FAVE
Fédération des Acteurs du Vélo en Entreprise

LIVRE BLANC

Le vélo en entreprise : comprendre et déployer les deux dispositifs de référence

En partenariat avec France Vélo

France Vélo
FILIÈRE ÉCONOMIQUE

TABLE DES MATIÈRES

1 · Qui est la FAVE ?
2 · Pourquoi ce livre blanc - et à qui s'adresse-t-il ?
3 · Les principes communs à toute mise à disposition de vélos
  3.1 · Tolérance URSSAF/BOSS : zéro cotisation, zéro avantage en nature
  3.2 · La TVA désormais récupérable
  3.3 · Le cumul possible avec les autres offres mobilité de l'entreprise
4 · Le modèle de financement en redevance
  4.1 · Principe de fonctionnement
  4.2 · La réduction d'IS de 25 % : le droit applicable
  4.3 · Formalités et démarches
5 · La conversion de salaire
  5.1 · Principe et fonctionnement
  5.2 · Les deux composantes du dispositif
  5.3 · Précautions et bonnes pratiques juridiques
6 · Conclusion

1 · QUI EST LA FAVE ?

La **Fédération des Acteurs du Vélo en Entreprise (FAVE)** est l'organisation professionnelle qui regroupe les entreprises spécialisées dans la location de vélos destinés aux employeurs et salariés.
Fondée pour répondre à un marché en forte croissance, la FAVE rassemble des opérateurs de location, des plateformes de gestion de flottes, des fabricants de vélos, des assureurs, des leasers et des partenaires techniques et institutionnels qui partagent une vision commune : faire du vélo un mode de transport essentiel dans le quotidien des travailleurs français.

- Simplifier et clarifier les dispositifs de vélos en entreprise existants
- Promouvoir et rendre plus visibles ces dispositifs auprès des entreprises et de leurs salariés
- Rendre les dispositifs encore plus incitatifs, notamment par des actions de lobbying réglementaire

La FAVE entretient un dialogue régulier avec l'URSSAF, la DGFIP, les pouvoirs publics et la filière France Vélo pour anticiper les évolutions réglementaires et défendre les intérêts de sa mission.

2 · POURQUOI CE LIVRE BLANC ET À QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Le contexte

Selon l'INSEE (2021), **60 % des déplacements domicile-travail de moins de 5 km sont réalisés en voiture.** Ce chiffre illustre un potentiel de report modal considérable, à condition que les entreprises disposent d'outils lisibles et sécurisés pour déployer le vélo.
Pourtant, malgré des dispositifs fiscaux et sociaux favorables, les entreprises ont parfois du mal à s'y retrouver dans un paysage réglementaire qui demande un certain accompagnement pour bien le comprendre. C'est dans ce contexte que la FAVE (Fédération des Acteurs du Vélo en Entreprise) a souhaité **mettre à disposition de toutes les parties prenantes un document de référence commun : ce livre blanc.**
Rédigé avec le concours de nos membres, de nos experts juridiques et de deux cabinets indépendants (Avanty Avocats et Factorhy Avocats), ce guide présente clairement les deux dispositifs que la FAVE recommande : le modèle via une participation sur le salaire net, et la conversion de salaire. Il intègre les dernières évolutions réglementaires, notamment la publication au BOSS (juin 2026) et le rescrit fiscal du 30 avril 2025 ouvrant la récupération de la TVA.

Objectifs de ce document

- Éclairer les directions RH, paie et RSE sur les contours juridiques des dispositifs
- Expliquer de façon pédagogique le fonctionnement des deux modèles recommandés par la FAVE : le modèle de redevance et la conversion de salaire

3 · LES PRINCIPES COMMUNS À TOUTE MISE À DISPOSITION DE VÉLOS

Avant d'entrer dans le détail des deux dispositifs, il convient de rappeler les règles fondamentales qui s'appliquent à toute mise à disposition d'un vélo par un employeur, quel que soit le mode de financement retenu.

3.1 · Tolérance URSSAF/BOSS : zéro cotisation, zéro avantage en nature

C'est le fondement de tout le dispositif vélo en entreprise : lorsqu'un employeur met un vélo à la **disposition permanente** d'un salarié, la valeur de cet usage **n'est pas considérée comme un avantage en nature.** Elle est donc **totalement exonérée de cotisations et contributions sociales, et non imposable** pour le salarié. Cette position est publiée au **Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS, « Avantages en nature », § 945, version du 1er juin 2026).** Elle est **opposable aux organismes de recouvrement** (URSSAF, CGSS, MSA) en application de l'article L. 243-6-2 du Code de la sécurité sociale : une entreprise qui s'y conforme ne peut pas faire l'objet d'un redressement fondé sur une interprétation différente.

Ce que cela signifie concrètement

- Zéro charges patronales supplémentaires sur la mise à disposition du vélo
- Zéro déclaration d'avantage en nature
- Zéro imposition pour le salarié sur la valeur d'usage du vélo
- Applicable que le vélo soit acheté ou loué par l'employeur
- Applicable même si le salarié utilise le vélo à titre privé (week-ends, congés)
- Non conditionné à la participation financière du salarié

3.2 · La TVA désormais récupérable

Depuis le **30 avril 2025**, un rescrit fiscal publié par la DGFIP au BOFiP **(BOI-RES-TVA-000161)** confirme que **la TVA est récupérable sur l'achat, la location et les services liés aux vélos de fonction** (maintenance, équipements de sécurité, assurance…), dès lors qu'il existe une contrepartie réelle et identifiable versée par le salarié. Ce rescrit transpose en droit français la jurisprudence européenne (CJUE, arrêt QM du 20 janvier 2021) : lorsqu'un vélo est mis à disposition d'un salarié contre une participation financière non symbolique (retenue sur salaire, participation sur brut), cette opération est considérée comme une **prestation de service à titre onéreux**, ouvrant droit à déduction de TVA.

Pour rappel, comme toute activité commerciale, la TVA est récupérable sur votre charge - la facture du loueur - mais doit être collectée sur votre vente - la participation du salarié (soit le montant de la redevance, ou la différence de salaire brut).

Les deux dispositifs présentés dans ce livre blanc satisfont à cette condition :

→ Modèle de redevance

la participation du salarié (30 % sur salaire net) constitue une contrepartie réelle

→ Conversion de salaire

la réduction du salaire brut constitue une contrepartie réelle

Dépenses éligibles : achat ou location des vélos, maintenance, équipements de sécurité, assurance, local vélo

3.3 · Le cumul possible avec les autres offres mobilité de l'entreprise

Les deux dispositifs présentés dans ce livre blanc ne sont pas exclusifs des autres offres de mobilité de l'entreprise. Ils peuvent donc se cumuler avec ces derniers, sous réserve de ne pas financer deux fois la même dépense pour un même usage.

- → **Forfait Mobilités Durables (FMD) :** cumul possible, dans la limite de l'exonération sociale et fiscale propre au FMD (600 €/an, portée à 900 €/an en cas de cumul avec la prise en charge des transports en commun)
- → **Prise en charge obligatoire de l'abonnement de transports en commun :** cumulable, ces deux avantages répondant à des objets différents (usage du vélo mis à disposition d'une part, trajet en transport public d'autre part)
- → **Prime carburant :** cumulable avec le FMD, dans la limite globale de 600 €/an prévue pour ce cumul spécifique
- → **Voiture de fonction :** juridiquement cumulable, l'avantage en nature véhicule et la tolérance vélo reposant sur des fondements distincts ; en pratique, l'articulation entre les deux relève de la politique de mobilité propre à chaque entreprise

Point de vigilance

- ⊕ Ne pas financer deux fois la même dépense (ex : ne pas verser un FMD couvrant l'entretien du vélo si celui-ci est déjà pris en charge par le contrat de location du vélo de fonction)
- ⊕ Documenter dans la politique de mobilité de l'entreprise l'articulation entre le vélo de fonction et les autres avantages existants
- ⊕ Pour la conversion de salaire, vérifier que le cumul avec le FMD est bien mentionné dans l'accord collectif ou la décision unilatérale (voir chapitre 5.2)

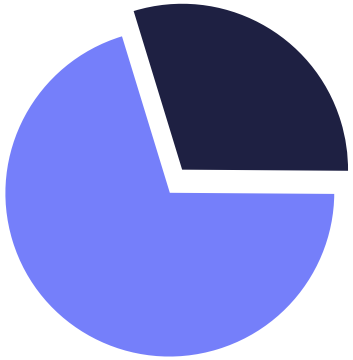
4 · LE MODÈLE DE FINANCEMENT EN REDEVANCE

Le modèle de redevance est le dispositif recommandé par la FAVE pour les entreprises souhaitant proposer le vélo de fonction à leurs salariés tout en bénéficiant d'un avantage fiscal immédiat, sans modifier le contrat de travail de leurs collaborateurs. Un bon de commande suffit !

4.1 · Principe de fonctionnement

Dans ce modèle, **l'employeur prend en charge une part significative du coût mensuel du vélo** (loyer de location), tandis que le salarié règle le solde via une retenue sur son **salaire net** ; c'est-à-dire après application des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Aucun avenant au contrat de travail n'est requis dans ce schéma (un bon de commande suffit). L'employeur reste totalement libre du niveau de prise en charge du loyer : 70, 75, 80 ou même 90 %, sans que cela ne soit à aucun moment retenu comme un avantage en nature par l'URSSAF. À titre d'illustration, une répartition 70/30 est couramment pratiquée.

Exemple - loyer mensuel de 100 € HT :



Solution 1

Part salarié (30 %) : 36 € TTC → retenue sur salaire net (30 % du loyer HT + TVA)

Reversement TVA collectée sur la participation salarié : 6 €

Part employeur (70 %) : 70 € HT (100 € - 36 € + 6 €)

• Réduction IS 25 % : - 17,50 € HT
(frais engagés, plafonnée à 25 % du loyer TTC)

Coût net réel employeur : 52,50 € HT / mois

Solution 2

Part salarié (30 %) : 30 € TTC

Reversement TVA collectée sur la participation salarié : 5 €

Coût employeur post participation salarié :
75 € HT (100 € - 30 € + 5 €)

• Réduction IS 25 % : - 18,75 € HT
(frais engagés, plafonnée à 25 % du loyer TTC)
Coût net réel employeur : 56,25 € HT / mois

4.2 · La réduction d'IS de 25 %

Le texte de loi est clair : les entreprises soumises à **l'impôt sur les sociétés (IS)** ont le droit de bénéficier d'une **réduction d'IS égale aux frais engagés** pour la mise à disposition de leur flotte de vélos, dans la limite de **25 % du prix d'achat ou de location TTC.**

Ce dispositif est prévu par l'article 2**20 undecies A du Code général des impôts** et commenté dans la documentation administrative du BOFiP (BOI-IS-RICI-20-30). Il a été prorogé jusqu'au **31 décembre 2027** par la loi de finances pour 2024.
Le texte subordonne la réduction d'IS à une mise à disposition **à titre gratuit** des vélos pour les **trajets domicile-lieu de travail.** Il peut donc légitimement être soutenu que seuls ces trajets doivent être intégralement financés par l'entreprise pour ouvrir droit à la réduction d'IS. Les autres déplacements, à caractère privé, pourraient quant à eux faire l'objet d'un cofinancement, dont la répartition serait à adapter au cas par cas selon les entreprises. À titre d'illustration, dans le cadre d'une répartition fixée à 70/30, la part de 70 % correspondant à la mise à disposition à titre gratuit au titre des déplacements domicile-lieu de travail ouvre droit au bénéfice de la réduction d'IS.
La part restant à la charge du salarié, correspondant au financement salarial, n'est pas éligible à la réduction d'IS. La réduction d'impôt ne s'applique donc que sur la part effectivement prise en charge par l'entreprise.

Dépenses éligibles à la réduction d'IS

- → Loyers de location (contrat d'une durée minimale de 3 ans) ou amortissements liés à l'acquisition
- → Frais d'assurance contre le vol (trajets domicile-travail)
- → Équipements de sécurité : casques, antivols, gilets réfléchissants…
- → Frais d'entretien des vélos
- → Amortissements ou loyers liés à un local vélos / parking sécurisé

Conditions d'éligibilité

• **Être soumis à l'IS :** les entrepreneurs individuels à l'IR (artisans, professions libérales, micro-entrepreneurs, organisations publiques ou associatives) ne sont pas éligibles.

• **Contrat de location d'une durée minimale de 3 ans :** pour les frais de location et services associés.

4.3 · Formalités et démarches

- **Déclaration fiscale :** formulaire **n° 2069-RCI-SD (CERFA 15252)**
  à déposer dans les mêmes délais que la déclaration de résultats.

- **Fiche d'aide au calcul : n° 2079-VLO-FC-SD (CERFA 15608)**
  à utiliser pour déterminer le montant exact. Cette fiche n'est pas à transmettre à l'administration.

- **Accord du salarié :** Pas d'avenant au contrat de travail requis dans ce schéma, un accord écrit de sa part suffit.

→ En résumé - les avantages du modèle de redevance

1 · Avantage en nature exonéré de cotisations et non imposable

2 · TVA récupérable sur les dépenses de la flotte

3 · Réduction d'IS de 25 % sur les frais engagés

5 · LA CONVERSION DE SALAIRE

La conversion de salaire est le second dispositif recommandé par la FAVE. Son fonctionnement repose sur trois mécanismes combinés, validés par la jurisprudence sociale et confirmés à plusieurs reprises par certaines URSSAF.

5.1 · Principe et fonctionnement

Dans ce schéma, le salarié **renonce volontairement à une partie de son salaire brut**, à hauteur de tout ou partie du coût mensuel de location du vélo. Cette renonciation est encadrée juridiquement et permet au salarié d'obtenir un vélo à un coût net réel très faible, grâce à l'effet des économies de cotisations.

Pour l'employeur, cette opération est avantageuse (et peut même être neutre financièrement) : le loyer du vélo pris en charge par l'employeur est en tout ou partie compensé par la diminution du coût global de rémunération (salaire brut et charges patronales).

5.2 · Les deux composantes du dispositif

Composante 1 - La réduction du salaire brut (obligatoire)

Le salarié accepte que **son salaire brut soit diminué** d'un montant permettant de couvrir le loyer mensuel du vélo, compte tenu de la baisse associée des cotisations patronales.

		Loyer du vélo de 100,00 €	
	Salaire sans conversion	Salaire avec conversion	
Salaire brut initial	**3 000,00 €**	**3 000,00 €**	
Conversion de salaire brut		- 69,00 €	→ Réduction du salaire brut = loyer du vélo/(1 + taux de cotisations patronales)
Salaire brut post-conversion	**3 000,00 €**	**2 931,00 €**	
Cotisations salariales	- 600,00 €	- 586,00 €	
Salaire net	**2 400,00 €**	**2 345,00 €**	
impôts sur le revenu	- 240,00 €	- 234,00 €	
Salaire net après impôts	**2 160,00 €**	**2 110,00 €**	
Cotisations patronales	1 350,00 €	1 319,00 €	
Coût total employeur inchangé	**4 350,00 €**	**4 350,00 €**	
Coût net de la location pour le salarié		**50,00 €**	→ Coût net du loyer avec conversion de salaire

Conditions impératives :	Comment afficher la réduction sur le bulletin de paie ?
1. Une demande expresse du salarié : le dispositif ne peut être mis en place qu'à sa demande via son accord explicite et une signature de sa part. Dans les faits, c'est le salarié qui en fait la demande. (Cass. soc. 3 mars 1998, n° 95-43.274) 2. Le respect des minima légaux et conventionnels : le salaire brut après réduction ne peut jamais être inférieur au SMIC ni au minimum conventionnel de la branche.	Il est recommandé d'afficher directement dans le bulletin le nouveau montant de rémunération tel que fixé par l'accord, sans faire apparaître l'ancien montant ni la réduction en tant que telle. C'est le nouveau salaire contractuel qui est la référence. Cette approche évite toute confusion pour le salarié et pour l'URSSAF.

Composante 2 - Le Forfait Mobilités Durables (FMD)

La conversion de salaire peut être cumulée avec le Forfait Mobilités Durables (FMD), prévu par le BOSS (chapitre 4, section 4). Ce cumul est pleinement autorisé et peut rendre l'accès au vélo encore plus incitatif financièrement pour le collaborateur.

Le FMD permet à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement domicile-lieu de travail pour les salariés (CDI, CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires) qui se rendent au travail à vélo, y compris à pédalage assisté. Il peut couvrir en partie les frais d'acquisition, de location ou d'entretien du mode de transport durable utilisé.

Mise en place et plafonds d'exonération sociale du FMD :

→ Par accord collectif (entreprise ou branche), ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

→ Exonéré de cotisations sociales dans la limite de 600 €/an et par salarié (ou 900 €/an en cas de cumul avec la prise en charge des transports en commun).

		Loyer du vélo de 100,00 €	
	Salaire sans conversion	Salaire avec conversion	
Salaire brut initial	**3 000,00 €**	**3 000,00 €**	
Conversion de salaire brut		- 69,00 €	→ Réduction du salaire brut = loyer du vélo/(1 + taux de cotisations patronales)
Salaire brut post-conversion	**3 000,00 €**	**2 931,00 €**	
Cotisations salariales	- 600,00 €	- 586,00 €	
Salaire net	**2 400,00 €**	**2 345,00 €**	
impôts sur le revenu	- 240,00 €	- 234,00 €	
FMD	-	40,00 €	
Salaire net après impôts	**2 160,00 €**	**2 150,00 €**	
Cotisations patronales	1 350,00 €	1 319,00 €	
Coût total employeur	**4 350,00 €**	**4 390,00 €**	
Coût net de la location pour le salarié		**10,00 €**	→ Coût net du loyer avec conversion de salaire et FMD

5.3 · Précautions et bonnes pratiques juridiques

Voici les recommandations à suivre pour sécuriser le dispositif, issues des positions confirmées par l'URSSAF et de la doctrine juridique applicable.

Impératifs

• **Volonté du salarié par accord écrit** : À l'échéance, la rémunération est automatiquement réintégrée à son niveau initial.

• **Clause d'information du salarié :** l'accord écrit doit contenir une clause par laquelle le salarié reconnaît avoir été informé des conséquences de la réduction de son brut : impact sur la retraite, les indemnités journalières (arrêt maladie), indemnités chômage et intéressement.

• **Respect des minima :** SMIC et minima conventionnels doivent toujours être respectés après réduction.

Fortement recommandé

• **FAQ salariés :** mettre à disposition un document expliquant clairement les effets pratiques de la conversion : impact retraite, arrêt maladie, chômage, prévoyance, intéressement.

• **Réversibilité explicite** : mentionner dans l'accord écrit que la réduction de salaire est réversible à la fin de la mise à disposition du vélo.

• **Documenter les motivations de l'entreprise :** intégrer en préambule de la décision unilatérale ou de l'accord collectif les objectifs poursuivis (santé des salariés, mobilité douce, décarbonation...). Cela permet d'éloigner le risque d'abus de droit au sens de l'article L. 243-7-2 du CSS.

Le positionnement de l'URSSAF

L'URSSAF a confirmé que le schéma de conversion de salaire est licite, dès lors que le cadre juridique en droit du travail est respecté (accord écrit signé, délai raisonnable, respect des minima). Le risque de redressement sur le fondement de l'abus de droit est éloigné lorsque l'entreprise peut démontrer que la mise en place du dispositif répond à des objectifs de mobilité durable et de bien-être des salariés, ce qui est naturellement le cas dans le contexte d'une offre de vélo en entreprise.

→ En résumé - les avantages du modèle en conversion de salaire

1 · Avantage en nature exonéré de cotisations et non imposable

2 · TVA récupérable sur les dépenses de la flotte

3 · Totalement neutre financièrement pour l'employeur

4 · Cumulable avec le FMD pour le salarié

6 · CONCLUSION

Le cadre réglementaire des deux dispositifs recommandés par la Fédération des Acteurs du Vélo en Entreprise est pleinement clarifié et permet aux équipes RH de mettre en place simplement un outil stratégique qui permet de lier : bien-être salarié, mobilité durable et avantages financiers pour le salarié et l'entreprise.

Les bénéfices d'une politique vélo

- **Santé et bien-être : les salariés qui se déplacent à vélo présentent en moyenne une meilleure santé générale, moins d'absentéisme et une productivité accrue.**
- **Attractivité et marque employeur : proposer un vélo à ses salariés est un avantage compétitif croissant, afin d'attirer et fidéliser les talents de l'entreprise**
- **RSE et bilan carbone : chaque kilomètre parcouru à vélo plutôt qu'en voiture contribue directement à la réduction des émissions de CO_2 de l'entreprise.**
- **Optimisation financière : grâce aux dispositifs présentés, la mise à disposition de vélos est souvent neutre, voire légèrement bénéficiaire pour l'entreprise.**

Les deux dispositifs en un coup d'œil

Avantage	Modèle de redevance	Conversion de salaire
Avantage en nature exonéré (BOSS § 945)	Oui	Oui
TVA récupérable (BOI-RES-TVA-000161)	Oui	Oui
Réduction d'IS de 25 % (art. 220 undecies A CGI)	Possible dans certains cas	Possible dans certains cas
Forfait Mobilités Durables (jusqu'à 600 €/an)	Oui	Oui
Économie de charges patronales et salariales	Oui	Oui
Coût employeur	≈ 42 €/mois	Potentiellement neutre financièrement
Économies réalisées par le salarié	70 % d'économies par rapport à la valeur du service	50 % d'économies par rapport à la valeur du service

La FAVE continuera d'œuvrer pour que ces dispositifs soient mieux connus, mieux encadrés et encore plus incitatifs. Ce livre blanc est un document vivant, mis à jour en fonction des évolutions réglementaires.

Nous tenons à remercier sincèrement la filière France Vélo représentée par Florence Gall pour son soutien dans le développement de ce livre blanc ainsi que l'accompagnement des deux cabinets d'avocats Avanty et Factorhy !

Les membres actifs

AVO · AZFALTE VÉLOS EN ENTREPRISE · Bee Cycle · cyclable entreprises · dVélos PRO · Fleeta La mobilité vélo en toute liberté · Fleetiz · green on solutions vélo

JOBRAD · lease a bike · MonVélo · TANDEM · tiM · uniques Entreprises · VIRAJ · zenride

Les membres associés

ABUS Security Tech Germany · ARCADE VÉLO DE VILLE ÉLECTRIQUE · AUVRAY HIGH SECURITY · DECATHLON · grenke · JOBRAD

LAKA · Lem · Marsh · PEAC SOLUTIONS · tulip · upwizy

Rejoignez la FAVE (Fédération des Acteurs du Vélo en Entreprise)
https://www.la-fave.org/