/1262/17