

Accord du 17 octobre 2023
relatif à la transition écologique et à la mobilité durable

NOR : ASET2351242M

IDCC : 176

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

UFIC-UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La question de la lutte contre le changement climatique est un sujet central depuis plusieurs décennies qui mobilise tant les acteurs publics que privés.

Dans ce contexte, l'Accord de Paris, adopté le 12 décembre 2015, a relancé l'action mondiale pour le climat et a pour objectif principal de maintenir « l'augmentation de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2° C » et de poursuivre les efforts « pour limiter l'augmentation de la température à 1,5° C ».

Même si des actions avaient été initiées en amont de ce dernier, il est apparu inéluctable d'engager une réelle transformation économique et sociale en la matière. Ainsi, de nombreuses évolutions législatives ont vu le jour afin de prendre en compte les enjeux environnementaux, y compris au niveau du secteur de l'industrie pharmaceutique.

Au niveau européen, d'une part, en complément de la directive 2001/83/EC, amendée par la directive 2004/27/EC^[1], et du Règlement européen REACH^[2], et afin d'impulser une dynamique plus forte en matière environnementale, les textes suivants ont été adoptés :

- le huitième programme d'action pour l'environnement, qui guide l'action environnementale de l'UE pour la période 2021-2030 comporte six objectifs principaux dont la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la réduction des pressions sur l'environnement et le climat liées à la production et aux modes de consommation ;
- le Pacte vert dont l'objectif est d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050 ;
- la proposition de directive « CSDD » votée par le Parlement européen contraindra les multinationales à respecter les droits humains et environnementaux sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement.

En outre, au niveau national, la France a également engagé un processus législatif visant à réduire l'impact de l'activité humaine sur l'environnement en adoptant notamment les textes suivants :

- la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire du 10 février 2020 qui vise à la disparition des emballages en plastique à usage unique d'ici 2040, ce qui impactera fortement l'industrie pharmaceutique ;
- la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021, qui instaure notamment l'obligation d'insérer dans la commande publique des critères environnementaux d'ici 2026 et qui renforce également considérablement le rôle du CSE en matière de transition écologique.

L'urgence climatique et les enjeux en matière de transition écologique s'appliquent à toutes les étapes du cycle de vie du médicament et doivent être intégrés au cœur de la stratégie des entreprises tout en préservant les emplois et les conditions de travail. En outre, ces enjeux concernent l'ensemble des acteurs de l'entreprise, qu'il s'agisse de la direction, des représentants du personnel ou des salariés eux-mêmes.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont souhaité parvenir à un premier accord en matière de transition écologique, lequel permet d'acter l'engagement de l'ensemble des entreprises du secteur dans la mise en œuvre d'une trajectoire commune sur ces aspects.

Il résulte ainsi du présent accord une volonté de pédagogie à l'égard des entreprises du secteur, en leur apportant les informations et bonnes pratiques leur permettant de repenser leur organisation en prenant en compte les problématiques environnementales et en y associant les représentants du personnel ainsi que les salariés eux-mêmes.

Au travers de cet accord, les parties signataires ont également voulu mettre en place un socle minimal d'actions devant être mises en œuvre par les entreprises du secteur afin d'impulser une dynamique globale d'appropriation des problématiques environnementales et leurs conséquences, tout en impliquant l'ensemble des acteurs de l'entreprise tels que susvisés dans la recherche des solutions appropriées.

[1] Directive qui prévoit la mise en œuvre d'une étude d'impact visant à évaluer les risques pour l'environnement résultant de l'utilisation du médicament, dans le but de protéger les écosystèmes aquatiques et terrestres.

[2] Règlement n° 1907/2006 entré en vigueur en 2007 pour sécuriser la fabrication et l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie européenne. L'objectif du texte est de recenser, d'évaluer et de contrôler les substances chimiques fabriquées, importées, mises sur le marché européen.

Fort de ces engagements, les parties signataires ont donc convenu des dispositions suivantes :

Partie 1 Le dialogue social au service de la transition écologique

Article 1^{er} | L'engagement de la branche en matière de transition écologique

À l'échelle mondiale, le changement climatique est l'enjeu le plus important auquel notre société fait face.

Il ressort des études que :

- les scope 1 et 2 (émissions directes de gaz à effet de serre émises et émissions indirectes et liées à l'énergie) représentent environ 10 % de l'empreinte totale ;
- le scope 3 (émissions indirectes) pèse à lui seul environ 90 %.

L'ensemble des secteurs, y compris le secteur pharmaceutique, ont été contraints de s'adapter, et devront continuer à le faire, en intégrant les questions de la transition écologique dans leurs décisions stratégiques.

L'empreinte climatique du secteur de la santé équivaut à 4,4 % des émissions nettes mondiales, soit l'équivalent de 2,4 gigatonnes de dioxyde de carbone^[1].

Un état des lieux de l'empreinte carbone du secteur pharmaceutique a également été réalisé par le Leem en 2022. Cette étude a permis d'estimer à 26,3 millions de tonnes équivalent CO₂ l'empreinte carbone des entreprises sur toute la chaîne de valeur. Ce chiffre prend en compte la production de médicaments en France, ainsi que la consommation de médicaments sur le territoire (y compris ceux importés).

Néanmoins, les efforts engagés par le secteur^[2] en matière de décarbonation doivent être poursuivis et accentués en mettant en place des actions complémentaires permettant d'atteindre les objectifs fixés par l'Accord de Paris.

Le Leem a donc fixé des objectifs de réduction d'émissions de CO₂ alignés avec les objectifs de l'Accord de Paris (rester en dessous des 1,5° de réchauffement climatique sur les scopes 1 et 2 et en dessous des 2° sur le scope 3), et plus ambitieux que les préconisations pour le secteur de l'initiative Science-Based Targets Initiative (SBTI)^[3].

Pour parvenir à l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris, il sera nécessaire :

- de systématiser le bilan carbone à l'ensemble des entreprises du secteur, car 60 % des entreprises n'ont pas encore initié ce travail. La réalisation du bilan carbone est en effet la première étape indispensable pour les acteurs afin d'identifier ses principaux gisements et mettre en place un plan d'action.

Dans le but de faciliter cette étape structurante pour la transition individuelle et collective, le Leem, propose déjà des formations et a fait élaborer un référentiel commun de comptabilité carbone, intégré et mis à disposition des adhérents dans une plateforme : CarbonEM.

[1] https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2023/04/180423-TSP-PTEF-Rapport-final-Sante_v2.pdf. Rapport 2019 actualisé en 2021.

[2] Recyclage des solvants, amélioration du design des dispositifs médicaux, réduction des emballages, etc.

[3] Science-Based Targets Initiative, initiative ayant vocation à accompagner les entreprises dans la réduction des émissions de CO₂ responsables du réchauffement climatique/Voir étude d'EY sur l'empreinte carbone des entreprises du médicament pour le Leem.

Cet apport est important pour les acteurs, notamment de petite taille, qui gagneront à s’y référer pour lever les questions sur la manière de réaliser leur bilan carbone ;

- de mettre en place des actions dites « complexes » en termes de temps et de ressources par les entreprises.

La trajectoire de décarbonation du secteur pharmaceutique s’appuie sur la SBTi et prend en compte :

- les actions déjà mises en œuvre par les acteurs engagés du secteur (net zéro^[1], trajectoire de réduction...);
- les engagements complémentaires d’alignement avec les exigences de la SBTi pour les acteurs soumis à la CSRD^[2] en 2024 (soit la moitié des acteurs du Leem) ;
- les actions simples dites de gains rapides sur les trois scopes :
 - Scope 1+ 2 : efficacité énergétique des sites industriels, sobriété sur site, mobilité sobre, etc. ;
 - Scope 3 : utilisation de conditionnements alternatifs et optimisation des emballages, décarbonation des moyens de transport^[3] (non opérés en propre^[4]).

Ainsi, et afin d’être aligné avec l’objectif de 1,5° C de l’Accord de Paris, il est attendu pour l’industrie pharmaceutique des réductions de 4,2 % par an sur les émissions les plus directes (scope 1+ 2) et une réduction de 2,5 % par an sur les émissions indirectes (scope 3). Cela correspond donc à des réductions de :

- 37,8 % sur le scope 1+ 2 entre 2021 et 2030 ;
- 22,5 % sur le scope 3 entre 2021 et 2030.

Ces objectifs portent sur des horizons appelés court terme par la SBTi.

Le plan de décarbonation au sein du secteur prévoit ainsi les objectifs suivants :

■ Scope 1 et 2 : Objectif de réduction de 50 % des émissions carbone à horizon 2030

À travers ce plan, le secteur se fixe un objectif ambitieux, celui d’atteindre sur le scope 1 et 2 une baisse de 50 % à horizon 2030 sur les deux périmètres (production et consommation^[5] de médicaments) en prenant 2021 comme année de référence.

La trajectoire calculée dans l’étude du Leem pour les entreprises du médicament envisage une baisse d’environ 30 % d’ici à 2030. Ainsi sans actions complexes, cette baisse n’est pas suffisante pour atteindre les objectifs fixés par l’Accord de Paris.

■ Scope 3 : Objectif de réduction 25 % des émissions carbone à horizon 2030

À travers ce plan, le secteur se fixe un objectif ambitieux, celui d’atteindre sur le scope 3 une baisse de 25 % à horizon 2030 sur les deux périmètres (production et consommation^[5] de médicaments) en prenant 2021 comme année de référence.

En affichant des objectifs plus ambitieux que la SBTi, le secteur montre ainsi son engagement pour le climat et sa volonté de faire mieux et plus vite puisqu’en l’absence d’actions complémentaires complexes, notion visée par l’Accord de Paris, l’objectif de réduction ne serait pas atteint.

[1] On entend par net zéro (ou neutralité carbone) l’atteinte d’un équilibre émissions/absorptions.

[2] Directive sur les rapports de développement durable des entreprises ou Corporate Sustainability Reporting (Directive pour l’harmonisation du reporting extra-financier des entreprises).

[3] Exemple : Transport de marchandises (amont et aval) avec le report modal du transport aérien vers le transport maritime et du transport routier vers le transport ferroviaire).

[4] Cette notion regroupe majoritairement les sous-traitants.

[5] On entend par production des médicaments, la production destinée au marché français et à l’export/ on entend par consommation de médicaments, ce qui est produit et consommé en France ainsi que les importations.

Par ailleurs, le Leem accompagnera ce plan de décarbonation d'un guide pratique destiné aux entreprises, comportant des exemples concrets d'actions à déployer en internes. Ainsi, pour les 3 scopes et pour toutes les actions envisagées, des indicateurs seront définis^[1]. De plus, le Leem s'engage à communiquer, dans le cadre du rapport annuel, les éléments chiffrés disponibles relatifs à l'évolution de la décarbonation au sein du secteur. Enfin, un premier bilan d'étape sera réalisé en 2026 afin de réajuster, le cas échéant, la trajectoire initialement définie pour ainsi atteindre les objectifs définis précédemment. Ce bilan d'étape ainsi que les bilans intermédiaires disponibles feront l'objet d'une présentation aux parties signataires.

Les entreprises du médicament rappellent ainsi au travers de cet accord leur fort engagement en matière de transition écologique.

Article 2 | La négociation collective d'entreprise face aux enjeux environnementaux

Au travers de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets », le législateur a souhaité intégrer la dimension de la transition écologique au sein des négociations collectives d'entreprise, et plus particulièrement en ce qui concerne la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 2.1 | La gestion des emplois et des parcours professionnels au regard du défi de la transition écologique

La nouvelle rédaction de l'article L. 2241-20 du code du travail prévoit désormais que la politique triennale de gestion des emplois et des parcours professionnels de l'entreprise doit désormais pouvoir répondre aux enjeux de la transition écologique.

À cet égard, les parties signataires souhaitent manifester leur attachement à ce que la question de la transition écologique soit intégrée de manière à part entière dans le cadre de ces négociations. Les entreprises pourront notamment s'appuyer, à titre d'exemple, sur les travaux réalisés en commission paritaire nationale de l'emploi en matière d'évolution des métiers face aux enjeux de la transition écologique. Les entreprises pourront ainsi notamment s'appuyer sur l'étude de l'impact de la transition écologique sur les métiers et compétences des industries de santé, actuellement consultable à l'adresse suivante : <https://www.adherent.leem.org/publication/etude-de-limpact-de-la-transition-ecologique-sur-les-metiers-et-compences-des-industries-de-sante/3502>.

Article 2.2 | Intégrer la transition écologique dans l'ensemble des négociations d'entreprise

Si la loi du 22 août 2021 a simplement intégré la question de la transition écologique au sein des négociations portant sur la GEPP, les entreprises du secteur doivent examiner la question de la transition écologique dans le cadre de l'ensemble des négociations d'entreprise.

Aussi, les entreprises du secteur devront ainsi obligatoirement étudier la question de l'intégration de critères environnementaux au sein des accords d'intéressement lors de la négociation de ceux-ci, comme par exemple : la réduction des émissions ; le tri sélectif ; la part des salariés formés aux enjeux et objectifs de la RSE ; la baisse de la consommation énergétiques ; la réduction de l'empreinte carbone ; la gestion de l'eau, etc.

En outre, les entreprises du secteur sont également encouragées à développer, lors de la négociation d'accords collectifs portant sur l'épargne salariale, l'offre de fonds communs de placement en entreprise labellisés « Investissement social responsable (ISR) » à destination de

[1] Les indicateurs n'ont pas été définis à ce stade mais l'indicateur suivant pourrait par exemple être retenu, à savoir le nombre d'entreprise réalisant un bilan carbone.

leurs salariés, afin de leur offrir la possibilité d'investir dans des fonds prenant en compte des considérations sociales et environnementales.

Il est par ailleurs rappelé que les entreprises du secteur sont tenues de proposer aux salariés au moins un fonds commun de placement d'entreprise solidaire dans le cadre des plans d'épargne entreprise et plans d'épargne retraite.

Article 3 | Le rôle du CSE en matière environnementale depuis la loi « Climat et résilience » de 2021

Au travers de la loi du 22 août 2021, le législateur a entendu impliquer davantage l'ensemble des composantes de l'entreprise dans l'appréhension des questions environnementales. À ce titre, le rôle du CSE, au travers de l'ensemble de ses commissions, a été considérablement renforcé et de nouvelles attributions ont été confiées aux représentants du personnel pour aborder les questions environnementales au sein de l'entreprise.

Les parties signataires reconnaissent ainsi la nécessité pour les entreprises d'apporter tous les outils et éléments nécessaires au CSE afin de leur permettre une appréhension optimale des conséquences environnementales des décisions de l'entreprise.

Article 3.1 | Les attributions environnementales du CSE dans le cadre des consultations récurrentes

Il est rappelé que la nouvelle rédaction de l'article L. 2312-17 du code du travail prévoit désormais qu'au cours des consultations récurrentes du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière, et politique sociale), ce dernier doit également être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours de ces consultations. L'éventuel impact de ces questions sur les salariés et leurs conditions de travail sera également abordé en CSE.

Conscients de l'ambiguïté que la notion de « conséquences environnementales » peut revêtir, les parties signataires insistent sur la nécessité, pour les entreprises du secteur, de définir les contours de cette notion afin de permettre la délivrance d'une information détaillée et pertinentes.

Les entreprises pourront par exemple, dans le cadre d'un accord de méthode, définir les informations transmises au CSE en matière environnementale pour chacun des thèmes de consultation récurrente.

Article 3.2 | Les attributions environnementales du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles

Si la loi précitée a mis en place une obligation d'information du CSE sur les conséquences environnementales dans le cadre des consultations récurrentes, les attributions de ce dernier se trouvent d'autant plus élargies dans le cadre des consultations ponctuelles. Il est rappelé à cet égard que lorsque le CSE est consulté au titre de ses attributions portant sur la marche générale de l'entreprise, il est également informé et consulté sur les conséquences environnementales des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises doivent également pouvoir se doter de tous les outils nécessaires permettant de garantir l'effet utile de cette consultation. Il est ainsi pertinent pour les entreprises d'identifier en amont les contours et de proposer une définition de la notion de « conséquences environnementales liées au projet de l'entreprise ».

Article 3.3 | *La base de données économiques, sociales et environnementales*

La loi du 22 août 2021 a également élargi le champ de la base de données économiques et sociales, devenue la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Il est rappelé à ce titre qu'en matière environnementale, la BDESE doit désormais intégrer divers indicateurs environnementaux, répartis en trois sous-thèmes que sont la politique générale en matière environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique. Le contenu des informations devant être mises à disposition diffère selon que l'entreprise soit ou non soumise à la déclaration de performance extra-financière.

À cet égard, et dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord, les entreprises du secteur préciseront au sein de leur BDESE les éléments et thématiques environnementales mises à disposition en son sein ainsi que, les éléments ou indicateurs environnementaux rendus nécessaires lors des informations et consultations visées aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord.

Article 3.4 | *L'accompagnement des CSE face à l'augmentation de leurs attributions en matière environnementale*

La question de la transition écologique est commune à l'ensemble des acteurs de l'entreprise et celle-ci constitue un levier non négligeable tant en matière sociétale qu'économique.

Conscients de la place que la question de la transition énergétique prendra dans les années à venir, les parties signataires ont souhaité, au travers de cet accord, manifester leur attachement à ce que les entreprises, tout comme les collaborateurs et les CSE, soient dotés des moyens nécessaires leur permettant d'appréhender les questions liées à cette thématique et, le cas échéant, une prise de décision pertinente et éclairée en la matière.

Aussi, en complément des dispositifs qui devront être mis en place à destination de l'ensemble des collaborateurs tels que développés ci-après, les entreprises du secteur devront mettre en place, à destination des représentants du personnel, des actions de formation ou de sensibilisation ou d'information, qui se dérouleront sur le temps de travail et qui porteront sur la transition écologique. Il est précisé que ces actions pourront être dispensées en interne comme en externe et devront notamment permettre aux membres du CSE de bénéficier d'une information claire et détaillée leur permettant de rendre un avis motivé et éclairé.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent rappeler que la question de la transition écologique est indissociable de la stratégie financière de l'entreprise.

Aussi, les entreprises de plus de 300 salariés du secteur devront mettre en place en leur sein, au moins une « Commission environnementale », ou tout autre commission ou groupe de travail interne, issu d'un accord collectif d'entreprise ou non, qui sera chargé d'étudier l'impact environnemental des décisions stratégiques de l'entreprise ou sa stratégie environnementale.

Afin de rapprocher au mieux la création de cette commission des organes de direction stratégiques de l'entreprise, celle-ci devra être mise en place au niveau jugé le plus pertinent par cette dernière, à savoir :

- au niveau du comité de groupe s'il existe ;
- ou, à défaut, au niveau du CSE central s'il existe ;
- ou, à défaut, au niveau du CSE d'entreprise.

Les entreprises devront par ailleurs définir sa composition, le détail de ses attributions, ainsi que ses modalités de fonctionnement dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil précité à mettre en place une telle commission.

Article 3.5 | *Les bonnes pratiques à destination des entreprises*

Face à ces nouvelles attributions et à l'élargissement du contenu de la BDESE, les parties signataires rappellent leur attachement à ce que les entreprises s'approprient au mieux leurs nouvelles obligations en matière environnementale, tout en y associant les représentants du personnel.

Les entreprises du secteur sont encouragées à définir en amont le contenu des informations partagées aux membres élus du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles et récurrentes, afin d'en garantir leur pertinence et leur exhaustivité.

À titre d'exemple, elles pourront engager la négociation d'un accord de méthode au sens de l'article L. 1233-21 du code du travail, afin de définir le contour des informations relatives aux conséquences environnementales partagées dans le cadre des consultations ponctuelles ou récurrentes du CSE. Elles pourront à cet égard établir un certain nombre d'indicateurs adaptés à leur structure et à leur organisation, afin de garantir la transmission d'une information complète et détaillée.

À cet égard, les entreprises définiront la notion de « conséquences environnementales », le législateur n'ayant pas apporté de définition à cet égard, cette notion ne se limitant pas en tout état de cause à la question du climat. Elles pourront par exemple se rapprocher des 9 limites planétaires qui ne doivent pas être dépassées, définies en 2009, à savoir le changement climatique, la perte de biodiversité, l'acidification des océans, l'érosion de la biodiversité, la perturbation des cycles biogéochimiques de l'azote et du phosphore, les changements d'utilisation des sols, l'utilisation mondiale de l'eau, l'appauvrissement de la couche d'ozone stratosphérique, la pollution chimique et l'augmentation des aérosols dans l'atmosphère.

Lors de l'information ou de la consultation portant sur les conséquences environnementales d'un projet de l'entreprise, celui-ci pourrait par exemple être apprécié au regard de son impact sur ces 9 limites.

En outre, les entreprises pourront également définir le contenu de la BDESE dans le cadre d'un accord collectif au sens de l'article L. 2312-21 du code du travail. Cet accord pourra notamment préciser l'ensemble des nouveaux indicateurs instaurés par le décret du n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales.

Les entreprises s'appuieront sur les informations et indicateurs de la déclaration de performance extra-financière, lesquels sont définis à l'article R. 225-105 du code de commerce. Les entreprises pourront également s'appuyer à cet égard des lignes directrices sur l'information extra-financière établies par la commission européenne, qu'il s'agisse de la méthodologie pour la communication d'information extra financières (2017/C215/01), ou du supplément relatif aux informations en rapport avec le climat (2019/C209/01).

En dehors de ces dispositions, les parties signataires souhaitent également insister sur la nécessité pour les entreprises du secteur de développer des actions de pédagogie, de formation et de sensibilisation à l'égard de leurs salariés. Elles pourront ainsi, à titre d'exemple :

- développer des actions de sensibilisation et de communication autour du bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES), prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement, et qui doit être mis en place tous les quatre ans pour les entreprises de plus de 500 salariés. Sur ce point, les parties signataires encouragent néanmoins les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil précité à mettre en œuvre des actions similaires en la matière ;
- développer également de telles actions pour les entreprises soumises à l'obligation d'élaborer un plan de vigilance, lequel comporte notamment une dimension environnementale ;

- mettre en place des actions de formation et développer des ressources internes spécifiquement formées aux questions environnementales ;
- etc.

Partie 2 Guide à destination des entreprises en matière de mobilité durable et transition écologique

Afin d'aider les entreprises dans leur démarche, la branche a souhaité rappeler l'existence de normes internationales en matière de RSE permettant d'accompagner les entreprises dans leur démarche de développement durable, comme celle actuellement libellée norme ISO 26000.

Cette norme, destinée à tout type de structure, regroupe les grands enjeux que toute entreprise doit prendre en considération dans son quotidien et dans le cadre d'une politique globale de RSE.

Elle s'appuie sur 7 domaines d'impact qui sont les suivants : environnement, relations et conditions de travail, droits de l'homme, communautés et développement local, protection des consommateurs, loyauté des pratiques et l'organisation globale de l'entreprise.

En s'appuyant sur ces 7 domaines d'impact, cette norme propose des solutions et des clés dont les entreprises peuvent se saisir pour mettre en place une stratégie RSE.

Cette norme constitue donc un levier en matière de transition écologique et de mobilité durable ainsi qu'un outil au service de chaque entreprise.

Au-delà de la norme ISO applicable, différents outils et aides existent au niveau national.

Article 4 | *Les outils à destination des entreprises en matière de transition écologique*

Conscients de la pluralité des aides et outils mis en place par les services de l'État permettant d'accompagner les entreprises dans leur démarche de transition écologique, les parties signataires ont souhaité, au travers de cet article, apporter une méthodologie et de la visibilité en centralisant, de manière aussi exhaustive que possible, l'ensemble des dispositifs mobilisables par les entreprises du secteur.

Article 4.1 | *La réalisation d'un diagnostic de situation*

Avant d'engager toute réflexion en matière de transition écologique, les parties signataires insistent sur la nécessité que revêt pour les entreprises du secteur la réalisation d'un diagnostic de situation, qui pourra être réalisé en y associant les représentants du personnel.

Ce diagnostic de situation permettra ainsi aux entreprises de réaliser un bilan des actions d'ores et déjà menées en matière de transition écologique, d'en évaluer leur impact, et d'étudier les futures actions à mettre en œuvre, tout en les hiérarchisant.

La réalisation d'un tel diagnostic permettra également aux entreprises, pour chacune des actions, d'identifier quelles sont les parties prenantes mobilisables (service achat, service en charge des ressources humaines, etc.) afin de les y associer le cas échéant.

Aussi, les entreprises du secteur devront obligatoirement réaliser, *a minima*, un bilan carbone de leurs activités dans un délai de 12 mois à compter la signature du présent accord. À cet égard, elles pourront mobiliser, dans le cadre de la réalisation de ce bilan carbone, le référentiel commun de comptabilité carbone CarbonEM, tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord, afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Les entreprises du secteur pourront également mobiliser l'outil de diagnostic mis en place par l'Opc2i, qu'est « 2i Diag Compétences Transition écologique », et qui permet de bénéficier de l'appui d'un expert afin de déployer le projet de transition écologique de l'entreprise.

Une fois ce diagnostic établi, un plan d'action sera réalisé par l'entreprise, en application duquel des indicateurs de suivi pourront être définis. L'entreprise présentera également le détail du plan d'action ainsi réalisé au comité social et économique, s'il existe.

Article 4.2 | Mobiliser les outils existants pour mieux appréhender la question de la transition écologique

La branche a souhaité mettre à disposition une boîte à outils à destination des entreprises afin de les renseigner sur les dispositifs existants afin que ces dernières soient informées des interlocuteurs pouvant être sollicités dans le cadre de la transition écologique et de la mobilité durable :

- L'ADEME met à disposition des dispositifs en termes de :
 - structuration et de pilotage de votre démarche : mise à disposition de guides pratiques, d'études, d'actualités, etc. ;
 - formations en présentiel ou en distanciel (<https://formations.ademe.fr/>) ;
 - mise à disposition d'outils d'aide à la communication ;
 - dispositifs d'accompagnement afin d'améliorer l'empreinte écologique des entreprises (diminution des emballages, amélioration de la performance environnementale des produits et des services) (<https://agirpoulatransition.ademe.fr/>) ;
 - financement de projets avec, au-delà des aides financières versées par l'ADEME (<https://agirpoulatransition.ademe.fr/entreprises/aides-financieres>), une structure dédiée au financement de projets innovants (ADEME investissement) ;
 - le guichet « Tremplin pour la transition écologique des PME » permet d'accéder à des aides forfaitaires dans tous les domaines de la transition écologique. Ce dispositif est un guichet unique et permet de vérifier l'éligibilité à différentes aides.
- BPI France : une des missions qui lui a été confiées par le législateur est celle du soutien de la transition énergétique et écologique. À cet effet, BPI France propose différents outils aux entreprises, tant en matière de conseil que de financement :
 - a) Outils en matière de conseil
 - le Climatomètre : outil d'évaluation en ligne de son entreprise en termes d'impact environnemental. Le Climatomètre permet à chaque entreprise de connaître, par rapport à son secteur d'activité, les principaux enjeux auxquels elle sera confrontée dans sa démarche de transition écologique ;
 - Diag Décarbon'Action (<http://diagdecarbonaction.bpifrance.fr/>) : outil de mesures des émissions de gaz à effet de serre au sein de chaque entreprise. Il permet également de définir un plan d'actions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et de bénéficier d'un accompagnement sur mesure pour mettre en œuvre des actions et les valoriser ;
 - Diag écoconception (<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-ecoconception>). Le Diag Ecoconception a pour objectif d'améliorer la performance environnementale d'un produit, d'un service ou d'un procédé propre à l'entreprise ;
 - Diag Eco-Flux (<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-eco-flux>) : programme premium d'accompagnement personnalisé sur 12 mois à destination des entreprises, pour optimiser les coûts et réaliser rapidement des économies durables, en réduisant les pertes en énergie, matière, déchets et eau. Ce programme est réalisé en partenariat avec l'Ademe ;

- Diag Perf'immo : ce dispositif a pour objectif de réduire la consommation énergétique des bâtiments tertiaires ou mixtes industrie-tertiaire ;
- mission stratégie environnement (<https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/mission-strategie-environnement>) : mission de conseil ciblée sur une période de 13 jours afin de permettre aux entreprises d'enclencher leur transition énergétique et écologique et ainsi l'inscrire dans la stratégie globale de l'entreprise ;
- la communauté du Coq vert est une communauté de dirigeants de la nécessité d'agir dans la transition écologique et énergétique. Cette communauté a vocation à favoriser le partage d'expertise entre entrepreneurs engagés. Cette communauté agit en lien avec BPI France et l'Ademe.

b) Outils en matière de financement/aides financières

Les entreprises ont à leur disposition un grand nombre d'aides financières afin de leur permettre d'amorcer leur transition écologique :

- le prêt action climat qui est un prêt sans garantie, destiné à accompagner les projets de transition écologique et énergétique portés par des TPE et PME de moins de 50 salariés ;
- prêt vert pour PME ou ETI afin que ces entreprises puissent s'inscrire dans une dynamique de transition écologique et énergétique ;
- le prêt éco-énergies afin d'aider les TEP et PME à financer les solutions d'efficacité énergétique par l'acquisition d'équipements permettant d'améliorer leur efficacité énergétique ;
- le prêt Vert ADEME, cette aide financière a pour objectif le financement des investissements immatériels ou matériels à faible valeur de gage ainsi que l'augmentation du besoin en fonds de roulement nécessaire au lancement du projet, sans prise de sûretés, pour compléter un financement extérieur (prêt bancaire, apport en fonds propres ou financement participatif). Ainsi, le Prêt Vert peut servir : (i) à optimiser les procédés, ou améliorer la performance (énergie, eau, matière,) afin de mieux maîtriser ou de diminuer les impacts sur l'environnement ; (ii) à favoriser la mobilité « zéro carbone » pour les salariés, les marchandises et les produits ; (iii) à innover pour mettre sur le marché des produits ou des services en matière de protection de l'environnement, d'économie circulaire et/ou permettant une réduction de la consommation de ressources, renouvelables ou non ; ou (iv) produire des énergies nouvelles ;
- le VTE Vert permet d'accompagner les entreprises dans leur recrutement d'un jeune talent sur des missions de transition énergétique et écologique avec son aide financière allant jusqu'à 8 000 euros. Le VTE territoires d'industrie permet quant à lui de recevoir une aide financière allant jusqu'à 4 000 euros.

■ Le réseau des CCI mène de nombreuses actions auprès des entreprises en matière de développement durable. En 2021, ce sont 122 000 entreprises qui ont été sensibilisées et 8 400 qui ont été accompagnées à la transition écologique. Les principaux thèmes qui sont abordés sont : l'écologie générique, l'énergie, la santé et la sécurité, les déchets ainsi que l'économie circulaire. Les entreprises adhérentes trouveront ci-après quelques dispositifs proposés :

- guide des aides à destination des TPE & PME : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-tpe-pme_2023_02.pdf ;
- diagnostic flash mobilité : <https://www.cci.fr/ressources/developpement-durable/mobilite-durable> ;
- action de sensibilisation et de formations : webinaires, réunions d'information, accompagnement dans la mise en place d'un plan de mobilité, etc.

Il est nécessaire que chaque entreprise prenne attache auprès de sa CCI afin de voir les dispositifs qui peuvent lui être proposés.

■ Autres dispositifs :

- le crédit d'impôt pour les dépenses de rénovation énergétique des bâtiments à usage tertiaire : ce dispositif a été rétabli par la loi de finances pour 2023 et est réservé aux PME. Il s'applique aux dépenses engagées entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
- guides de la direction générale des entreprises :
 - « Les principaux dispositifs pour la transition écologique des TPE et PME » : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-tpe-pme_2023_02.pdf ;
 - « Dispositifs d'accompagnement à la transition écologique pour les PME industrielles » : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-pme-industrielles_2023_02.pdf.

Article 5 | Appréhender la question de la transition écologique dans les relations de travail

Si la question de la transition écologique est une composante importante en matière de stratégie générale de l'entreprise, les parties signataires insistent sur l'importance de son intégration dans le cadre des relations de travail. Aussi, ceux-ci souhaitent, au travers du présent accord, présenter un recueil de bonnes pratiques à destination des entreprises concernant l'intégration des enjeux de la transition écologique dans les relations de travail.

Article 5.1 | Les mesures en matière de rémunération

À l'instar de l'obligation instaurée par l'article 2.2 du présent accord d'étudier la question de l'intégration de critères environnementaux dans le cadre de la négociation des accords d'intéressement des entreprises, la question plus globale de l'intégration de tels critères dans la politique de rémunération constitue un levier pertinent et responsabilisant pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les entreprises peuvent ainsi à cet égard développer une politique de rémunération variable dont certaines composantes reposeraient sur des critères environnementaux. En tout état de cause, les salariés concernés par de tels systèmes de rémunération doivent pouvoir être en mesure d'agir sur les composantes environnementales définies. Lorsqu'un tel système de rémunération est mis en place, celui-ci doit faire l'objet d'un suivi régulier.

Les entreprises du secteur sont également encouragées à développer un tel système de rémunération variable à l'égard des cadres dirigeants et des membres des instances dirigeantes, l'implication des organes de direction constituant un levier clef d'une politique environnementale efficace.

Article 5.2 | Les mesures en matière de transports

La question de la transition écologique dans les relations de travail est indissociable de la question des moyens de transports utilisés par les salariés de l'entreprise, ou mis à disposition par l'employeur.

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité pour les entreprises d'établir en premier lieu une cartographie de la mobilité en entreprise. Les entreprises du secteur devront alors répertorier l'ensemble des trajets effectués par les salariés pour se rendre à leur lieu de travail, en fonction de leur zone de résidence.

La réalisation de cette cartographie permettra ainsi d'évaluer les modes de transport qui sont principalement utilisés ou utilisables, et d'apprécier par la suite d'une part si certains modes de transport éco-responsables seraient peu ou pas sollicités par les salariés de l'entreprise, et d'autre part si cela fait apparaître la nécessité de développer d'autres modes de transport.

L'établissement de cette cartographie par les entreprises pourra alors aboutir à titre d'exemple au développement du covoiturage intra et interentreprises (en concertation avec d'autres sites connexes), à la mise en place de services de navettes internes, ou encore à l'engagement de discussions avec les pouvoirs publics locaux portant sur le développement de nouvelles lignes de transport.

Les entreprises sont également encouragées à développer la mise en place de forfait mobilité durable, afin de valoriser la mobilité douce. Pour rappel, le forfait mobilité durable permet la prise en charge de tout ou partie des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail, jusqu'à 800 € par an en 2023. Ce forfait concerne différents modes de transports, comme :

- les vélos et vélos à assistance électrique (personnel et en location) ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (scooters, trottinettes électriques en « free floating ») ;
- les engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...) ;
- l'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- les transports en commun (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement).

Les entreprises peuvent également mettre en œuvre, lorsque l'implantation d'un site le permet, des mesures visant à encourager l'utilisation de modes de mobilité éco-responsables, comme le vélo. Ainsi, elles peuvent à cet égard développer leur infrastructure d'accueil (hangar à vélos, vestiaire pour cyclistes, borne de recharge vélo, etc.) si ces dernières n'existent pas, ou encore mettre en place un service interne de réparation de vélo en partenariat avec des entreprises ou associations locales. Elles peuvent également utiliser le levier du forfait mobilité durable afin de valoriser l'utilisation de modes de transport éco-responsables.

Conscients que l'éventail de mesures visant à promouvoir la mobilité douce peut être hétéroclite en fonction des territoires et de l'implantation de l'entreprise, les parties signataires souhaitent également insister sur l'intérêt que peut représenter le covoiturage, notamment pour accéder à des zones d'activité dépourvues de transport en commun.

Dans ce cadre, les entreprises pourront s'appuyer sur leur cartographie de la mobilité établie, afin de faciliter la mise en relation de salariés pouvant être concernés par le covoiturage. Elles peuvent également mettre en œuvre un système de prime (financière ou prenant la forme de jours de congés supplémentaires) octroyée au conducteur du véhicule, permettant d'indemniser et de valoriser le salarié utilisant son véhicule personnel à des fins de covoiturage.

Enfin, conscients des diverses échéances en matière d'utilisation des véhicules thermiques, et notamment de la proposition de la Commission européenne de « zéro émission » pour les voitures et camionnettes neuves à compter de 2035, les parties signataires insistent sur la nécessité d'appréhender au plus tôt la question du développement de l'utilisation des véhicules électriques pour se rendre sur le lieu de travail.

Ainsi, les entreprises peuvent développer l'installation de bornes de recharge électriques sur leurs lieux de stationnement, et également engager des démarches de remplacement des véhicules de fonction thermiques par des véhicules électriques.

Outre le remplacement des véhicules de fonction thermiques par des véhicules électriques, la suppression des véhicules de société, lorsque ceux-ci ne sont pas rendus nécessaires par l'exercice des missions du salarié, constitue également un levier permettant d'agir sur les émissions de CO₂. En tout état de cause, la suppression d'un tel avantage en nature doit donner lieu à une compensation salariale destinée à compenser à due proportion l'avantage en nature ainsi supprimé.

Article 5.3 | Les mesures en matière d'achats responsables

Les entreprises peuvent également utiliser le levier de leurs achats afin d'agir en matière de transition écologique. D'une manière générale, la politique d'achats d'une entreprise peut s'appuyer sur deux normes, la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des organisations, et la norme NF X50-135-1 qui en décline les principes dans la fonction achats et qui propose un ensemble de recommandations aux décideurs en la matière. Les entreprises peuvent alors notamment s'appuyer en la matière sur la « Boîte à outils pour achats responsables » développée par l'ADEME.

Les entreprises peuvent à titre d'exemple mettre en place en leur sein un « éco-score » de leurs achats afin d'en évaluer leur impact environnemental, ou encore déployer des chartes sur les voyages ou sur la politique d'achat.

Article 5.4 | Les mesures en matière de restauration collective

Lorsque les entreprises sont dotées d'une offre de restauration collective, celle-ci doit être vue comme un levier à part entière pour appréhender la question de la transition écologique. En effet, qu'il s'agisse de la question de l'approvisionnement, pour lequel une offre locale et responsable peut être privilégiée, des pratiques alimentaires, en augmentant par exemple les choix de plats composés à base d'aliments dont la culture émet peu de CO₂, ou encore de la lutte contre le gaspillage alimentaire, la question de la restauration collective joue un rôle prépondérant dans la question de la transition énergétique.

Les parties signataires souhaitent ainsi rappeler qu'agir sur un tel levier peut avoir un effet doublement bénéfique, en ce qu'il permet d'implémenter directement au sein des entreprises une vision écoresponsable de la restauration, mais également en ce qu'il permet de développer une sensibilisation des salariés dans le cadre de leur alimentation quotidienne.

Les entreprises pourront alors, à titre d'exemple, développer une offre locale et responsable, qui s'appuierait principalement sur des circuits courts, ou encore l'économie collaborative, en s'appuyant notamment sur les guides de l'ADEME élaborés en la matière (à titre d'exemple, le guide « Vers une alimentation plus durable en restauration collective », ou encore « Réduire le gaspillage alimentaire en restauration collective ») ou le programme du Gouvernement existant en matière de restauration d'entreprise (ex : Les cantines dans ma collectivité – ma cantine [agriculture.gouv.fr]).

Article 5.5 | Les mesures en matière de politique sociale

De manière moins spécifique, les entreprises du secteur sont également encouragées à revoir leur politique sociale au regard des défis de la transition écologique.

Aussi, un des premiers leviers mobilisables est celui de la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, et notamment des salariés. Elles peuvent ainsi mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation à destination des salariés portant sur la transition écologique d'une manière globale, dans un spectre plus large que celui de l'entreprise (à titre d'exemple, sur l'éco conduite, sur la sensibilisation aux gestes quotidiens écologiques comme le recyclage, ou sur les enjeux du réchauffement climatique avec par exemple la fresque du climat, etc.).

En outre, conscients que les modes de transport individuels peuvent également être générateurs de consommation de CO₂, le développement du télétravail constitue également un levier intéressant permettant de limiter des déplacements, tout comme l'organisation de réunions en visioconférence lorsque cela est possible.

Les parties signataires restent également attentives aux réflexions et expérimentations qui peuvent être menées en France sur une organisation du travail via une semaine de 4 jours, dans

la mesure où celles-ci sont susceptibles, sans dégrader la compétitivité des entreprises, de réduire les déplacements des salariés et ainsi que diminuer les émissions de CO₂.

Les entreprises peuvent également s'inscrire dans une démarche plus générale de réflexion sur leur organisation du travail, en revoyant, lorsque cela est possible et pertinent, les horaires de travail afin de privilégier des plages horaires permettant l'utilisation de transports en commun.

Article 5.6 | Mise en œuvre des mesures prévues au sein des articles 5.1 à 5.5

Les entreprises du secteur s'engagent à mettre en œuvre au moins deux mesures parmi les bonnes pratiques mentionnées au sein des articles 5.1 à 5.5 avant la fin de l'année 2024.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise décide de mettre en œuvre des actions visant à diversifier ou optimiser les modes de transport utilisés par les collaborateurs, celle-ci devra réaliser une « cartographie de la mobilité » telle que définie à l'article 5.2 du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises du secteur s'engagent à informer, par tout moyen, les représentants du personnel, et, *a minima*, la « Commission environnementale » ou tout autre commission ou groupe de travail interne visé à l'article 3.4 du présent accord, de la mise en œuvre et du suivi de ces mesures à l'expiration du délai précité ou, si elles le souhaitent, tout au long de leur mise en place.

Le Leem s'engage à réaliser un bilan des actions mises en œuvre au niveau de la branche par les entreprises du médicament au cours de l'année 2025.

Partie 3 Accord-type « forfait mobilités durables »

Article 6 | Disposition liminaires

Afin de faciliter le recours au forfait « Mobilités durables », les parties signataires ont souhaité intégrer au présent accord des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés privées de la possibilité de signer un accord d'entreprise en raison de l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté par une organisation syndicale.

Les dispositions ci-après sont ainsi conclues en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

En tout état de cause, toute entreprise de la branche demeure libre d'en reproduire et d'en adapter le contenu tant qu'elle en observe les modalités de mise en œuvre prévues par la loi.

Décision unilatérale sur l'instauration d'un forfait mobilités durables au sein de l'entreprise [Nom de l'entreprise]

1. Champ d'application

Sont éligibles au forfait « Mobilités durables », dans les conditions définies ci-après, l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail, y compris les apprentis, quelle que soit leur durée du travail, [Option 1 : et répondant à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de [durée] au moment de leur demande.]/[Option 2 : et ce sans condition d'ancienneté].

[Option : Les stagiaires pourront également bénéficier du forfait « Mobilités durables » dans les mêmes conditions ci-après définies.]

2. Types de trajet concernés

[Cas 1 : Si les collaborateurs n'exercent pas leur activité sur plusieurs lieux de travail :]

Le présent forfait « Mobilités durables » ne concerne que les trajets effectués entre le lieu de travail du collaborateur et sa résidence habituelle déclarée auprès des services en charge des ressources humaines.

[Cas 2 : Si les collaborateurs exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail et que l'employeur n'assure pas le transport entre ces différents lieux :]

Le présent forfait « Mobilités durables » concerne les trajets effectués entre le lieu de travail du collaborateur et sa résidence habituelle déclarée auprès des services en charge des ressources humaines ainsi que les trajets rendus nécessaires par l'activité entre les différents lieux de travail.

3. Moyens de transport concernés

En application de la législation actuellement en vigueur, les modes de transport éligibles au « forfait mobilités durables » sont :

[Choisir l'un, plusieurs ou tous :]

- le vélo y compris le vélo à pédalage assisté, propriété du collaborateur ou en location, sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos ;
- le covoiturage (en tant que passager ou conducteur) ;
- le transport public de personnes, sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ;
- le cyclomoteur (véhicule de catégorie L1e ou L2e), la motocyclette (véhicule de catégorie L3e ou L4e) et l'engin de déplacement personnel (engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé) en location ou en libre-service ;
- le service d'auto-partage, défini à l'article L. 1231-14 du code des transports, avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
- l'engin de déplacement personnel motorisé dont le collaborateur est propriétaire (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc.).

Il est précisé que sont notamment exclus du dispositif les véhicules et vélos de fonction ou de service, les scooters des particuliers, les taxis et VTC, les abonnements de train ainsi que la marche à pied.

4. [Option] Conditions de versement

Ne peuvent bénéficier du forfait « Mobilités durables » que les collaborateurs dont :

- [option, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :] le trajet effectué [mode de transport] est supérieur à [nombre] kilomètres ;
- [option, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :] le nombre de trajets effectués [mode de transport] est supérieur à [nombre] fois par [semaine/mois/an/toute autre périodicité].

5. Montant du forfait « Mobilités durables »

[Intégrer le cas échéant, différentes sous-parties pour chaque mode de transport ou organisation visée].

[Option : montant unique et forfaitaire :]

Les collaborateurs remplissant les conditions d'éligibilité définies au sein de la présente décision unilatérale bénéficieront d'un forfait « Mobilités durables » d'un montant de [nombre] euros, versés [périodicité de versement (ex : mensuellement, trimestriellement, annuellement, etc.)].

[Option : montant modulé en fonction du nombre réel de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de kilomètres [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] parcourus pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale. Celui-ci s'élève à [nombre] euros par kilomètre parcouru au moyen [mode de transport visé], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. La détermination du nombre de kilomètres parcourus sera opérée à l'aide [site de calcul d'itinéraires retenu (Mappy, Google maps, GéoVélo, etc.)].

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

[Option : montant modulé par tranches de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de kilomètres parcourus au moyen [mode de transport visé] pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale, selon le barème suivant :

- entre [nombre] kilomètres et [nombre] kilomètres [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par kilomètre], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- entre [nombre] kilomètres et [nombre] kilomètres [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par kilomètre], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- [à dupliquer autant de fois que nécessaire].

En tout état de cause, le forfait « Mobilités durables » ne saura excéder [nombre] euros par an et par salarié. La détermination du nombre de kilomètres parcourus sera opérée à l'aide [site de calcul d'itinéraires retenu (Mappy, Google maps, GéoVélo, etc.)].

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

[Option : montant modulé en fonction du nombre de trajets effectués, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] effectués pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale. Celui-ci s'élève à [nombre] euros par trajet effectué au moyen [mode de transport visé], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié.

Il est entendu que compte pour un « trajet » un [aller-retour ou aller simple] entre le lieu de travail et le lieu de résidence du collaborateur.

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

[Option : montant modulé par tranches de trajets effectués, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus, à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé :]

Le montant du forfait « Mobilités durables » alloué à chaque collaborateur est fixé en fonction du nombre de trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] effectués au moyen [mode de transport visé] pour les trajets visés au « 2. » de la présente décision unilatérale, selon le barème suivant :

- entre [nombre] trajets et [nombre] trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par trajet], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- entre [nombre] trajets et [nombre] trajets [journalier ou hebdomadaire ou mensuel ou annuel ou toute autre périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/Option 2 : [nombre] euros par trajet], [Option : dans la limite de [nombre] euros] ;
- [à dupliquer autant de fois que nécessaire].

En tout état de cause, le forfait « Mobilités durables » ne saura excéder [nombre] euros par an et par salarié.

Il est entendu que compte pour un « trajet » un [aller-retour ou aller simple] entre le lieu de travail et le lieu de résidence du collaborateur.

[Option] : Les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen [mode de transport visé] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour.

[Option : dispositions spécifiques au covoiturage :]

Bénéficient également du forfait « Mobilités durables » les collaborateurs ayant recours au covoiturage. Il est rappelé à cet égard que le covoiturage consiste en l'utilisation commune d'un véhicule par un conducteur non professionnel avec un (ou plusieurs) passager(s) pour effectuer tout ou partie d'un trajet initialement prévu par le conducteur. La pratique ne doit pas être rémunérée en dehors du partage des frais de déplacement.

Pour obtenir le versement du forfait « Mobilités durables », les collaborateurs doivent apporter la preuve du recours au covoiturage, en présentant le ou les justificatifs suivant(s) :

- [justificatif demandé par la société] ;
- [justificatif demandé par la société] ;
- etc.

En tout état de cause, tout collaborateur souhaitant « covoiturer » doit souscrire au minimum une assurance responsabilité civile. Cette assurance couvre les dommages qui peuvent être occasionnés à des tiers lors d'un sinistre, permettant ainsi de couvrir le passager du covoiturage.

Le cas échéant, le covoitureur conducteur devra s'assurer que son assurance couvre bien : les trajets domicile/travail pour le covoiturage et le « prêt du volant » quand la conduite est confiée à une autre personne.

6. Justificatifs à fournir

Lors de la mise en place du forfait « Mobilités durables », les collaborateurs devront impérativement faire parvenir au service [service concerné] une attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport pris en charge au sens de la présente décision unilatérale, [Option : ainsi que le justificatif suivant ou les justificatif(s) suivants : (liste)].

L'attestation sur l'honneur ou le justificatif devra impérativement être renouvelée [périodicité, *a minima* annuellement] ou en cas de changement de lieu de résidence du collaborateur.

[Option : si le forfait « Mobilités durables » est fonction du nombre de trajets ou de kilomètres parcourus :]

Les collaborateurs devront également fournir [périodicité] [un justificatif ou une attestation sur l'honneur] [des kilomètres parcourus à l'aide d'un des modes de transport visé par la présente décision unilatérale ou du nombre de trajets effectués à l'aide d'un des modes de transport visé par la présente décision unilatérale].

7. [Option :] Modalités spécifiques de versement

Dans l'hypothèse où l'entreprise ne verserait pas elle-même le forfait « Mobilités durables » et qu'elle aurait recours à une plateforme numérique dédiée ou bien qu'elle distribuerait des titres-mobilités, en préciser le fonctionnement au sein de cet article.

8. Impact des absences, arrivées ou départ en cours d'année

Il est rappelé que le versement du forfait « Mobilités durable » est subordonné à son utilisation effective conformément à son objet, et n'est pas dû pendant les périodes d'absence du salarié. Aussi, toute absence, arrivée ou départ en cours d'année donnera lieu à un versement proratisé à due proportion de la présence effective du salarié.

[Préciser le cas échéant les modalités spécifiques de proratisation].

9. Dispositions spécifiques aux salariés en temps partiel

En application de la législation actuellement en vigueur, le collaborateur à temps partiel employé pour une durée égale ou supérieure à la moitié de la durée du travail applicable au sein de l'entreprise, soit [nombre] heures pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures et [nombre] jours pour ceux dont le temps de travail est décompté en jours, bénéficient d'un forfait « Mobilités durables » équivalent à celui d'un salarié à temps complet.

En revanche, si le temps de travail d'un collaborateur est inférieur à la moitié de la durée du travail applicable, le montant du forfait « Mobilités durables » est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

10. Entrée en vigueur

La présente décision unilatérale entrera en vigueur le [date], pour une durée [durée].

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 9 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 17 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Glossaire

BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales.

BEGES : bilan d'émissions de gaz à effet de serre.

CFESES : congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

CO₂e : CO₂ équivalent.

Ges : gaz à effet de serre.

SBTI : Science-Based Targets Initiative (référentiel reconnu mondialement pour la définition d'objectifs climatiques fondés sur la science).