

Le versement mobilité et le versement mobilité additionnel

La contribution dite « versement mobilité » est la participation des employeurs occupant 11 salariés et plus au financement des transports en commun

- en région parisienne ;
- dans les communes ou groupements de communes ayant institué ce versement.

Un versement mobilité additionnel (VMA) peut être institué par certains syndicats mixtes de transport. Ces syndicats associent plusieurs autorités organisatrices de la mobilité (AOM) en vue de coordonner leurs réseaux. Une entreprise peut se situer dans le périmètre d'un syndicat mixte sans nécessairement être dans celui d'une AOM.

À savoir

D'autres terminologies peuvent désigner le versement de mobilité additionnel (VMA) comme « taxe additionnelle » ou « taxe syndicat mixte », par exemple.

Les [Urssaf](#) sont chargées de recouvrer le versement mobilité et le versement additionnel auprès des employeurs qui leur versent déjà tout ou partie des cotisations patronales de [Sécurité sociale](#) dont ils sont redevables, puis de le reverser aux collectivités concernées.

Dans les autres cas, le recouvrement est confié à l'organisme ou au service chargé du recouvrement de la part patronale d'assurance maladie comme la mutualité sociale agricole ([MSA](#)) ou la caisse de prévoyance de la SNCF par exemple.

Les employeurs concernés

Sont redevables du versement mobilité (et du versement additionnel quand il est instauré), tous les employeurs privés ou publics, qui emploient 11 salariés et plus dans une zone où est institué le versement mobilité ou le versement mobilité additionnel.

Sont notamment concernés :

- les employeurs du « secteur privé » quelles que soient la nature ou la forme de leur exploitation ;
- l'Etat : pour ses services centralisés et ses services déconcentrés ;
- les collectivités territoriales (régions, départements, communes) et leurs groupements ;
- les établissements publics, qu'ils soient à caractère industriel ou commercial ou à caractère administratif dotés de la personnalité morale, de l'autonomie financière et d'une gestion autonome ;
- les groupements d'intérêt public ;
- les groupements d'intérêt économique qui constituent une entité juridique distincte des membres du groupement et pour leur propre personnel.

Les employeurs affiliés aux caisses de congés payés doivent acquitter les contributions relatives au versement mobilité dues sur les indemnités de congés payés versées par ces caisses.

Les employeurs concernés doivent s'acquitter de ce paiement par une majoration de 11,5 % des contributions [VM](#) dont ils sont redevables au titre des rémunérations qu'ils versent aux salariés pour lesquels ils sont tenus de s'affilier à une caisse de congés payés. Pour en savoir plus, consultez notre [fiche dédiée](#). En pratique, c'est l'assiette de la contribution VM qui doit être majorée de 11,50 %.

Les employeurs non concernés

Les fondations et associations reconnues d'utilité publique, dont l'activité est de caractère social, sont exonérées de versement mobilité (et / ou de VMA) sur décision expresse de l'autorité organisatrice de la mobilité et du syndicat des transports d'Ile-de-France (Ile-de-France mobilités).

Ces associations ou fondations doivent être reconnues d'utilité publique par un décret en Conseil d'État conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Une association régie par les dispositions de droit local applicables dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle et dont la mission a été reconnue d'utilité publique par arrêté préfectoral ne remplit théoriquement pas les conditions pour être exemptée.

D'autres cas d'exonération sont admis pour les associations intermédiaires et les représentations d'États étrangers ou les organismes internationaux si leur statut particulier tel qu'il résulte des accords constitutifs contient des dispositions les exonérant d'impôts directs.

Le calcul des effectifs

Tout employeur qui emploie au moins 11 salariés dans le ressort d'une zone de versement mobilité est assujéti à la contribution versement mobilité sur cette zone.

Ainsi, pour la détermination de l'assujettissement au versement mobilité, l'effectif moyen annuel d'au moins 11 salariés est apprécié :

- sur la base des règles de calcul de l'effectif prévues aux articles R130-1 et R130-2 du code de la Sécurité sociale (sur ce point voir notre fiche [modalité de décompte des effectifs](#)) ;
- au niveau de chaque zone de versement mobilité et de la région Ile-de-France. Pour apprécier l'effectif de l'entreprise permettant de déterminer l'assujettissement au versement mobilité, il est tenu compte des salariés affectés au sein de chaque établissement situé dans une zone mobilité ; sont considérés comme affectés à leur établissement, les salariés inscrits à leur registre unique du personnel.

Il en résulte que les salariés sont pris en compte au titre de l'établissement tenant le registre unique du personnel (Rup) sur lequel ils sont inscrits.

Ce n'est que par exception qu'il est désormais tenu compte du lieu de travail du salarié.

Ces exceptions concernent :

- les salariés qui exercent leur activité hors de l'établissement de l'employeur plus de trois mois consécutifs dans une zone où est institué le versement mobilité ;
- les salariés titulaires d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec un groupement d'employeurs.

Enfin et par dérogation, les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exercent leur activité à titre principal en dehors d'une zone où a été institué le versement mobilité sont exclus de la détermination des effectifs servant au calcul du versement mobilité.

Principe : décompte des salariés inscrits au registre unique du personnel de l'établissement

Les employeurs sont assujéti au versement mobilité et éventuellement au versement mobilité additionnel dès lors que l'effectif est d'au moins 11 salariés affectés au sein de chaque établissement situé dans une zone où est instauré le versement mobilité.

Sont considérés comme affectés à ces établissements les salariés inscrits au registre unique du personnel (Rup), quel que soit leur lieu de travail effectif.

Cette règle vaut pour les salariés sédentaires ou itinérants (sauf cas dérogatoires).

Exemple : une entreprise est située dans le ressort de la zone de transport de Brest. Elle emploie deux salariés sédentaires et 10 salariés itinérants.

L'effectif inscrit sur le Rup est de 12 salariés, l'employeur est redevable du versement mobilité.

Cas particulier du salarié exerçant dans un autre établissement de l'employeur

Lorsqu'il exerce effectivement son activité dans un autre établissement de l'employeur, le salarié reste pris en compte au titre de l'établissement tenant le Rup sur lequel il est inscrit.

Exemple 1 : un salarié qui travaille un mois sur deux en alternance dans deux établissements de l'employeur différents, l'un situé à Lyon et l'autre à Saint-Etienne, relèvera toujours de la zone de Lyon où est situé l'établissement auquel il est rattaché, selon le critère du Rup.

Exemple 2 : une société qui compte 4 salariés employés dans un établissement en région Ile-de-France et 25 salariés employés dans un établissement situé à Nancy, envoie un salarié d'Ile-de-France en mission dans l'établissement de Nancy pour une durée de 6 mois.

Dans ce cas de figure, l'intéressé continuera d'être pris en compte sur la zone Ile-de-France durant l'intégralité de sa mission à Nancy. L'entreprise n'étant pas assujettie au versement mobilité au titre de la zone Ile-de-France, sa rémunération ne sera pas soumise à la contribution, y compris durant les six mois de mission à Nancy.

Exceptions à la règle de rattachement à l'établissement tenant le Rup

Les salariés exerçant plus de trois mois consécutifs en dehors d'un établissement de l'employeur

Pour les salariés qui exercent en dehors d'un établissement de l'employeur, il est tenu compte du lieu où est exercée cette activité plus de trois mois consécutifs dans une zone où a été institué le versement mobilité.

Cette règle vaut à la fois pour le calcul de l'effectif et pour la détermination de l'assiette du versement mobilité. Le salarié doit exercer son activité plus de trois mois consécutifs sur une même zone de mobilité.

Il est pris en compte sur la zone où il exerce à compter du premier jour du 4^{ème} mois d'exercice de son activité en dehors d'un établissement de l'employeur.

Exemple : un employeur est assujetti au versement mobilité au titre de son établissement situé en zone Ile-de-France (taux de Paris). Il n'est pas assujetti sur d'autres zones. Deux salariés sont envoyés en formation à Lille pour une durée de six mois.

Les salariés exercent hors d'un établissement de l'employeur plus de trois mois consécutifs.

À compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois :

- *l'employeur n'est plus redevable de la contribution en Ile-de-France sur la rémunération des intéressées ;*
- *les salariés sont pris en compte pour le calcul de l'effectif au titre de la zone de mobilité de Lille.*

Lorsque le salarié n'exerce pas plus de trois mois consécutifs, hors d'un établissement de l'employeur, dans une même zone de versement mobilité, le principe général s'applique et le salarié est rattaché à l'établissement tenant le Rup sur lequel il est inscrit.

Dans l'hypothèse où il exerce son activité sur plusieurs zones de mobilité, le salarié reste pris en compte sur l'établissement tenant le Rup sur lequel il est inscrit.

Exemple : un salarié déclaré sur le Rup de l'établissement de Bayonne exerce son activité en dehors dudit établissement pendant 4 mois durant lesquels il alterne les semaines à Dax et à Pau.

Le salarié n'est pas plus de 3 mois consécutifs sur une même zone de versement mobilité : il reste pris en compte au titre de l'établissement de Bayonne, pour le calcul de l'effectif et pour la détermination de l'assiette du VM.

Lorsque le salarié exerce hors de l'établissement de l'employeur et plus de trois mois consécutifs en dehors de toute zone de versement mobilité, il n'est plus pris en compte dans l'effectif et sa rémunération n'est pas soumise à la contribution [VM](#) à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois.

Exemple : un employeur est assujetti au versement mobilité au titre de la zone Ile-de-France où il emploie 15 salariés.

Deux salariés rattachés à la zone Ile-de-France sont envoyés sur un chantier hors zone pour une durée de 4 mois.

Les intéressés, exerçant hors d'un établissement de l'employeur plus de trois mois consécutifs et hors de toute zone de

versement mobilité, ne sont pas pris en compte dans l'effectif et leur rémunération ne sera pas assujettie à la contribution VM à compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de leur chantier.

Lorsque les conditions sont remplies (activité exercée en dehors d'un établissement de l'employeur, durée de plus de trois mois consécutifs), les modifications induites par le changement de zone prennent effet au 1^{er} jour du 4^{ème} mois de la mission :

- lorsque l'activité est exercée dans le ressort d'une autre zone de mobilité : le salarié est décompté sur cette autre zone de mobilité et sa rémunération est soumise au taux applicable sur cette nouvelle zone, sous réserve que l'employeur soit assujetti à la contribution au titre de cette zone. Cet assujettissement est déterminé dans les conditions de droit commun (en principe : effectif de la zone en fonction de la moyenne des effectifs mensuels de l'année N-1, d'au moins 11 salariés dans la zone de mobilité) ;
- lorsque l'activité est exercée en dehors de toute zone de mobilité : le salarié n'est plus décompté sur aucune zone de mobilité et la contribution n'est pas due sur la rémunération versée au salarié.

Spécificités pour la région Ile-de-France

Lorsque le salarié exerce son activité en Ile-de-France hors d'un établissement de l'employeur pour une durée supérieure à 3 mois consécutifs, le taux applicable est celui de la commune ou du département d'Ile-de-France sur laquelle l'activité est exercée.

Aucune distinction ne doit être opérée entre les entreprises mono-établissement ou pluri-établissements en région Ile-de-France.

Exemple : une entreprise comptant un seul établissement en Ile-de-France est assujettie au versement mobilité au taux de 2,95 % sur la zone de Paris sur laquelle 14 salariés sont employés. Du 1^{er} juin au 31 juillet 2019, un salarié est envoyé en formation à Versailles pour une durée de 2 mois – aucun autre salarié de l'entreprise n'exerce d'activité sur ce lieu. L'Ile-de-France constituant une seule et même zone de mobilité, l'assujettissement dans les Yvelines n'a pas à être recherché. L'activité exercée hors de l'établissement de l'employeur étant d'une durée inférieure à trois mois, le taux de 2,95 % devra être appliqué durant l'intégralité de l'année 2019 à tous les salariés.

En cas d'exercice de l'activité sur Versailles du 1^{er} juin au 30 septembre 2019, les taux applicables au salarié concerné seront de 2,95 % du 1^{er} juin au 31 août puis de 2,01 % du 1^{er} septembre au 30 septembre 2019.

Modalités d'appréciation des 3 mois consécutifs

La durée de trois mois s'apprécie de date à date. Ce délai est donc susceptible de commencer à courir en milieu de mois.

Exemple : une entreprise située à Paris envoie deux salariés pour participer à un chantier sur la zone de Marseille du 15 mars 2019 au 30 juin 2019 : le délai de trois mois doit être apprécié à compter du 15 mars.

Dans ce cas de figure, il y a lieu de procéder à un prorata en fonction du temps de travail passé sur chaque zone d'exercice de l'activité. Du 15 mars au 14 juin, le salarié sera pris en compte sur l'établissement qui tient le Rup sur lequel il est inscrit. Du 15 juin au 30 juin il sera pris en compte sur la zone du chantier.

Au titre du mois de juin, le salarié sera donc pris en compte pour 14/30ème sur l'établissement tenant le Rup et pour 16/30 sur la zone du chantier.

Congés maladie, congés payés ou activité partielle et notion de 3 mois consécutifs

En matière de versement transport, pour apprécier l'exception au principe d'affectation du salarié dans les effectifs de l'établissement qui tient le Rup auquel il est inscrit, le délai de plus de 3 mois consécutifs s'apprécie de date à date, à compter du premier jour d'exercice de l'activité hors de la zone de l'établissement de rattachement, sans que les absences pour maladie, congés payés ou activité partielle ne soient susceptibles d'interrompre ce délai.

Exemple : un salarié inscrit au Rup d'un établissement en Ile-de-France est envoyé en mission chez un client à Lyon à compter du 1^{er} avril 2019. Du 20 juin 2019 au 14 juillet 2019, il est absent pour congé maladie. Il reprend son activité à Lyon le 15 juillet 2019.

L'arrêt de travail n'ayant pas d'effet sur le décompte de la période de 3 mois, le salarié est considéré avoir exercé son activité plus de trois mois consécutifs hors d'un établissement de l'employeur dans une autre zone.

Par conséquent, il est décompté dans l'effectif de la zone IdF jusqu'au 30 juin 2019, et dans l'effectif de la zone de Lyon à compter du 1^{er} juillet 2019.

Salarié en situation de télétravail

Dans le cas de la mise en télétravail d'un salarié qui était en mission de plus de 3 mois dans un établissement d'accueil ou hors établissement :

- si le lieu de télétravail est dans la même zone que le lieu d'activité hors de l'établissement, le décompte des 3 mois n'est pas interrompu, et le salarié demeure décompté dans l'effectif de cette zone et le cas échéant ses rémunérations assujetties au versement mobilité selon le taux de cette zone (si l'activité était déjà exercée depuis plus de 3 mois et que l'employeur est assujetti au VM dans cette zone) ;

Exemple : un salarié inscrit au Rup d'un établissement en Ile-de-France est envoyé en mission chez un client à Lyon à compter du 1^{er} avril 2019. Le 20 juin 2019, il commence à télétravailler depuis son domicile situé à Lyon également.

Le lieu de télétravail étant dans la même zone que le lieu d'exercice de l'activité, le décompte de la période de trois mois n'est pas interrompu.

Par conséquent, le salarié est décompté dans l'effectif de la zone IdF jusqu'au 30 juin 2019, et dans l'effectif de la zone de Lyon à compter du 1^{er} juillet 2019.

- si le lieu de télétravail est situé dans une zone différente de celle du lieu de la mission hors de l'établissement, le décompte des 3 mois se trouve interrompu, et le salarié est alors rattaché aux effectifs de l'établissement tenant le Rup sur lequel il est inscrit, le décompte de la durée de 3 mois recommençant éventuellement à courir selon les modalités précitées, si son lieu de télétravail se trouve hors de la zone de l'établissement qui détient le Rup auquel il est inscrit

Exemple : un salarié inscrit au Rup d'un établissement en Ile-de-France est envoyé en mission chez un client à Lyon à compter du 1^{er} avril 2019. Le 20 juin 2019, il commence à télétravailler depuis son domicile situé en Ile-de-France.

Le lieu de télétravail étant dans une zone différente de celle du lieu d'exercice de l'activité, le décompte de la période de trois mois est interrompu.

Par conséquent, le salarié est toujours décompté dans l'effectif de la zone IdF (son lieu de télétravail étant également situé en IdF).

Les salariés mis à disposition par groupement d'employeurs

L'effectif des groupements d'employeurs comprend d'une part les salariés permanents et d'autre part les salariés mis à disposition des différents membres du groupement.

Pour déterminer la zone de mobilité des salariés mis à disposition, il est tenu compte :

- du lieu d'exécution de l'activité dans chacune des zones où est institué le versement mobilité ;
- du lieu d'exécution de leur activité dans la région Ile-de-France.

Lorsque le salarié exerce auprès d'entreprises situées dans des zones de mobilité différentes, il est pris en compte au prorata de son temps de travail sur chacune des zones où il exerce son activité.

Les salariés titulaires d'un contrat de mission conclu avec une entreprise de travail

temporaire

En matière de calcul de l'effectif, il est tenu compte des salariés permanents et des salariés intérimaires liés à l'entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale minimale de trois mois consécutifs ou non sur l'année civile et employés dans chaque zone de versement mobilité.

Pour la détermination de l'effectif servant au calcul du versement mobilité, les intérimaires qui ne totalisent pas sur une même zone une durée de mission au moins égale à 3 mois, consécutifs ou non, sur l'année civile ne sont pas pris en compte pour le décompte de l'effectif dans la zone concernée.

Ce critère d'ancienneté n'est applicable qu'au moment où l'ETT doit déterminer si elle est assujettie ou non au versement mobilité (critère de seuil d'effectif) sur la zone concernée.

La durée de trois mois s'apprécie par année civile, en cumulant la durée totale des contrats de mission.

Pour la détermination de l'assiette du versement mobilité, il est tenu compte des rémunérations versées à tous les salariés intérimaires employés dans le ressort d'une zone de versement mobilité, dès lors que le seuil d'assujettissement est atteint. Les rémunérations sont assujetties dès le 1^{er} jour de la mission, et quelle que soit la durée du contrat de mission.

Exemples :

- *Un salarié lié à une entreprise de travail temporaire par plusieurs contrats de mission dont la durée totale est inférieure à 3 mois n'est pas pris en compte dans l'effectif servant au calcul du VM. Sa rémunération sera assujettie au versement mobilité en fonction de la zone dans laquelle il est employé et si l'employeur est assujetti dans cette zone.*
- *Un salarié est lié à une [ETI](#) par plusieurs contrats de missions. Il exerce ses missions 2 mois à Nantes, 2 mois à Bordeaux, puis à nouveau 2 mois à Nantes (sur la même année civile).*
- *Pour la détermination de l'effectif, il sera retenu sur la zone de Nantes pour les 4 mois cumulés de mission. Il ne sera pas retenu sur la zone de Bordeaux sur laquelle ses missions ont une durée inférieure à 3 mois. Si l'employeur est assujetti dans ces zones, sa rémunération sera assujettie au versement mobilité dès le 1^{er} jour d'activité, soit en cumulé 4 mois à Nantes et 2 mois à Bordeaux.*

Pour la neutralisation des franchissements de seuils d'effectifs se reporter à la [fiche dédiée](#).

La base de calcul

L'assiette du versement de mobilité est constituée des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations d'assurance maladie mises à la charge des employeurs.

En conséquence,

- si l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le versement de mobilité est calculé sur la rémunération abattue après réintégration des frais professionnels ;
- si les cotisations de Sécurité sociale sont déterminées à partir d'une base forfaitaire, celle-ci s'applique au versement mobilité.

Les conditions d'assujettissement du versement mobilité additionnel prélevé par les syndicats mixtes sont identiques à celles applicables au versement mobilité.

Par exception au principe d'alignement sur la base des cotisations de Sécurité sociale, certains éléments de rémunération sont exclus de la base retenue pour le calcul du versement mobilité et du versement mobilité additionnel :

- les rémunérations versées aux salariés dont les cotisations sont déclarées et acquittées par l'employeur de façon obligatoire auprès du guichet unique du spectacle occasionnel ([Guso](#)) ;
- l'aide au poste versée aux travailleurs handicapés pour sa fraction prise en charge par l'État quand bien même elle est assujettie aux cotisations de Sécurité sociale ;
- les rémunérations versées à des personnes pour lesquelles les cotisations sont calculées forfaitairement (stagiaires de la formation permanente continue rémunérés ou non par l'État...).

Le taux

La fixation du taux relève de l'autorité organisatrice de la mobilité (AOM) ou du syndicat des transport pour l'Ile-de-France (Ile-de-France mobilité).

Hors Ile-de-France, ces taux ne peuvent pas dépasser un [plafond](#) selon la taille de population regroupée et la nature des investissements réalisés (infrastructure de transport collectif).

Le versement mobilité additionnel peut être institué par certains syndicats mixtes de transport. Son taux ne peut pas excéder 0,50 %. A l'intérieur d'un périmètre de mobilité urbain, ce taux sera réduit pour que le total de ce taux et de celui institué par l'autorité compétente n'excède pas le taux maximum autorisé.

Le taux fixé est ensuite appliqué à la base de calcul de la contribution constituée par l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations de Sécurité sociale.

Pour retrouver un taux de versement mobilité ou celui du versement mobilité additionnel, un [module de recherche des taux](#) est disponible sur notre site à la rubrique utile et pratique.

Toute modification de taux de versement mobilité entre en vigueur soit le 1^{er} janvier soit le 1^{er} juillet de chaque année.

Ces changements de taux sont communiqués par une lettre circulaire mise en ligne sur ce portail le 1^{er} juin ou le 1^{er} décembre.

En revanche, les décisions d'extension de périmètre des mobilités urbaines ayant pour objet d'intégrer de nouvelles communes et de les assujettir à la contribution mobilité peuvent intervenir à tout moment de l'année.

Toutefois, les nouvelles communes intégrées dans un périmètre de mobilité urbaine à la suite d'une décision d'extension ne sont assujetties au taux du versement applicable sur le territoire qu'après communication du taux, au plus tard le 1^{er} décembre ou 1^{er} juin de l'année considérée, avec une prise d'effet aux échéances prévues ci-dessus (1^{er} janvier ou 1^{er} juillet).

Les modalités déclaratives

Le versement mobilité est à déclarer avec le code type de personnel 900 : versement mobilité.

Le versement mobilité additionnel est à déclarer avec le code type de personnel 901 : versement mobilité additionnel.

À ces codes types de personnel doit être obligatoirement associé le code commune [Insee](#) correspondant à chaque taux [VM](#) et/ou VM additionnel déclaré.

Pour les déclarations via la DSN, des informations complémentaires sont disponibles dans le guide « [Comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN](#) ».

En cas de trop versé ou d'erreur de déclaration sur la contribution versement mobilité

L'employeur corrige lors de l'échéance déclarative la plus proche, les erreurs constatées dans les déclarations des mois précédents et verse à la même échéance, le complément de cotisations et de contributions sociales.

Les sommes indûment versées sont déduites du montant des cotisations et contributions à échoir.

Si l'employeur ne peut pas imputer le crédit de versement mobilité constaté sur un débit de cotisations et de contributions, il sera fondé à en demander le remboursement à l'[Urssaf](#).

Cas particuliers des entreprises affiliées aux caisses de congés payés

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les employeurs affiliés aux caisses de congés payés doivent acquitter les contributions relatives au versement mobilité (VM) dues sur les indemnités de congés payés versées par ces caisses.

Les employeurs concernés doivent s'acquitter de ce paiement par une majoration de 11,5 % de la cotisation VM dont ils sont redevables au titre des rémunérations qu'ils versent aux salariés pour lesquels ils sont tenus de s'affilier à une caisse de congés payés.

En pratique, pour calculer le montant à acquitter il convient de majorer de 11,5 % la base de calcul afférente au VM.

Ces majorations s'effectuent au moyen des codes types de personnel habituellement utilisés pour les déclarations du VM et du VM additionnel, à savoir :

- versement mobilité : [CTP 900](#) ;
- versement mobilité additionnel : CTP 901.

La neutralisation des franchissements de seuils

L'assujettissement au versement mobilité est lié à l'effectif de l'entreprise dans chaque zone où ce versement est institué.

Franchissement du seuil avant le 31 décembre 2019 : application de l'ancien dispositif de dispense et d'assujettissement progressif

Lorsque l'employeur a franchi pour la première fois dans une zone, le seuil de 11 salariés avant le 31 décembre 2019, ce premier dépassement du seuil a permis l'application d'un assujettissement progressif.

Pendant les trois premières années, l'employeur est dispensé du versement. Les trois années suivantes, il acquitte le versement en appliquant un abattement de 75 % la quatrième année, 50 % la cinquième année et 25 % la sixième année.

La 7^e année, le versement mobilité est dû au taux normal.

Ce dispositif de neutralisation continue donc de s'appliquer aux entreprises qui en bénéficient au 31 décembre 2019.

En revanche, les entreprises bénéficieront de la nouvelle mesure de neutralisation du franchissement de seuil si, à compter du 1^{er} janvier 2020, leur effectif dans une zone varie sous le seuil de 11 salariés puis franchit à nouveau ce seuil.

Précisions :

- le bénéfice de l'assujettissement progressif ne s'appliquait qu'aux entreprises ayant un accroissement d'effectif. Il ne s'appliquait pas à une entreprise directement créée avec un effectif de 11 salariés et plus ;
- le dispositif d'assujettissement progressif ne faisait l'objet d'aucune prorogation. Le fait que l'employeur redescende en dessous du seuil d'assujettissement pendant la période de lissage n'en suspendait pas le cours. Les 6 années se décomptaient donc de façon continue ;
- les entreprises dont l'accroissement d'effectif résultait de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé 11 salariés et plus au cours de l'une des trois années précédentes pouvaient bénéficier de la dispense d'assujettissement pendant trois ans puis de l'assujettissement progressif au versement mobilité.

Franchissement du seuil à partir du 1^{er} janvier 2020 : application du nouveau dispositif de neutralisation du franchissement des seuils

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le franchissement à la hausse du seuil de 11 salariés est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

En matière de versement mobilité, l'application du dispositif de neutralisation du franchissement de seuil s'apprécie pour chaque zone où est institué le versement de mobilité.

Exemple :

Un employeur franchit le seuil de 11 salariés au 1^{er} janvier 2020 (effectif calculé au moyen des données 2019) : les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte si ce franchissement est constaté pendant 5 années civiles consécutives (de 2020 à 2024). Ainsi, l'employeur sera redevable du versement mobilité à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cette mesure de neutralisation concerne les situations de franchissement de seuil à la hausse. Elle ne s'applique donc pas aux créations d'entreprise avec d'emblée un effectif supérieur au seuil posé, la condition de franchissement à la hausse n'étant pas remplie.

En revanche, si l'effectif varie sous le seuil de 11 salariés, l'employeur ne sera plus soumis au versement mobilité. En cas de nouveau franchissement à la hausse de ce seuil, l'employeur bénéficiera à nouveau de la mesure de neutralisation de cinq ans.

Attention

La mesure de franchissement de seuil pendant 5 ans ne s'applique pas aux entreprises dont l'effectif au 1^{er} janvier 2020 est d'au moins 11 salariés, et qui étaient déjà assujetties au versement mobilité, ou bénéficiaient de l'ancienne mesure d'assujettissement progressif en 2019.

Les cas de remboursements gérés par l'autorité organisatrice de la mobilité

En dehors des cas de remboursements du versement mobilité gérés par l'[Urssaf](#) (erreur de déclaration, de taux ou en cas de non assujettissement), certaines situations permettent à l'employeur d'obtenir auprès de l'autorité de transport, le remboursement de la contribution acquittée au préalable auprès de l'Urssaf.

Dans ces cas limitativement énumérés, la demande de remboursement de la contribution versement mobilité doit être effectuée exclusivement auprès de l'AOM.

Logement permanent sur les lieux de travail ou transport collectif des salariés à titre gratuit

Le versement de mobilité peut être remboursé aux employeurs qui justifient assurer à titre gratuit le logement permanent sur les lieux de travail ou le transport collectif de leurs salariés, au prorata des effectifs logés ou transportés.

Le remboursement n'est effectué que pour les seuls salariés logés ou transportés et non pour l'ensemble des personnels indépendamment de leur situation.

Villes nouvelles et zones d'activité industrielle ou commerciale

Le remboursement du versement de mobilité est accordé aux employeurs d'Ile-de-France qui emploient des salariés à l'intérieur des périmètres d'urbanisation des villes nouvelles.

Le remboursement est total s'ils y sont établis depuis moins de 5 ans et partiel dans le cas contraire.

En province, un remboursement peut également être accordé aux entreprises qui emploient des salariés à l'intérieur des périmètres d'urbanisation des villes nouvelles ou de certaines zones d'activité industrielle ou commerciale, désignés par une délibération de l'autorité de la mobilité (AOM).

Militaires en activité

Une quote-part déterminée au prorata des effectifs des militaires en activité dont l'administration assure le logement permanent sur les lieux de travail ou effectuée à titre gratuit le transport collectif est déduite du versement mobilité.

Demande de remboursement

L'employeur doit adresser sa demande à la collectivité pour laquelle le versement a été payé (auprès de l'Urssaf). La demande doit être présentée dans les 2 ans à compter de la date à laquelle la contribution a été acquittée.

Ces dispositions concernent également le versement mobilité additionnel.