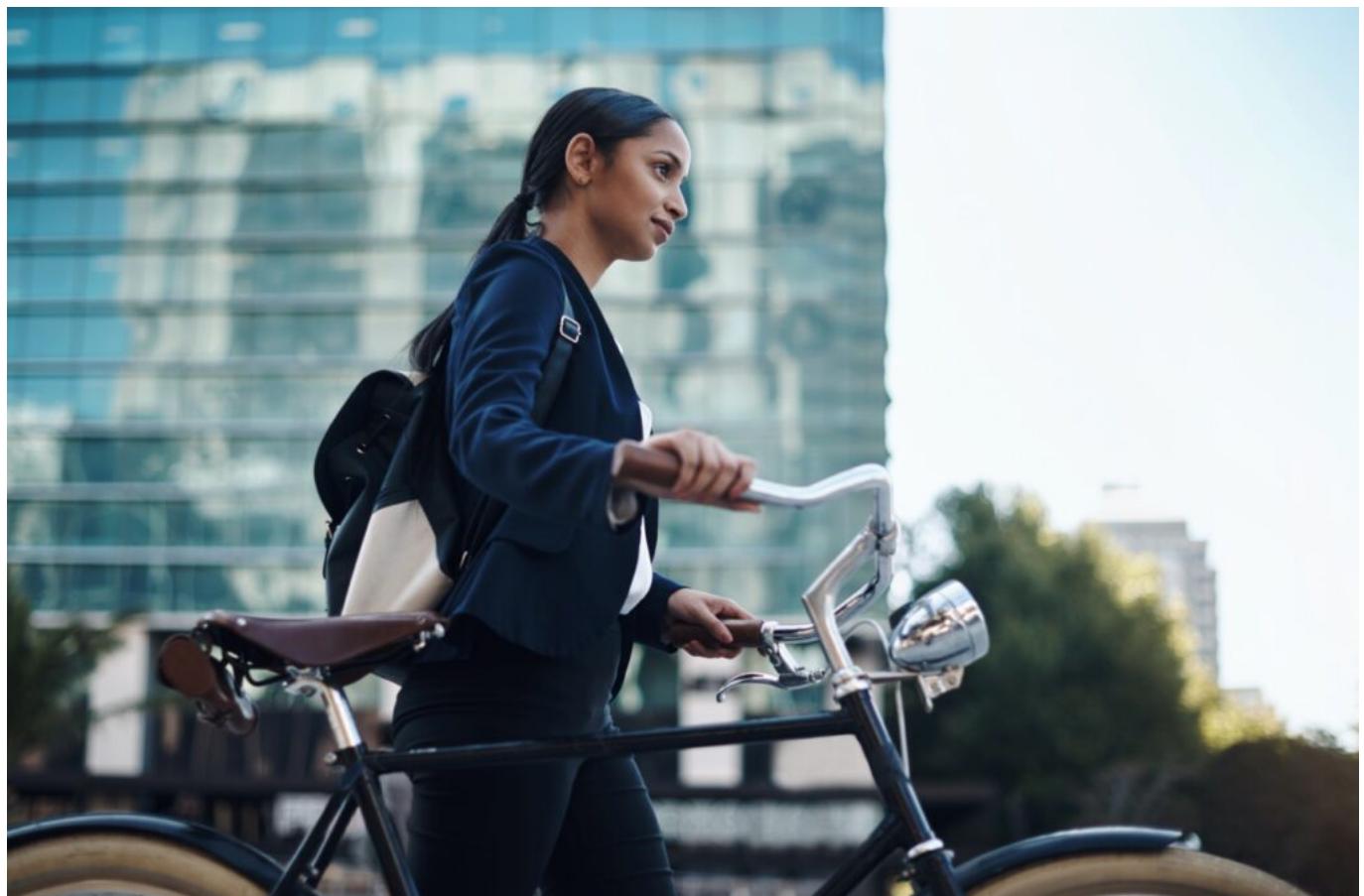


Ecrit par le 21 février 2026

# Vélo : comment les entreprises peuvent-elles soutenir concrètement cette mobilité propre et active ?



À Paris comme dans la plupart des grandes villes, le vélo s'impose. Selon une enquête de l'Institut Paris Région réalisée entre octobre 2022 et avril 2023, 11,2% des déplacements intra-muros se font désormais à vélo, tandis que la voiture ne représente plus que 4,3% des trajets. Au-delà de ses bénéfices écologiques, cette pratique favorise aussi le bien-être et la santé des salariés : les entreprises ont tout intérêt à accompagner cette mobilité durable et efficace. Mais comment peuvent-elles la soutenir concrètement ? En cette rentrée 2025, [Tiphaine Mollier](#), juriste aux [Éditions Tissot](#), spécialiste du droit du travail, fait le point sur les avantages et les prises en charge possibles.

Ecrit par le 21 février 2026

Si elle n'est pas obligatoire, la prise en charge des trajets à vélo peut se faire via le Forfait mobilités durables, un dispositif fiscalement avantageux.

- En 2025, ce forfait est exonéré de cotisations sociales jusqu'à 900€ par an et par salarié, si l'employeur prend aussi en charge 50% des abonnements de transport.
- Le plafond est réduit à 600€ (dont 300€ de prime carburant) si ce cumul n'existe pas.

Notez que depuis 2025, en cas de cumul forfait mobilités durables / prise en charge d'un abonnement aux transports publics ou de location de vélos / prime carburant : alors la prime carburant ne sera pas exonérée de cotisations sociales.

Le forfait est ouvert à tous les salariés (CDI, CDD, temps partiels, stagiaires, intérimaires, apprentis), sans distinction de contrat ou de temps de travail. Il est cumulable avec la prime transport et le remboursement obligatoire des abonnements de transports publics. Ce forfait peut être mis en place :

- Par accord collectif (d'entreprise, interentreprises ou de branche),
- Par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

Il peut être versé sous forme de remboursement, d'indemnité sur bulletin de paie, ou via une carte prépayée « titre mobilité », évitant au salarié l'avance de frais. Dans tous les cas, le montant de la prise en charge doit apparaître sur les bulletins de paye des salariés concernés.

Ce forfait concerne l'utilisation d'un vélo personnel et ne concerne pas le vélo de fonction.

### **Quels sont les avantages d'un vélo de fonction ?**

Proposer un vélo de fonction (classique ou électrique) constitue un avantage en nature... mais exonéré de charges sociales et d'impôt, s'il est également utilisable pour les trajets personnels.

Les entreprises qui mettent gratuitement à disposition des vélos bénéficient d'une réduction d'impôt équivalente à 25% des coûts engagés (achat ou location), prorogée jusqu'au 31 décembre 2027.

### **Le temps de trajet des salariés à vélo est-il rémunéré ?**

Le Code du travail est clair : le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, quel que soit le mode de transport (art. L.3121-1). Il n'est donc pas rémunéré.

*Tiphaine Mollier, juriste aux Éditions Tissot*

Ecrit par le 21 février 2026



---

## Peut-on télétravailler depuis son lieu de vacances ?

Ecrit par le 21 février 2026



**Depuis plusieurs années, le télétravail a explosé ; de nombreuses entreprises l'ont aujourd'hui durablement adopté et, cet été, le gouvernement incite à y recourir pendant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques. Mais quid du lieu ? Un salarié doit-il forcément télétravailler de chez lui ou peut-il le faire ailleurs, par exemple depuis son lieu de vacances ? Le point avec Isabelle Vénuat, juriste aux [Éditions Tissot](#), spécialistes du droit du travail.**

### **Quels sont les lieux depuis lesquels on peut télétravailler ?**

Au domicile ou en dehors, selon les questions-réponses du ministère du Travail, sauf si la charte ou l'accord qui l'a mis en place prévoient d'autres dispositions. Ce sont eux qui définissent précisément les lieux dans lesquels il sera effectué (domicile du salarié, résidence secondaire, espace de coworking, etc.), en tenant compte du fait que chacun dispose de la liberté de choisir son domicile.

Cependant, un motif légitime, comme la nécessité de pouvoir revenir rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin, ou encore des questions de sécurité ou de connexions réseau, peut justifier qu'un salarié télétravaille impérativement depuis son domicile habituel. Et dès lors que l'accord collectif ou la charte l'impose, un salarié qui ne respecterait pas cette règle encourt une sanction disciplinaire.

Ecrit par le 21 février 2026

Si rien n'a été prévu, un salarié peut donc télétravailler depuis le lieu de son choix, qui peut être son lieu de vacances. Une souplesse particulièrement bienvenue pour les salariés des villes qui accueillent les JO.

### **Peut-on télétravailler depuis l'étranger ?**

La question doit être envisagée d'emblée pour anticiper les difficultés, qui peuvent survenir, par exemple, si un salarié reste trop longtemps en télétravail à l'étranger. Quelle est la législation applicable ? Faut-il envisager l'expatriation ?

Des problèmes peuvent aussi survenir en cas de problème de santé, de prise en charge et d'application de la Sécurité sociale. Ce sont notamment quelques-unes des raisons pour lesquelles des limites peuvent être posées pour limiter la durée du télétravail hors domicile ou restreindre son exercice depuis l'étranger.

### **Quels sont les abus sanctionnables ?**

Si un salarié télétravaille depuis le lieu de son choix, télétravail ne rime pas pour autant avec liberté totale. L'employeur peut donc parfaitement contrôler l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Mais ce contrôle doit être proportionné à l'objectif poursuivi, ne pas porter pas atteinte aux droits et libertés du salarié et faire l'objet d'une information des salariés et d'une consultation préalable des représentants du personnel.

Le contrôle permanent est, lui, interdit. La CNIL en donne des exemples : webcam, logiciels qui enregistrent les frappes, obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application...

Enfin, que le salarié télétravaille de chez lui ou de son lieu de vacances ne doit pas avoir d'impact sur la qualité de son travail, et l'employeur peut tout à fait envisager une sanction s'il n'effectue pas ses tâches, n'est pas joignable à ses heures de travail, n'assiste pas aux réunions en audio ou visioconférence, etc.

*Isabelle Venuat (Éditions Tissot)*

Ecrit par le 21 février 2026

