

VÉLO-BOULOT-ÉCOLO

À l'aube d'une nouvelle routine ?

Utiliser un vélo pour aller travailler devient courant, sportif parfois mais aussi un choix écolo affirmé. Pédaler participe à la baisse des émissions de CO₂ et, au-delà du confort physique de la voiture, de la rapidité de certains transports en commun, une prise de conscience générale gagne le monde du travail. Aux entreprises d'encourager et favoriser la pratique auprès des salariés, même si les premiers frimas approchent !

La transition énergétique est un défi et la pratique du vélo dans une démarche écoresponsable progresse jusqu'à conquérir les salariés. Le « vélotaf » a le vent en poupe ! Bouger est bon pour la santé et le cycliste génère peu de dégâts pour la planète.

Un atout RSE

Pour les entreprises, la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) est de plus en plus souvent sous le feu des projecteurs. S'emparer du sujet dans une démarche citoyenne et d'intérêt général porte ses fruits à court, moyen et long terme. Certaines sociétés peuvent même s'en saisir comme une opportunité pour commencer à modifier l'image liée à leur activité, d'autant plus quand elle s'avère peut-être utile mais également nuisible pour l'environnement.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le Plan de mobilité (PDM) et sa promotion notamment de l'utilisation du vélo par les salariés pour leur trajet domicile-travail. À ce propos, une mesure particulièrement incitative a été créée : le label « pro-vélo ». Pour l'obtenir, une liste de critères au sein

d'un cahier des charges doit être remplie pour les entreprises motivées. Il s'agit entre autres de nommer une personne « référente vélo » sur le lieu de travail, de prévoir un diagnostic, un plan d'action, et des mesures de communication. On comprend aisément que la démarche doit être réfléchie et collaborative, pour un véritable engagement de la part de l'entreprise, et des salariés. Et si le CSE décidait d'avoir son propre référent vélo ou une commission Mobilités pour appuyer ou initier la démarche ?

Au-delà d'un objectif « marketing » qui peut séduire l'employeur pour l'obtention de ce label, devenir « pro-vélo » impulsera probablement une dynamique auprès de salariés rétifs à l'utilisation du deux-roues mécanique comme électrique et entretiendra la motivation de ceux déjà conquis comme de ceux qui avaient en tête la quête d'un « summer body » et entendent le conserver sous la doudoune. L'implication des employés est au cœur de la démarche « pro-vélo » et fédérer autour d'un projet commun écologique tout autant qu'économique laisse entrevoir de bons espoirs d'adhésion. Favoriser la pratique du vélo contribue à l'ambition d'un « manage-



Alors concrètement, comment mettre en musique ce dispositif ? Quand le CSE peut-il aborder le point à l'ordre du jour ? À n'importe quel moment peut-on dire même s'il est opportun de s'assurer d'un minimum d'adhésion des salariés, mais il ne fait aucun doute que certains ont déjà demandé où serait installé le parking à vélo. Ensuite, le droit du travail inscrit parmi les négociations annuelles obligatoires la qualité de vie et des conditions de travail : vous disposez d'une fenêtre de tir pour lancer le sujet ! Depuis 2020, c'est devenu un thème de la négociation qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés »



Par Ronan Darchen



ment environnemental » et la mesure peut rejoindre un ensemble de décisions permettant d'atteindre des objectifs de meilleure maîtrise de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement.

Le dispositif de forfait mobilités durables

En termes de réglementation stimulante, et spécifiquement dans le secteur privé, un dispositif de forfait mobilités durables est entré en vigueur en 2020. Mais toutes les entreprises ne l'ont pas encore adopté alors qu'il a des atouts pour le salarié comme pour la société. Il permet une prise en charge, certes facul-

tative, de la part des employeurs de tout ou partie des frais de transports personnels jusqu'à 800 euros par an entre le domicile et le lieu de travail pour les modes de transports dits « à mobilité douce ». L'utilisation d'un vélo mécanique ou d'un vélo électrique, qu'il soit personnel ou bien de location, y est bien évidemment intégrée et ce dispositif remplace les barèmes d'indemnités kilométriques. Il est cependant regrettable qu'aujourd'hui ces dispositions n'aient pas d'équivalents aussi intéressants dans la fonction publique. Les agents de cette dernière peuvent tout de même bé-

néficier d'un forfait annuel de 300 euros. Bien que le dispositif soit facultatif, il n'est pas difficile de saisir l'importance d'être dans l'air du temps et d'adopter une démarche plus vertueuse, soucieuse de l'avenir de notre planète. Faut-il ajouter l'impact « pouvoir d'achat » et rappeler que, pour rester attractive, une entreprise doit prendre en compte les besoins et les envies de ses salariés, voire du marché de l'emploi pour attirer de nouveaux talents et les fidéliser ? Plusieurs études montrent que les jeunes générations en particulier mais en réalité beaucoup de personnes de tous âges aujourd'hui font ►►



une procédure est déployée par le service des ressources humaines de sorte à éviter tout abus possible. Enfin, dans l'objectif de parfaire son utilisation, inscrire une clause de suivi au sein de l'accord permettra aux organisations syndicales de l'entreprise et à la direction de se réunir à échéance régulière pour évaluer son recours, et éventuellement décider de faire évoluer les mesures. Il s'agira, par exemple, de déterminer des critères pour vérifier l'amélioration de la qualité de vie des salariés, ou encore pour estimer l'impact du dispositif sur leur empreinte écologique. Montrer aux employés que leur action mène à des résultats concrets les rendra fiers et davantage motivés à poursuivre leurs efforts. Il est toujours important qu'un accord fasse sens pour tous.

Il pourra être pertinent aussi, au fil des discussions, d'échanger sur l'achat d'une flotte de vélos électriques, en tant qu'avantages en nature. Quels en seraient les intérêts pratiques ? L'assistance électrique parfois critiquée par les plus sportifs ouvre l'accès plus largement et peut convaincre ceux qui hésitent à venir tous les jours à vélo. Si un employeur met à disposition gratuitement des vélos électriques pour ses salariés, l'entreprise bénéficie d'une réduction d'impôt égale au montant des frais générés par leur mise à disposition, gratuitement, dans la limite de 25 % du prix d'achat ou de location, par exercice. Notez que les entrepreneurs individuels soumis à l'impôt sur le revenu n'en bénéficient pas pour le moment.

Que faire de son vélo une fois sur le lieu de travail ?

L'employeur doit prévoir un emplace-

► une priorité de travailler dans une entreprise en phase avec leurs valeurs et porteuse d'engagements sains. Le forfait mobilités durables ne fait pas tout mais s'inscrit dans ce registre. De plus, ce forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 700 euros par personne et par an, pour les années 2022 et 2023. On n'imagine pas une marche arrière sur le sujet.

Alors concrètement, comment mettre en musique ce dispositif ? Quand le CSE peut-il aborder le point à l'ordre du jour ? À n'importe quel moment peut-on dire même s'il est opportun de s'assurer d'un minimum d'adhésion des salariés, mais il ne fait aucun doute que certains ont déjà demandé où serait installé le parking à vélo. Ensuite, le droit du travail inscrit, parmi les négociations annuelles obligatoires (NAO), la qualité de vie et des conditions de travail : vous disposez d'une fenêtre de tir pour lancer le sujet ! Depuis 2020, c'est devenu un thème de la négociation qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. À défaut d'accord, un plan de mobilité doit être envisagé par l'employeur qui indique son soutien aux déplacements domicile-travail. Le Code du travail prévoit la

possibilité de participer aux frais du cycliste avec le forfait mobilités durables, les bâtiments et parkings neufs doivent inclure des stationnements sécurisés...

Les conditions de réalisation du trajet domicile-travail ne sont pas étrangères au bien-être des salariés : autant arriver détendu le matin et repartir le soir avec un bon coup de pédale ! S'agissant de la négociation, montant, modalités et critères d'attribution du forfait, ils seront à fixer dans un accord collectif. Que se passe-t-il, en revanche, lorsqu'aucun accord n'est signé ou qu'aucun syndicat n'est représentatif dans l'entreprise ? L'employeur peut aussi le mettre en place par une décision unilatérale après avoir consulté le comité social et économique. Aux élus du CSE de proposer, débattre et convaincre !

Une fois le dispositif arrêté, les salariés devront être informés par la direction des modalités d'application, et, pourquoi pas, dans la continuité, prévoir des actions de sensibilisation sur les questions environnementales, pour inciter et convaincre les plus sceptiques. Le forfait sera accessible sur justificatif de paiement ou avec une attestation sur l'honneur, pour chaque année civile. Cette dernière modalité exige certainement un lien de confiance entre la direction et ses salariés. Plus souvent,

GRAND ANGLE

La petite reine de la QVCT

Une étude danoise menée en 2008 a montré que l'utilisation du vélo pour venir travailler contribuait à réduire sensiblement l'absentéisme. Une seconde enquête, réalisée aux États-Unis en 2013, suggère un lien entre la productivité des salariés et le trajet effectué avec ce mode de transport. Et, en tous cas, la corrélation entre activité sportive et baisse du stress n'est plus à prouver.



L'implication des salariés est au cœur de la démarche "pro-vélo" et fédérer autour d'un projet commun écologique tout autant qu'économique laisse entrevoir de bons espoirs d'adhésion. Favoriser la pratique du vélo contribue à l'ambition d'un "management environnemental" et la mesure peut rejoindre un ensemble de décisions permettant d'atteindre des objectifs de meilleure maîtrise de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement »

ment de stationnement, un local à vélo, au moins de manière simultanée à la mise en place du dispositif. Il s'agit d'une question pratique évidente ! Néanmoins, certains locaux d'entreprise n'ont pas toujours la configuration pour en être équipés. Ce point très pragmatique devra faire l'objet d'une étude et d'une adaptation. En 2010, une loi issue du Grenelle de l'environnement, portant engagement national pour l'environnement, a été adoptée pour introduire des mesures législatives concrètes sur le stationnement des vélos en entreprise. Et, depuis 2020, le Code de la construction et de l'habitation prévoit qu'un bâtiment construit à usage industriel ou tertiaire constituant principalement un lieu de travail et équipé de places de stationnement destinées aux salariés doit être doté d'infrastructures permettant le stationnement sécurisé des vélos (article L113-18 du Code de la construction et de l'habitation). La réglementation a donc évolué pour les nouveaux bâtiments, et, pour ceux préexistants, ces derniers doivent procéder à une adaptation de leurs locaux (article L113-20 du même code). Cela comprend évidemment le fait que les lieux de stationnement soient sécurisés, avec à tout le moins une clef, ou un code d'entrée, et la possibilité d'attacher son vélo au sol, ou en hauteur selon la disposition du local.

Quand le salarié est descendu de son vélo, il doit aussi pouvoir se changer et rejoindre son bureau dans de bonnes conditions. La question de l'hygiène se pose donc. L'employeur doit s'en soucier ; ce qui peut vouloir signifier de réfléchir à la mise à disposition de vestiaires, de douches, et de casiers individuels. Le salarié en tenue de cycliste, ruisselant des efforts physiques accomplis durant son trajet – même avec un vélo électrique – doit pouvoir se glisser dans sa tenue de travail ou enchaîner avec une réunion, des rendez-vous clients... Le CSE peut avancer ces préconisations dans les discussions. Ne serait-ce que pour s'assurer que matériellement et financièrement ils sont réalisables ou ne provoquent pas un blocage du côté de l'entreprise ! ▶▶



La plateforme 100 % française pour coopérer, échanger et sécuriser les données du CSE



cw mail

Sécurisez vos e-mails et vos pièces jointes



cw sites

Votre site CSE facilement et en toute liberté



cw suite

Coopérez en toute sécurité



cw meet

Visioconférences sécurisées



cw drive

Sécurisez, partagez tous vos documents

CseWeb, 1^{er} partenaire des CSE
pour la sécurisation des échanges et le partage d'informations sensibles.

Retrouvez-nous sur www.cseweb.fr



► Des obligations en termes de sécurité

Il convient aussi de garder à l'esprit les enjeux de sécurité liés à l'utilisation du vélo. L'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité, si le salarié se rend à bicyclette sur son lieu de travail. Et le cycliste, y compris lors du trajet domicile-travail, doit être conscient des risques encourus sur la route. Certaines sociétés mettent même des vélos à disposition des collaborateurs pour leurs déplacements professionnels. Évidemment, elles ne peuvent pas imposer le vélo lors de ces derniers. En revanche, ils deviennent des équipements de travail et l'employeur doit veiller à ne pas mettre ses salariés en danger. Les déplacements doivent être sûrs, adaptés, et les vélos en bon état. Autrement dit, la direction devra évaluer les risques et prendre des mesures de prévention et de protection. Concrètement, cela signifie s'assurer que l'environnement de l'entreprise et les déplacements chez les clients sont propices à la pratique du vélo. Existe-t-il des pistes cyclables ? Des itinéraires sécurisés ? Le modèle de cycle, à assistance électrique ou non, est-il adapté ? Et assurer l'entretien de ces deux-roues, prévoir des espaces de stationnement abrités, les équipements de signalisation et protection : éclairage, gilet... Le casque sera nécessaire mais n'est obligatoire selon le Code de la route que pour les jeunes de moins de 12 ans. Il serait cependant très imprudent qu'un employeur ne l'exige pas en situation de déplacement professionnel car la direction devra effectuer une évaluation des risques et intervenir pour

sécuriser la pratique. Si elle répond aux mesures mises en place par l'entreprise, l'usage de sa bicyclette personnelle ne pose pas de souci.

Et en cas d'accident ?

Pour venir au travail avec son vélo, l'état de l'engin est de la responsabilité de son pro-



Le forfait mobilités durables permet une prise en charge, certes facultative, de la part des employeurs de tout ou partie des frais de transports personnels jusqu'à 800 euros par an entre le domicile et le lieu de travail pour les modes de transports dits « à mobilité douce ». L'utilisation d'un vélo mécanique ou d'un vélo électrique, qu'il soit personnel ou bien de location, y est bien évidemment intégrée et ce dispositif remplace les barèmes d'indemnités kilométriques »

priété alors que pendant le travail cela devient celle de l'employeur aussi. Par exemple, le cycliste, au travail ou non, doit avant tout respecter le Code de la route. Son vélo doit dans tous les cas être en bon état : freins, éclairage la nuit, réflecteurs et avertisseur sonore. Rappelons que le cycliste ne doit pas porter d'oreillettes pour écouter sa musique préférée ! Si un salarié a un accident à vélo lorsqu'il va chez un client, ce sera un accident de travail car il s'agira d'un déplacement en dehors du trajet domicile-entreprise en exécution d'une mission confiée par l'employeur. Le salarié bénéficie donc de la réparation des accidents de travail : il sera automatiquement indemnisé par la Sécurité sociale.

Si l'accident survient quand la personne rentre à la maison après le travail, l'employeur n'exerce plus de pouvoir de direction à ce moment. Le salarié a fini sa journée et retrouvé une liberté d'aller et venir : ce sera un accident de trajet même si la société encourage les mobilités en bicyclette. L'obligation de résultat en matière de sécurité ne pèse alors plus sur l'employeur. Cela ne veut pas dire que dans le cadre de l'évaluation des risques, employeur et CSE/CSST ne doivent pas se poser la question des modes de déplacement des salariés et ne peuvent pas communiquer sur les bonnes pratiques et faire de la prévention. Pourquoi ne pas l'inscrire au document unique d'évaluation des risques professionnels ?

Si le vélo est utilisé pour le travail et que le salarié cycliste est blessé, l'assureur du responsable de l'accident sera mobilisé. Il s'agira d'un accident du travail imputable à un tiers étranger à l'entreprise. Si c'est le salarié qui cause un dommage avec son vélo, l'employeur répondra civilement des dommages engendrés. Conclusion : la société doit avoir une couverture d'assurance qui prend en compte la mise à disposition de vélos ou l'invitation à utiliser son vélo pour des déplacements professionnels. S'agissant des trajets domicile-travail, le salarié est responsable et les assurances multirisques habitation garantissent généralement ce risque mais autant le vérifier avant de se lancer sur les routes. Cela couvrira les dommages que l'employé est susceptible de causer. En revanche, la Sécurité sociale ne répare pas l'intégralité de ceux-ci en cas d'accident de trajet si bien qu'une assurance protection pour les accidents dont le salarié à vélo serait victime n'est peut-être pas superflue. ■

ALINEA

ACCOMPAGNE VOTRE CSE TOUT AU LONG DU MANDAT



**ASSISTANCE
AU QUOTIDIEN**

**EXPERTISES
CONSULTATIONS
ET NÉGOCIATIONS**

**COMMUNICATION
VERS LES SALARIÉS**

**ENQUÊTES
& SONDAGES**

POUR EN
SAVOIR PLUS

01 40 01 00 44
contact@lesdroitsducse.com
www.lesdroitsduCSE.com

