

FORFAIT MOBILITES DURABLES

Mise à jour suite à la parution du décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 notamment

Le texte étend le bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail. Il s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024. Ainsi, l'exclusion « aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail » a été supprimée dans ce *Point sur*.

Textes

[Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

[Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat](#)

L'article [L.3261-3-1 du code du travail](#) prévoit la possibilité pour l'employeur public de prendre en charge, à travers le versement d'un « forfait mobilités durables » (FMD), tout ou partie des frais engagés par ses agents se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en recourant à des modes de transports alternatifs et durables.

Le forfait mobilités durables est ouvert à tous les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et désormais aux contractuels de droit privé.

Cumul

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 rend possible le cumul du versement du FMD avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport public ou de service de location de vélo. Toutefois, un même abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge au titre du déplacement trajet domicile/travail et au titre du forfait mobilités durables.

Le FMD ne peut être attribué aux agents :

- bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail
- bénéficiant d'un véhicule de fonction
- transportés gratuitement par leur employeur

Le FMD peut être versé aux agents éligibles quelle que soit la distance entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. ([réponse ministérielle n°14079 du 23 avril 2024](#))

09-E-PS2
La participation de
l'employeur aux
frais liés aux trajets
domicile/travail



Procédure

La collectivité doit **délibérer** afin d'instaurer le forfait mobilités durables pour ses agents.

Pour en bénéficier, l'agent territorial doit ensuite se déplacer avec l'un des moyens de transport éligibles entre sa résidence habituelle et son lieu de travail pendant **au moins 30 jours par an**.

L'agent dépose auprès de son employeur une **déclaration sur l'honneur** précisant le moyen de transport utilisé au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé.

09-E-MOD5
Modèle de
délibération



09-E-MOD6
Modèle
d'attestation
sur l'honneur



Montant et versement

Le décret [n° 2022-1557](#) du 13 décembre 2022, modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du Forfait Mobilités Durables (FMD) dans la fonction publique territoriale, est venu étendre les modes de déplacement ouvrant droit au versement du FMD.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, sont désormais concernés les déplacements réalisés par les agents :

- avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage
- à l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, mono-roues, gyropodes, *hoverboard*, etc.
- à l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service. Lorsque l'engin est motorisé, le moteur ou l'assistance doit être non thermique.
- en recourant à un service d'auto-partage, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions
- ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée

Pour les déplacements réalisés depuis le 1^{er} janvier 2022, le montant annuel du FMD est fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours ;

Le forfait est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration.

L'utilisation effective du vélo ou du covoiturage peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur.

Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

En revanche, depuis le 1^{er} janvier 2022, le dispositif de modulation du montant du forfait et du nombre minimal de déplacement à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année, dans les hypothèses où celui-ci a été recruté, radié des cadres, ou placé dans une position autre que la position d'activité en cours d'année a été supprimé.

Employeurs multiples

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics, il dépose sa déclaration auprès de chacun d'eux dans les mêmes délais. Le montant versé par chaque employeur est déterminé selon la répartition des heures travaillées.

La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

Mobilité en cours d'année

Lorsque l'agent a changé d'employeur en cours d'année, il dépose sa demande auprès de son dernier employeur au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

Cette déclaration transmise par l'agent atteste de l'ensemble des déplacements réalisés par l'agent au cours de l'année auprès d'employeurs éligibles au FMD.

Le forfait est versé par le dernier employeur de l'agent et son montant est déterminé en prenant en compte l'ensemble des déplacements réalisés par l'agent au cours de l'année.

Le ou les autres employeurs de l'agent au cours de l'année au titre de laquelle le forfait est versé transmettent, le cas échéant, au dernier employeur de l'agent, les justificatifs attestant du recours effectif à l'un des modes de transport éligibles.

Cotisations et contributions

Le forfait mobilité durable est exonéré de cotisations et de contributions sociales (y compris CSG et CRDS) et d'impôts sur le revenu.

*CDG53 – Pôle Sécurisation juridique et expertise RH
Conseil juridique RH*