



GUIDE PRATIQUE PLAN DE DEPLACEMENTS POUR LES ENTREPRISES

Recommandations pratiques

LE « BUDGET MOBILITE », LA CLEF POUR PERMETTRE LA MULTIMODALITE DES TRAVAILLEURS

Un « budget mobilité » : une enveloppe salariale destinée à la mobilité de vos travailleurs.

OBJECTIFS

Des formules financières flexibles doivent être mises en place pour inciter vos travailleurs à combiner différents modes de transport. Ainsi, dépendamment de leurs besoins quotidiens, ils pourront utiliser le mode de transport le plus adéquat : la marche, le vélo, les transports en commun, voire leur voiture de société.

Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises belges instaurent un « **pack-mobilité** », un « **budget mobilité** » ou un « **plan cafetaria** » pour les travailleurs ; l'objectif étant de définir une enveloppe salariale destinée à la mobilité du travailleur. Cette enveloppe intègre différents modes de transport permettant de compléter, voire remplacer, la mise à disposition d'une voiture de société.

Concrètement, il s'agit d'intervenir financièrement dans les frais d'utilisation de différents modes de transports au lieu d'intervenir dans un seul et unique mode de déplacement. En réduisant certains coûts d'un côté (suppression de la place de parking sur le lieu de travail, choix d'une voiture plus petite, limitation d'usage de la carte carburant, etc.), un montant financier peut être libéré pour permettre au travailleur de disposer des alternatives (abonnement transport public, vélo en leasing,...)

Au final, une telle mesure encourage la multimodalité et permet un usage rationnel de la voiture, tout en conservant l'avantage salarial de disposer d'une voiture de société. Et moins de voitures sur les routes permet de diminuer la congestion, le stress lié au trafic et le risque d'accidents.

Dans le cadre de l'obligation de Plan de Déplacements d'Entreprise, **permettre la combinaison de la voiture de société avec les transports publics** est une des six possibilités pour répondre à la mesure obligatoire visant à encourager l'usage des transports en commun.

[L'arrêté PDE](#)

UN « BUDGET MOBILITE » : POUR QUELLES ENTREPRISES, POUR QUELS TRAVAILLEURS ?

Instaurer un « budget mobilité » est particulièrement pertinent pour les organismes qui :

- octroient des voitures de société à leurs travailleurs ;
- sont bien desservis en transports en commun (ce qui facilite les alternatives) ;
- ont peu de places de parking (et des difficultés de trouver des places (gratuites) dans leur quartier.

Du côté du travailleur, le « budget mobilité » est surtout intéressant quand :

- l'horaire de travail permet l'utilisation des transports en commun
- le métier n'entraîne pas, ou peu, de déplacements (en voiture) durant la journée.
- le métier nécessite des déplacements dans Bruxelles ou dans le pays à proximité de gares et/ou de nœuds multimodaux.

L'introduction d'un budget mobilité permet de répondre à la demande des (jeunes) travailleurs à pouvoir bénéficier de plus de **flexibilité** et rend votre société plus attractive auprès de ce public : ils veulent une voiture plus petite et un abonnement STIB et un vélo pliable, ou pas de voiture mais un abonnement Cambio, Villo et STIB,... Le budget mobilité est d'ailleurs souvent combiné à une démarche poussée des « **new ways of working** » - télétravail, téléconférence, etc.

METTRE EN PLACE UN « BUDGET MOBILITE » : STEP BY STEP

Etape 1 : Analyser la mobilité et le budget disponible

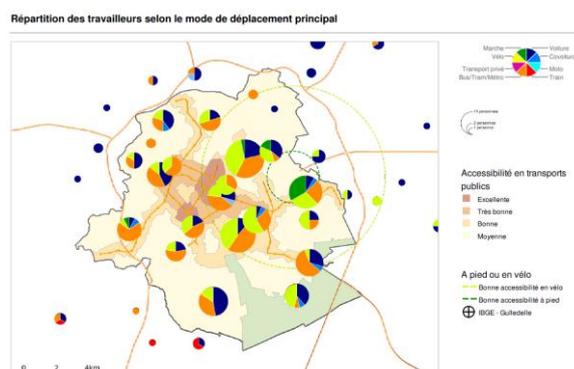
1. Dresser votre profil mobilité

Dans un premier temps, vous devez étudier le profil de mobilité de votre entreprise, soit les habitudes de déplacement de vos travailleurs (tant les déplacements domicile-travail que les déplacements professionnels).

En parallèle, identifiez votre accessibilité avec les différents modes de transport. Relevez vos forces et faiblesses, et voyez sur quels aspects des améliorations devraient être faites pour encourager l'usage d'un mode de transport (par exemple : disposer d'un parking vélo et/ou de vestiaires et de douches pour les cyclistes, organiser une navette à partir d'une gare, etc.)

Identifiez également les profils des travailleurs pour lesquels un « budget mobilité » peut répondre à leurs besoins : p.ex. en fonction de leur métier (itinérant ou pas), leur horaire de travail, le fait de disposer d'une voiture de société et/ou d'une place de parking ; etc.

Pour vous aider à récolter les données de mobilité de vos travailleurs, vous pouvez utiliser notre outil qui permet de réaliser des enquêtes de mobilité auprès de vos travailleurs et qui permet de cartographier les domiciles et les modes de déplacements: www.enquetemobilite.irisnet.be.



2. Analyser votre politique de compensations et de bénéfices pour créer le budget

Il s'agit d'identifier le montant du budget dont le travailleur pourra disposer. A cette fin, inventoriez toutes les interventions et avantages en lien avec la mobilité accordés à l'heure actuelle pour chaque catégorie de vos travailleurs. En effet, afin de conserver une neutralité budgétaire, c'est ce montant que le travailleurs vont pouvoir utiliser pour faire leur propre choix de mobilité.

En général il s'agit :

- du budget accordé à la voiture de société
- de l'avantage accordé via la carte de carburant
- de la valeur d'une place de parking
- des interventions accordées aux autres modes de déplacement (abonnements TC, prime vélo,...)

Plus ce montant est important, plus le travailleur aura des possibilités de choix de mobilité ; raison pour laquelle il importe d'intégrer dans le calcul la valeur de la place de parking.

Par exemple : le senior consultant dispose d'une voiture de société d'un certain standing (valeur : €500 par mois - €6000 par an), d'une carte de carburant national plafonnée à 20.000km par an (valeur : €1500 par an) et d'une place de parking (garantie) sur le lieu de travail (valeur : €1500 par an). Si un budget mobilité est introduit, il disposera dès lors de €9000 par an à consacrer librement à des solutions de mobilité. Ainsi, il pourra opter pour une voiture plus petite (383€ par mois - €4600 par an), limiter sa carte carburant à 10.000km par an (€750 par an), prendre un abonnement sur le parking à la gare (€400 par an), ajouter une carte train 2ieme classe sur tout le réseau (€2850 par an) et un vélo pliable en leasing (€400 par an).

Suite à cette exemple, vous voyez toute suite que l'introduction d'un budget mobilité est peu intéressant pour des travailleurs qui ne disposent que d'un remboursement de leur abonnement de transport public et de la prime vélo : en effet, leur budget est beaucoup plus restreint. A moins que l'employeur décide d'augmenter le budget accordé aux déplacements (en réalisant des économies sur d'autres postes).

Une autre possibilité pour augmenter le budget consiste à ajouter d'autres avantages accordés aux travailleurs dans le budget mobilité, tel que des primes variables, la mise à disposition d'un smartphone ou d'une tablette,... Toutefois, vérifiez bien les lois sociales s'appliquent à ces avantages. Ainsi, les Eco-cheques ou les assurances groupe ne peuvent pas être mises dans le budget sans modifier les CCT, ou contrat de travail, ou autre.

Etape 2 : Composer le budget mobilité : la mobilité à la carte

1. Quelle offre multimodale pour vos travailleurs ?

Concrètement, il s'agit de définir les alternatives que le travailleur pourra choisir « à la carte ». Les services de mobilité se développant de plus en plus, les possibilités sont nombreuses :

- **un abonnement ou un certain nombre de titres de transports en commun** (SNCB 1^{ère} ou 2^{ème} classe combiné avec les opérateurs régionaux STIB, TEC, De Lijn). A noter que la SNCB offre un produit spécifique qui permet de combiner voiture de société et train. Il s'agit du « [Railease](#) ». De Lijn est également partenaire de ce projet, permettant ainsi de combiner voiture et bus ;
- **un vélo pliable** permettant de combiner, par exemple vélo et train, ou vélo et voiture à partir d'un parking de dissuasion ;
- **un vélo électrique** qui permet d'effectuer une plus longue distance et/ou de transporter du matériel à moindre effort ;

- un **vélo classique** pour les travailleurs qui habitent dans un environnement proche de l'entreprise, ou qui déposent le vélo dans un des parkings sécurisés des grandes gares ferroviaires ;

Différentes formules existent pour le vélo, soit via le leasing (plusieurs sociétés de leasing de voitures font aussi du leasing de vélos); soit via l'achat d'un vélo par l'entreprise. Dans les deux cas, le vélo est propriété de l'entreprise ; mais il peut souvent, après une certaine période, être racheté par le travailleur.

- un **abonnement Villo** (€32 par an) : les stations de vélos partagés sont maintenant réparties sur tout le territoire de la région bruxelloise ;
- un **abonnement Blue Bike** : les vélos patagés de la SNCB, disponibles à la plupart des gares importantes en Belgique ;
- l'octroi de la **prime vélo** à 0.22 €/km : la prime vélo peut être fiscalement combinée à la mise à disposition d'un vélo ;
- l'octroi d'une **prime piéton** (montant max : 370€/an) ;
- un **abonnement annuel au parking payant** situé à proximité de la gare SNCB de départ du travailleur
- un remboursement d'un nombre limité de **tickets de parking public** par an (ce qui permet au travailleur d'utiliser quelques fois, sa voiture de société)
- un **abonnement à Cambio ou Zen Car**, les voitures partagées réparties sur le territoire bruxellois ainsi que dans d'autres villes belges (pour Cambio uniquement)
- un remboursement du **taxi**
- un accès à la **navette d'entreprise** (si existant)

Les combinaisons possibles sont donc multiples et permettent, en fonction des déplacements de la journée ainsi que des besoins du travailleur, d'opter pour le mode de transport le plus pertinent.

Certaines entreprises, élargissent leur offre de « budget mobilité » à des offres diverses, qui n'ont pas ou peu de lien avec la mobilité. En effet, il est possible que le travailleur n'utilise pas l'entièreté de l'enveloppe salariale. Il faut dès lors définir de quelle manière **le solde** peut être utilisé, par exemple via :

- la mise à disposition du matériel nécessaire pour travailler à distance/domicile
- l'intervention pour une garde d'enfant malade
- l'augmentation des allocations familiales extra-légales
- l'achat de tickets de transport pour des déplacements privés
- l'achat de matériel électronique (smartphone, tablette, etc.)
- la possibilité de prendre des jours de congé extra-légaux supplémentaires
- le versement du solde du budget (après que le travailleur ait fait ses différents choix) versé à une/plusieurs associations définies par l'entreprise



2. Analyser le coût de chaque alternative

Maintenant, il s'agit d'identifier les coûts de chaque alternative et les règles (en matière de fiscalité et d'ONSS) qui s'y appliquent. Dans ce calcul, tenez compte des différents avantages fiscaux tant pour le travailleur que l'employeur :

- **Pour le travailleur** : exonération à 100% pour les frais de transport en commun, la prime vélo (montant max: 0.22€/km), la prime piéton (montant max : 370€/an) et l'utilisation de transports collectifs organisés par l'employeur ;
- **Pour l'employeur** : les interventions patronales dans les déplacements domicile-travail des abonnements de transports en commun et des frais de déplacements de service ne sont pas soumis aux charges sociales et sont déductibles à 100% ; les coûts engendrés pour l'organisation de transport collectif et d'investissements vélos sont eux déductibles à 120% (mais soumis à l'ONSS).

Des primes régionales existent également pour aider à l'investissement (organisation d'une navette, achat de vélos, installation d'un parking vélo) ; pour autant que l'investissement s'élève au moins à 7500 euros (pour les investissements vélos uniquement, y compris leurs aménagements, le montant minimum est de 5000 euros). Il s'agit des « primes PME ». Plus d'info [ICI](#).

Afin de rendre les coûts prévisibles et de minimiser le travail administratif lié à des remboursements de notes de frais, utilisez le plus possible des solutions pré-payées. Par exemple : la carte carburant limitée, les abonnements transport public,....

Pour financer cette multimodalité « à la carte », des économies réelles peuvent être réalisées. En effet, une voiture de société moins utilisée entraîne une consommation de carburant moindre et donc une réelle économie financière. De plus, moins de voitures pour se rendre au travail signifie un besoin plus limité du nombre de places de parking ; emplacements qui sont souvent loués, ou construits. Une belle économie supplémentaire !

L'opération est donc triplement gagnante : tant pour le travailleur que pour l'employeur, que pour la collectivité !

Etape 3 : Identifier l'offre à mettre à disposition des travailleurs pour leurs déplacements de service

Certains travailleurs justifient le besoin d'utiliser leur voiture de société quotidiennement du fait qu'ils pourraient « peut-être » en avoir besoin en journée pour un déplacement de service. Il importe donc de prévoir de telles situations et d'y remédier en mettant à disposition des travailleurs des alternatives pour pouvoir exercer leur métier dans les meilleures conditions.

Pour ce faire, différentes possibilités existent :

- Pour les déplacements dans des localisations peu desservies par les transports en commun, ou un déplacement qui nécessite du transport de matériel, des **voitures de service** peuvent être mises à disposition des travailleurs. Pour faciliter l'utilisation de ces véhicules, vous pouvez également compléter l'offre avec le remboursement du stationnement en parking public ou en voirie.
Bien sûr, veillez à instaurer une procédure de réservation des véhicules qui soit facile d'utilisation.
Si vous voulez éviter une gestion de flotte de véhicules de service, vous pouvez également profiter de l'offre des voitures partagées disponibles en de nombreuses stations en région bruxelloise. Deux opérateurs sont présents à Bruxelles : [Cambio](#) et [ZenCar](#). La flotte de ce dernier opérateur n'est composée que de véhicules électriques.

- Pour les déplacements dans les zones très bien desservies en transport en commun, la mise à disposition **d'abonnements/tickets** facilitera le déplacement. Ici aussi, envisagez une procédure qui permet de minimiser la charge administrative liée aux remboursements des tickets : utilisez des tickets prépayés, les systèmes d'achat on-line ou en grande quantité de tickets spécifiques ([SNCB](#), [STIB](#)). Il existe également la carte [XXImo](#) qui permet de payer tous les frais professionnels liés à la mobilité (carburant, stationnement, ticket de transports publics, taxi, location de vélo, etc.)
- Pour les déplacements de plus petite distance, la mise à disposition de **vélos de service** est une réponse. Pensez à offrir non seulement des vélos classiques, mais aussi des vélos pliables et des vélos électriques afin de faciliter la combinaison avec les transports en commun et/ou le fait de pouvoir effectuer un trajet plus long.
- Enfin, pourquoi ne pas utiliser **le taxi** pour certains déplacements ? Plusieurs [sociétés de taxi](#) proposent un service « corporate » pour faciliter les déplacements en taxi.

Etape 4 : Communiquer aux travailleurs

Pour accompagner au changement, et encourager vos travailleurs à choisir une mobilité multimodale, il convient d'informer vos travailleurs des nouvelles dispositions mises en place.

Pour ce faire, établissez un plan de communication qui définira les canaux de communication à privilégier ainsi que l'agenda et les personnes qui seront en charge de cette communication.

Définissez un message claire et compréhensible de tous.

Communiquez également l'identité et les coordonnées de la personne en charge du projet ; soit la personne ressource vers laquelle le travailleur peut toujours s'adresser pour poser ses questions.

Communiquez également l'objectif poursuivi par l'entreprise via la mise en place de ce « budget mobilité » (permettre la multimodalité, développer une mobilité plus flexible, diminuer l'impact environnemental, etc.).

Pour aider vos travailleurs à définir leur choix pour l'un ou l'autre mode de transport, il pourrait aussi être intéressant de **permettre le test**, pendant une période déterminée, des différentes formules. Ainsi, il a l'occasion d'essayer différentes combinaisons (train + vélo ; ou train + bus, etc.) ; d'autant plus que vos nouveaux travailleurs ignorent peut-être les différentes modalités existantes pour rejoindre votre site.

Etape 5 : Faciliter la composition du budget pour les travailleurs

Vos travailleurs définissent leur « package » de mobilité, et choisissent les différents modes de transports qui les intéressent. Ils définissent ainsi leur mobilité.

Prévoyez une procédure simple pour le travailleur qui choisit son « package ». Pour ce faire, il peut être intéressant de développer (ou d'utiliser) un **outil informatique** qui permette au travailleur de facilement connaître son enveloppe salariale dédiée à la mobilité ; et le coût de chaque option de mobilité. Il a ainsi une vue directe sur l'imputation de son « budget de mobilité ».

A noter que – sauf décision contraire – les travailleurs ont la possibilité de ne pas entrer dans le système de budget mobilité et de maintenir leurs avantages actuels.

En parallèle, disposer d'un bon outil de gestion est également indispensable pour faciliter la gestion des abonnements ou autres tickets de transport/stationnement, le leasing de vélo/voiture, etc. Il faut également permettre au travailleur de **renouveler**, une fois par an, **son package de mobilité**. En effet, la situation familiale peut changer, tout comme le domicile, etc. ce qui peut modifier des habitudes de déplacements.

Cet étape implique évidemment une charge de travail et un suivi important pour les ressources humaines, qui doit commander les vélos, modifier les contrats de leasing, etc. Ce travail administratif doit être pris en compte lors de la mise sur pied du projet.

Etape 6 : Accompagner, évaluer et améliorer le budget mobilité

A partir du moment où le travailleur accède aux différents modes de transports choisis, il n'a plus qu'à opter pour les meilleures formules de déplacement selon ses activités du jour. Dès lors, pour atteindre l'objectif d'une diminution de l'usage de la voiture, il est essentiel de **poursuivre votre communication sur les différents moyens d'accès** à l'entreprise et **les possibilités de tester les modes de transport**, tant pour les déplacements professionnels que domicile-travail.

Il peut être utile de connaître les appréciations de vos travailleurs ; et ainsi voir si des améliorations peuvent être apportées (par exemple : agrandir le parking vélo, ajouter une offre complémentaire, optimiser les procédures).

De même, régulièrement, des améliorations ou des nouveautés arrivent sur le marché de la mobilité. Soyez attentif, et pensez que certaines nouvelles formules pourraient être intégrées dans votre « Budget Mobilité ».

CONCLUSION

Instaurer un « budget mobilité », c'est demander aux travailleurs d'adopter de nouveaux comportements, de nouvelles habitudes. Il importe donc d'accompagner ses travailleurs au changement. Comment ? En offrant une information et communication compréhensible de tous, et surtout en aidant le travailleur à identifier les meilleures alternatives à la voiture selon son domicile, ses contraintes personnelles, ses obligations professionnelles, etc.

PLUS D'INFORMATIONS

DOCUMENTS DE FORMATION

AUTRES FICHES A CONSULTER

- Informer et sensibiliser
- Désigner un coordinateur mobilité
- Promouvoir le vélo
- Promouvoir les transports en commun
- Disposer d'un plan d'accès multimodal
- Soutenir financièrement les alternatives
- La fiscalité des déplacements domicile-travail

SITES INTERNET

Informations sur le budget mobilité : <http://www.mobimix.be/thema/mobiliteitsbudget>

Informations sur les alternatives :

www.cambio.be

www.zencar.eu

www.stib.be

www.sncb.be

www.delijn.be

www.infotec.be

www.villo.be