



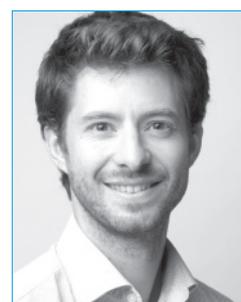
Accord FMD : regard des praticiens et retour d'expérience dans une entreprise pluri-établissements



Sophie BALMARTY
Directrice des relations sociales
Michelin



Céline DUBREUIL
Chargée de relations sociales
Michelin



Augustin DEMOURES
Juriste en droit social
Michelin



Emmanuel GUENOT
Avocat associé
Barthélémy Avocat



Julien TOURNAIRE
Avocat associé
Barthélémy Avocat

L'ACCORD FMD AU SEIN DE L'ENTREPRISE MICHELIN (MANUFACTURE FRANÇAISE DES PNEUMATIQUES MICHELIN)

Le 5 janvier 2023, la direction de *Michelin* et l'en-

Le Groupe Michelin a conclu en janvier 2023 un accord QVT/égalité professionnelle intégrant un large volet « *mobilités durables* ». Comment la négociation s'est-elle déroulée, et quels dispositifs ont été retenus ? La DRH explique les tenants, aboutissants et impacts des choix effectués, et les experts dissèquent les principales questions pratiques à aborder.

semble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT et SUD) ont signé un nouvel accord pour une période de quatre ans sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Intitulé « *La personne et son environnement de travail* », cet accord entend



répondre à l'évolution des attentes des salariés en termes d'environnement et de conditions de travail tout au long de leur parcours chez *Michelin*.

À cette fin, il met notamment en place un forfait mobilité durable.

Emmanuel Guénot et Julien Tournaire, avocats associés *Barthélémy Avocats*, interviewent, sous la forme d'un Questions/Réponses didactique, *Sophie Balmary*, Directrice des relations sociales *Michelin* et *Céline Dubreuil*, Chargée de relations sociales *Michelin*, sur le contexte de cet accord et sur son contenu.

Avant tout, pensez-vous que l'entreprise ait un rôle à jouer dans la mobilité durable impactant le quotidien ?

Absolument. La mobilité durable est au cœur de la stratégie du *Groupe Michelin* dans ses activités et offres de produits ou services et au travers des dispositifs incitant les salariés à modifier leurs habitudes de déplacement.

Michelin s'inscrit comme partenaire de confiance reconnu dans les instances internationales, engagé dans les défis à relever pour une mobilité plus sûre, plus accessible, plus efficace et plus respectueuse de l'environnement.

Le *Groupe Michelin* est également un acteur mondial de la mobilité durable en s'appuyant sur l'écosystème *Movin'On* pour participer au débat public international et passer de l'ambition à l'action en faveur d'une mobilité durable.

À partir de quand cette question a-t-elle émergé au sein du Groupe ?

La mobilité durable fait partie de l'ADN de *Michelin*. Pour *Nicolas Beaumont* ⁽¹⁾, « *Michelin innove depuis 1889 pour améliorer la mobilité des personnes et des biens durablement, afin qu'elle soit plus sûre, plus accessible, plus efficace et plus respectueuse de l'environnement* ».

À titre d'exemple, depuis 1992, *Michelin* a lancé six générations de pneus voitures et cinq générations de pneus pour camions à efficacité énergétique améliorée permettant notamment de diminuer la consommation de carburant des véhicules, et donc de réduire les émissions de polluants locaux.

(1) Directeur Développement & Mobilités durables Groupe.

Aujourd'hui, cette question est au cœur de la stratégie « *Tout Durable* » à horizon 2030 du Groupe, qui est fondée sur la recherche du juste équilibre entre les personnes, les performances économiques et la planète.

Ce nouvel accord intitulé « *La personne et son environnement de travail* » s'inscrit dans la stratégie du *Groupe Michelin*.

Quelles étaient les attentes des organisations syndicales et des salariés lors de la négociation de l'accord de 2023 ?

Les attentes des uns et des autres étaient très fortes. D'une part, comme nous l'avons vu, parce cela fait partie de notre stratégie et de notre ADN, mais aussi parce que des collaborateurs se sont engagés collectivement sur ce sujet. Ainsi, un collectif de salariés (*One Planet*) s'est constitué au sein du personnel *Michelin* avec pour ambition d'accélérer dans le groupe la prise en compte de l'aspect Planète, à la hauteur des enjeux environnementaux.

À l'occasion de cette négociation, s'est en particulier dégagée la volonté commune que soit mis en place un FMD « *pour tous* ».

Quelles ont été les points de débats principaux lors de la négociation de l'accord ?

Les débats ont porté sur plusieurs points et en particulier le contenu du forfait et son périmètre.

Notre accord prévoit deux dispositifs pour encourager la transition vers une mobilité plus durable :

- le passage de 50 % à 80 % de la prise en charge des frais de transports en commun (intégrant l'abonnement à un service public de location de vélos pour les déplacements domicile-travail), avec un plafond à 300 € pour les 30 % additionnels ;
- et la mise en place d'un Forfait mobilités durables et d'une plateforme de covoiturage. Ce dernier prévoit la gratuité des trajets domicile-travail pour les passagers dans la limite de 800 € par an, ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour le conducteur.

Ces dispositifs correspondent à une volonté de privilégier une réponse collective aux défis auxquels l'entreprise fait face, comme dans les accords précédemment signés (télétravail, santé au travail...).

Par ailleurs, et au vu des enjeux environnementaux, il nous est apparu indispensable de modifier nos



habitudes de déplacement domicile-travail, raison pour laquelle nous avons décidé de dédier le FMD à l'accompagnement du covoiturage qui permet d'offrir une solution de transports collectifs dans les sites où il existe peu de transports en commun.

Nous tenons à signaler que l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT et SUD) ont signé ce nouvel accord.

Le déroulement de la négociation sur ce thème a-t-il été différent des autres thèmes (durée du travail, salaire) ?

Les négociations sur la qualité de vie au travail sont forcément différentes de celles sur les salaires, particulièrement dans le contexte que nous connaissons aujourd'hui. Elles se sont déroulées dans un très bon climat avec beaucoup de sérieux, compte tenu des enjeux des thématiques abordées.

L'enjeu social est-il moindre que dans la négociation sur les salaires ou au contraire complémentaire en ce que le FMD peut être utilisé comme instrument pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés ?

Nous pensons que l'enjeu social de ce FMD est complémentaire d'une négociation sur les salaires. S'il est vrai que l'objectif initial de ce dispositif est de faire évoluer les habitudes de déplacement domicile-travail pour contribuer à l'accélération de la transition écologique conformément à la stratégie « *Tout Durable* » du *Groupe Michelin*, il contribuera pour les utilisateurs à faire diminuer leurs dépenses de transport dans un contexte où le prix de l'essence a augmenté.

Quelle vision portez-vous sur cette obligation légale faite aux entreprises de négocier sur la mobilité durable ?

Avoir des thèmes de négociation obligatoire peut sembler contraignant et il nous semble préférable de laisser aux entreprises le maximum de latitude pour définir avec leurs partenaires sociaux leurs sujets de négociation et les calendriers associés. Cependant, et compte tenu des enjeux du sujet, il nous paraît important que cette thématique fasse l'objet d'échanges réguliers avec les organisations syndicales dans le cadre d'un dialogue social responsable.

S'agissant de l'accord lui-même, avez-vous opté pour un accord à durée déterminée ou indé-

minée ? Est-ce un thème destiné à évoluer au fil des ans ? Dans quel sens ?

Les défis à relever en matière de transition écologique sont nombreux et susceptibles d'évoluer rapidement. Ainsi, ajouter le thème de la mobilité durables au sein de l'accord conclu pour quatre ans nous semblait pertinent. Bien évidemment, et si nécessaire, nous pouvons, avec les organisations syndicales, amender et faire évoluer les dispositifs définis dans cet accord.

Estimez-vous que les dispositifs existants sont incitatifs, tant pour l'entreprise que pour ses collaborateurs ?

Les dispositifs existants sont incitatifs pour les salariés et s'inscrivent pleinement dans la stratégie de l'entreprise. Nous espérons que le contenu de ce dispositif et les moyens mis en œuvre contribueront à faire évoluer les habitudes de toute la collectivité.

POINTS DE VUE CROISÉS

Quelles préconisations le praticien-conseil et l'expert chargé de piloter le projet en interne formulent-ils quant aux principales questions à aborder ? Comment traiter des spécificités ?

CDRH : le forfait mobilités durables doit-il être identique ou uniforme pour tous les salariés ?

Emmanuel Guénot : Les dispositions réglementaires issues du décret d'application du 9 mai 2020 ⁽²⁾ précisent que lorsque l'employeur assure la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, dans les conditions définies à l'article L. 3261-3-1 du Code du travail, il en fait bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés de l'entreprise remplissant les conditions prévues à cet article ⁽³⁾.

Ce principe est source d'incertitudes.

Augustin Demoures : En effet, une première interprétation pourrait conduire à considérer que l'avantage accordé doit être identique ou uniforme pour tous les salariés. Or, cela paraît peu adapté à la finalité même du forfait mobilités durables : les condi-

(2) D. n° 2020-541, 9 mai 2020, relatif au « forfait mobilités durables ».

(3) C. trav., art. R. 3261-13-2.



tions dans lesquelles les salariés se déplacent entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sont très différentes selon l'implantation de l'établissement. Les salariés travaillant dans un établissement situé dans une zone rurale ou dans une métropole n'utiliseront pas les mêmes moyens de transport. Il semble donc possible, par accord, de privilégier ou d'exclure tel ou tel mode de transport selon le lieu de travail. Il peut aussi être imaginé la création d'un système où l'allocation financière est plus avantageuse là où l'utilisation de mode de transport doux est moins facile. Par exemple, pour le vélo, il semble envisageable de fixer une allocation forfaitaire supérieure dans des zones comportant des dénivelés importants et/ou une pluviométrie plus abondante, ou augmenter son montant en fonction du nombre de kilomètres qui séparent le domicile du lieu de travail.

Pour autant, chez *Michelin*, nous avons fait le choix d'un accord d'entreprise mettant en place des dispositifs identiques pour tous les établissements. En effet, l'article R. 3261-13-2 du Code du travail fait non seulement état de la seule « entreprise », mais il exige en outre que les salariés en bénéficient « selon les mêmes modalités ».

Or, le respect des conditions légales et réglementaires conditionne les exonérations fiscales ⁽⁴⁾ et sociales ⁽⁵⁾. Il est donc prudent de retenir le périmètre de l'entreprise, sans mettre en place de différences de traitement entre établissements, afin de respecter strictement la lettre du texte et ne pas risquer une réintégration dans l'assiette des charges sociales des sommes versées au titre du FMD.

Par ailleurs, le fait de prévoir un panel de mesures étendu permet aux salariés de choisir celle qui convient à leur situation personnelle : le salarié travaillant dans un établissement situé dans une métropole utilisera le vélo ou les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail, alors que celui travaillant dans un établissement situé en zone rurale utilisera son véhicule personnel ou « *covoiturera* ».

E. G. : Nous avons identifié un accord d'entreprise ainsi rédigé : « *Le versement du forfait mobilités durables sera soumis à l'accord préalable du responsable de site qui s'assurera que les conditions pour*

parvenir jusqu'au site concerné sont favorables à la circulation en vélo.

« *À titre indicatif, à la date de la signature du présent accord, les sites donnant droit au forfait mobilités durables sont les suivants : < >. Cette liste n'est pas exhaustive.* »

Si cette rédaction apparaît opportune au regard de l'obligation de prévention et de sécurité pesant sur l'entreprise, elle peut appeler une interrogation quant aux développements précédents : en effet, selon une appréciation subjective du responsable de site, qui dépend en particulier de l'emplacement du domicile du salarié, certains salariés seront éligibles au forfait mobilités durables et d'autres non. En conséquence, selon cette interprétation, tous les salariés ne peuvent donc pas prétendre à cette mesure « *selon les mêmes modalités* ». Toutefois, il peut aussi être soutenu que les modalités sont bien identiques, puisque le versement du forfait mobilités durables est soumis pour chaque site à l'accord du responsable de site.

Au regard de ces incertitudes, la solution qui consiste à prévoir des avantages identiques pour tous les salariés de tous les établissements de l'entreprise doit donc être privilégiée.

CDRH : comment mettre en place et gérer les justificatifs ?

E. G. : Le bénéfice de l'exonération des charges sociales est conditionné à la fourniture, par l'employeur, de la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet. Le salarié doit donc lui remettre, selon une périodicité au moins annuelle, une attestation sur l'honneur ou un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à une prise en charge au titre du FMD ⁽⁶⁾.

A. D. : Dans notre cas, l'établissement d'une attestation sur l'honneur manuscrite ou papier semblait difficilement envisageable, dans la mesure où l'accord concerne près de 20 000 salariés répartis sur différents établissements : nous avons donc privilégié une solution dématérialisée.

Ainsi, pour les salariés effectuant du covoiturage, l'application *Karos* établit directement et mensuellement une liste des utilisateurs avec le nombre de kilomètres parcourus en covoiturage, sans que le

(4) CGI, art. 81 19 ter, b. et L. n° 2022-1157, 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, art. 2.

(5) CSS, art. L. 136-1-1 et L. 242-1.

(6) BOSS, Frais professionnels, Chapitre 4, Section 4, 1160.



service RH n'intervienne. Cela est sécurisant à la fois pour l'entreprise et pour le salarié, car l'oubli ou la perte de l'attestation est exclu.

CDRH : quelles spécificités existent pour les salariés travaillant selon des horaires particuliers ?

E. G. : L'exemple des salariés travaillant la nuit, par exemple dans le cadre d'un aménagement du temps de travail en 3x8, est particulièrement saisissant : même s'ils doivent bénéficier des mesures du forfait mobilités durables « *dans les mêmes conditions* » que leurs collègues travaillant en journée, ils sont majoritairement exclus des modes de transport en commun.

A. D. : En effet, la seule mesure qui peut réellement s'appliquer à ces salariés est le covoiturage. Or, à ce jour, le premier bilan est plutôt en deçà de ce que nous avons imaginé pour notre personnel posté. L'entreprise engage ainsi un gros effort de communication et de pédagogie pour convaincre sur les

avantages du dispositif qui pour l'instant fait face à quelques *a priori*.

Tout d'abord, malgré les horaires atypiques, les possibilités de trouver des collègues qui ont des horaires similaires sur le trajet « domicile-travail » existent.

Ensuite, le (ou les) covoitureur(s) peu(ven)t être différent(s) à l'aller et au retour. Il y a également un accompagnement technologique à réaliser avec l'utilisation d'une application. Enfin, il faut convaincre sur l'aspect économique. Nous entendons régulièrement que l'utilisation du forfait mobilité durable serait peu attractive en comparaison avec la déduction de frais professionnels au réel pour l'impôt sur le revenu.

E. G. : Ce constat fait apparaître les limites du forfait mobilités durables. En effet, il a pour objet de favoriser les mobilités douces pour réduire l'impact écologique des déplacements des salariés. Or, il peut se heurter à une réalité économique. Son attractivité financière est indispensable à sa réussite. ◆