



Rendre le vélo accessible à tous via les employeurs

Présentation des travaux du groupe de travail - Juin 2025

La filière vélo demande l'officialisation en France d'un cadre de conversion de salaire adapté au vélo

1. Le dispositif de **conversion de salaire est commun à tous les pays européens** qui ont su embarquer les employeurs pour développer le vélo au quotidien
2. Les **employeurs sont un levier fort** pour changer les habitudes du quotidien car instigateurs des trajets domicile-travail (qui concernent 28 millions d'employés en France).
3. Une **offre de vélo en entreprise est un déclencheur** qui lève de nombreux freins simultanément grâce au leasing, complétée de services et d'accompagnement (maintenance, remise en selle).

Ce dispositif a fait ses preuves en Europe.

- En 15 ans, l'Allemagne a bâti une flotte de 2 millions de vélos de fonction en circulation. Les employeurs représentent 50% des ventes de VAE, soutenant toute la filière jusqu'aux reconditionneurs (40 000 vélos par an).
- En Belgique, après 10 ans, plus de 200 000 vélos de fonction sont en circulation (+60 000 / an) contribue à une valeur ajoutée du vélo proche du milliard d'euro
- 3 ans après le lancement du dispositif, la Finlande atteint 100 000 vélos par an via les employeurs, dans un marché de 5,6 millions d'habitants.

La France a besoin d'un tel dispositif

- La filière fait face à deux années consécutives de forte baisse des ventes (-14% en 2023 et -12% en 2024)
- L'ensemble des acteurs (fabricants, distributeurs, reconditionneurs, loueurs, services, etc.) estime que ce dispositif soutiendrait favorablement la filière française (projet #1 voté au déploiement de la filière)
- Le dispositif actuel, coûteux pour l'employeur, freine le nombre de salariés éligibles (< 1% des employés français, contre 27% en Belgique et 37% en Allemagne)

Ce dispositif est diffusable en France

- La mise à disposition d'un vélo par l'employeur est déjà exonérée de cotisations sociales (tolérance de l'URSSAF depuis 2020). La réduction du salaire brut est possible avec l'accord explicite du salarié.
- Recommandation #1 : **rassurer par des pages officielles** sur la combinaison d'une réduction du salaire brut concomitante à la mise à disposition d'un vélo exonérée de cotisations
- Recommandation #2 : permettre de **verser le FMD en complément** pour une offre très attractive au salarié tout en partageant l'effort avec l'employeur
- Recommandation #3 : **sécuriser le dispositif actuel** (redevance avec réduction d'impôt sur les sociétés) le temps d'effectuer une transition efficace vers la conversion de salaire (jusqu'en 2030)

Pays (année du dispositif)	Population	Employés éligibles (% total)	Parc (# vélos)	Part modale
 Allemagne (2012)	83 M	17 M (37%)	2 000 000	12%
 Belgique (2015)	12 M	1,4 M (27%)	200 000	15%
 France (2018)	68 M	200k (< 1%)	20 000	4%

Un enjeu : atteindre les ratios européens
pour soutenir la filière française !

Table des matières

Remerciements.....	3
Introduction.....	4
1 - La force d'une offre de vélo par l'employeur.....	5
1.1 L'employeur, un allié pour l'État et la filière vélo.....	5
1.2 Une offre qui lève les freins pour le salarié.....	6
1.3 Une offre qui s'adapte au contexte de l'employeur.....	7
Deux types de modalités : la redevance et la conversion de salaire.....	8
2 - Le benchmark des dispositifs les plus efficaces en Europe.....	9
2.1 Le développement de l'accès au vélo via les employeurs en Europe.....	9
2.2 Le vélo en entreprise en Allemagne.....	10
Quelques données clés.....	10
Le système allemand du vélo via l'employeur : le Dienstrad.....	10
Avantages fiscaux et sociaux.....	11
Impacts économiques et sociaux.....	11
Impact sur le marché de l'occasion.....	11
En résumé : les enseignements du modèle allemand.....	11
2.3 Le modèle belge.....	11
Les chiffres du marché vélo en Belgique.....	11
Le dispositif belge en détail.....	12
Avantages fiscaux.....	12
Impacts économiques et sociaux.....	12
Impact sur la part modale du vélo.....	13
2.4 Le contexte européen actuel.....	13
3. Un dispositif dont la France a besoin : l'état des lieux.....	15
3.1 État des lieux.....	15
3.2 Les dispositifs existants.....	15
3.3 Potentiel.....	17
4. Un dispositif diffusable en France : les recommandations.....	19
4.1 Objectifs visés.....	19
4.2 Officialiser la conversion de salaire.....	19
4.3 Rendre le FMD cumulable avec la conversion de salaire.....	20
4.4 Créer une période de transition avec le dispositif actuel.....	21
4.5 Budgétisation.....	21
4.6 Communication	23
5. Conclusion.....	24
Annexes.....	25
Composition du groupe de travail.....	25
Méthodologie.....	25
Régime de TVA.....	25
Simulations de feuilles de paie.....	26
🇧🇪 Belgique.....	26
🇩🇪 Allemagne.....	27
🇫🇷 France : modèle en redevance.....	28
🇫🇷 France: modèle recommandé en conversion.....	29

Remerciements

Nous souhaitons adresser nos plus sincères remerciements à l'ensemble des personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce travail, tout particulièrement les membres du groupe de travail.

Nous tenons à exprimer une reconnaissance particulière à Thierry du Crest, coordonnateur interministériel pour le développement de l'usage du vélo et de la marche, pour son implication constante et son regard avisé. Nos remerciements vont également à Elisa Amadiou, de la Direction Générale des Entreprises, et à Maud Bayard, de l'ADEME, pour la qualité de leurs conseils et leur capacité à challenger nos propositions.

Nous remercions également très chaleureusement les représentants de JobRad, leader allemand sur le sujet, ainsi que ceux de B2Bike, pionnier belge à l'origine du schéma d'échange salarial, pour avoir accepté de témoigner auprès du groupe de travail. Le partage de leurs expériences a offert un éclairage concret et inspirant, renforçant ainsi la portée de notre démarche.

Enfin, nous exprimons également notre gratitude à Guillaume Gouffier-Valente, député du Val-de-Marne, dont l'accompagnement et le soutien tout au long de ce projet ont été d'un grand appui.

Ce rapport, fruit du travail collectif, a été rédigé par Yann Carré, Oscar Durand, Florence Gall, Olivier Issaly, Arthur de Jerphanion, Thibaud Thomé et Toussaint Wattinne, sur la base des travaux du groupe de travail élargi (composition en annexe).

Introduction

60 % des déplacements domicile-travail de moins de 5 km sont réalisés en voiture selon une étude de l'INSEE de 2021. Or c'est la distance idéale à réaliser à vélo au quotidien. De plus, les avantages pour le vélotafeur, son employeur et la société sont nombreux, en termes de bénéfices santé, d'économie, de confort, d'environnement, etc.

L'importance du vélo en entreprise a été mise en lumière lors du comité interministériel vélo du 5 mai 2023.

Force est de constater que la France est en retard sur le développement du vélotaf, et en particulier des dispositifs visant à développer l'accès au vélo via les employeurs. De nombreux employeurs se contentent d'un petit parking vélo et de quelques vélos à partager, sans effet notable... Il y a certes le programme CEE Objectif employeurs pro vélo, qui a labellisé aujourd'hui 400 structures, mais qui prend fin en 2025.

Force est de constater que la France est en retard sur le développement du leasing vélo, notamment quand on compare à d'autres pays comme l'Allemagne et la Belgique. Or la mise en place par les employeurs de vélos de service ou de fonction, pris en charge en partie par l'entreprise, est très efficace, puisque ces entreprises connaissent un taux d'équipement en vélo moyen de 10% après 12 mois, et 20% au bout de 24 mois.

Force est de constater que les différentes incitations actuelles ne sont pas toujours bien connues ou bien articulées entre elles pour faciliter le déploiement du leasing vélo. Que ce soit le forfait mobilité durable (FMD), le dispositif fiscal de réduction de l'impôt sur les sociétés pour mise à disposition d'un vélo de fonction ou les aides à l'achat quand elles existent localement.

La filière France Vélo s'est mobilisée pour favoriser le développement de l'accès au vélo via les employeurs en France. Un **groupe de travail large, partenarial, représentatif de l'ensemble de l'écosystème vélo** (industriels, leasers, assureurs, reconditionneurs) a travaillé ensemble **pendant six mois autour de ce projet prioritaire** dès novembre 2024 dans un contexte économique du cycle morose. Ce projet a en effet un fort potentiel pour développer la pratique du vélotaf, mais aussi pour renforcer les ventes de vélos, les services de maintenance et d'assurance, tout comme l'écosystème de la seconde main dont le reconditionnement. Et donc pour participer à la relance de l'économie du vélo en France.

Ce rapport se base sur un **benchmark européen** large qui aboutit à des **conclusions claires et précises, concordantes avec les travaux portés à l'échelle européenne** par Cycling Industry Europe (CIE). Le groupe de travail propose des **préconisations** en lien avec une **budgétisation négociée**, à porter collectivement pour que les employeurs français soient de réels acteurs du développement de la pratique du vélo sur les trajets domicile-travail.

1 - La force d'une offre de vélo par l'employeur

1.1 L'employeur, un allié pour l'État et la filière vélo

Avec 6 000 grandes entreprises et ETI, 3,8 millions de TPE et PME, 150 000 associations employant du personnel et des dizaines de milliers d'employeurs publics, les employeurs représentent un levier fort pour démultiplier l'effort de l'État dans la promotion des mobilités actives.

Ce levier est très efficace car l'employeur est instigateur des trajets domicile-travail, ce qui l'en rend responsable en termes de décarbonation. Sachant que plus de 70% des employés utilisent la voiture pour se rendre au travail¹, les employeurs ont un rôle clé dans l'effort de l'État pour décarboner le trajet domicile-travail. Développer une offre vélo est un outil pour respecter et renforcer leurs engagements RSE et de réduction de leur bilan carbone (auxquels sont soumis les grandes entreprises²).

Au-delà de la contrainte environnementale, les employeurs trouvent un intérêt à proposer une offre vélo à leurs salariés afin de renforcer leur marque employeur. Cet avantage qui est utile deux fois par jour se révèle distinctif dans les recrutements, utile pour améliorer le quotidien des collaborateurs et donc favoriser leur rétention, et donne un sens environnemental à leur politique RH. Avoir accès à un vélo de fonction est également une demande croissante de la part des employés, jeunes et moins jeunes, au contraire de la voiture de fonction, souvent moins attractive.



C'est une action concrète, précise et qui permet de mettre tout le corps social du groupe Saint-Gobain en mouvement dans cette politique et donc venir enrichir au sens premier du terme, notre marque employeur.
Régis Blugeon, Dir. des Relations sociales groupe et DRH France



Surtout, les employeurs prennent conscience de l'amélioration du bien-être des collaborateurs grâce à l'activité physique quotidienne réalisée à vélo, qui se traduit par une baisse de l'absentéisme (-15%³) et une meilleure productivité (jusqu'à +9%⁴).

À travers la contrainte RSE et ses enjeux en ressources humaines, l'employeur a donc un intérêt à se saisir du sujet du trajet domicile-travail, et promouvoir notamment le vélo. En l'y incitant par le bon cadre réglementaire, l'État peut ainsi totalement aligner son intérêt (émissions de gaz à effet de serre nettes nulles d'ici 2050⁵) et démultiplier le message.



"En se mettant à vélo, chacun de nos 330 collaborateurs devient un acteur de sa propre réduction de son impact carbone. Il contribue activement à sa santé et son bien-être tout en portant haut et loin l'image et l'engagement sociétal de notre entreprise."

Thierry Torres - Crédit Agricole - Directeur des Services Généraux Alpes Provence



Les bénéfices pour l'État sont multiples. En premier lieu, chaque salarié faisant du vélo un réflexe au quotidien vient réduire le coût de la dépense publique liée aux modes de transports carbonés

¹ Source [INSEE](#)

² Depuis 2011, les entreprises de plus de 500 personnes doivent réaliser un bilan carbone et le mettre à jour tous les 3 ans (décret n° 2011-829 du 11 juillet 2011)

³ [Étude aux Pays-Bas](#)

⁴ [Étude du MEDEF](#)

⁵ [Stratégie Nationale Bas Carbone](#)

(carburant, infrastructure routière et de stationnement, coûts liés à la congestion, etc⁶). Surtout, le gain de santé (activité physique quotidienne, réduction de la pollution, etc) des salariés se rendant au travail à vélo permet à la collectivité de réaliser des économies à long terme. On estime qu'un km parcouru à vélo représente un euro d'économisé sur le système de santé à long terme⁷).

Pour la filière vélo et l'industrie, les offres employeurs sont une vraie opportunité car en lissant le coût d'accès pour le salarié, généralement sur 36 mois, ces offres favorisent une montée en gamme des vélos (le panier moyen dans les pays européens étudiés est proche de 4000€, contre 2045€ en France). Pour les fabricants français, c'est une opportunité d'investir dans la réindustrialisation en France qui implique souvent un coût plus élevé.



On travaille avec un loueur en entreprise depuis plusieurs mois et nous sommes contents de ce partenariat, cela amène une clientèle qu'on ne connaissait pas forcément et les gens sont contents aussi !

Nicolas, vendeur chez Giant Nancy



Ces offres stimulent les ventes de vélos mais aussi de services associés (entretiens, réparations, reconditionnements, assurances) et en promouvant l'économie d'usage, les offres de vélo via l'employeur créent une économie circulaire du vélo. On estime ainsi que pour 1000 nouveaux vélos en circulation via les employeurs, 27 équivalents temps plein sont créés directement ou indirectement dans la filière⁸.

1.2 Une offre qui lève les freins pour le salarié

Par son exhaustivité, l'offre de vélo en entreprise lève les freins que peut avoir le salarié pour faire du vélo une habitude au quotidien. En effet, ces offres incluent généralement :

- un accompagnement dans le choix du vélo adapté aux morphologies, usages et itinéraires empruntés
- les accessoires (casque, antivol, gilet de sécurité, etc)
- une formation sur la sécurité routière
- les entretiens préventifs
- une assurance couvrant le vol et la casse
- une assistance permettant le retour à domicile



Il n'y avait pas d'hésitation à avoir. Acheter un vélo cargo, c'est un budget assez important. Pouvoir le louer, c'est l'idéal. Je peux emmener mes filles à l'école et venir travailler directement sur le site. En le service est tout compris, c'est génial !

Edwige, salariée chez Safran Nacelles



Cette offre complète, clés en main, rassure le collaborateur qui se sent accompagné, et constitue souvent un déclencheur qui l'incite à essayer le vélo pour ses trajets quotidiens. Le collaborateur est d'autant plus rassuré pour s'engager que ces offres incluent généralement une proposition de prolongation ou de rachat du vélo à la fin du contrat.

Enfin, l'offre de vélo en entreprise présente un avantage d'équité sociale entre les collaborateurs. C'est l'employeur qui supporte le risque financier de louer ou acquérir, et qui fait profiter à tous ses collaborateurs de sa capacité de financement (certains n'étant pas éligibles à des financements particuliers, qui restent plus coûteux que celui de l'entreprise).

⁶ Un kilomètre parcouru en voiture engendre un coût social compris entre 0,38€ et 0,44€, quand il génère un gain social de 0,58€ en vélo ([source DGITM](#))

⁷ [Étude publiée sur The Lancet](#)

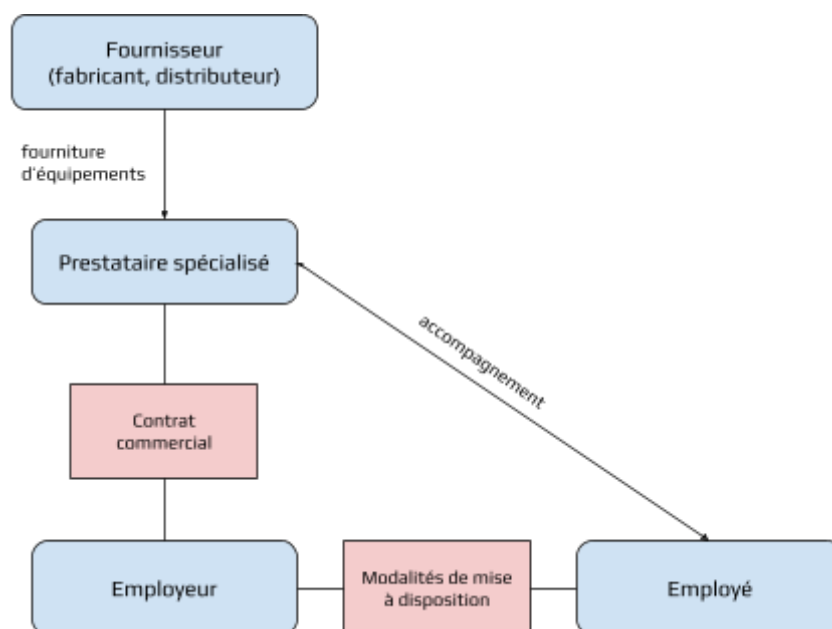
⁸ [Étude Transport & Mobility](#)

Surtout, l'employeur rend accessible le vélo financièrement. Avec un prix moyen du vélo à assistance électrique de 2045€ en 2024⁹, l'accès au vélo représente plus d'un mois de salaire pour 50% des français¹⁰. La mise à disposition du vélo par l'employeur se fait généralement avec une contrepartie de quelques dizaines d'euros par mois pour le collaborateur. Cela permet de lisser dans le temps ce coût d'accès à un vélo, et souvent de monter en gamme sur des vélos plus durables.

1.3 Une offre qui s'adapte au contexte de l'employeur

Ce dispositif a l'avantage de pouvoir s'adapter au contexte de chaque employeur. Les employeurs font souvent appel à des prestataires spécialisés (loueurs, etc.) et définissent ensuite dans quelles modalités les vélos seront mis à disposition aux collaborateurs. Il peut s'agir d'une mise à disposition totalement gratuite, moyennant une participation, avec ou sans conditions (nombre de trajet domicile-travail par an à réaliser, distance avec le lieu de travail, etc.).

L'offre du prestataire est indépendante de ces modalités. Certains employeurs, par exemple, choisissent de prendre en charge 70% pour des cadres supérieurs, 80% pour des agents de maîtrise et 90% pour des ouvriers. Certaines populations peuvent être sur un modèle de redevance et d'autres sur de la conversion, au sein d'une même entreprise. Dans tous les cas, cela ne change pas, ou à la marge, le contrat de location entre le prestataire et l'employeur, ni la facturation vers ce dernier.



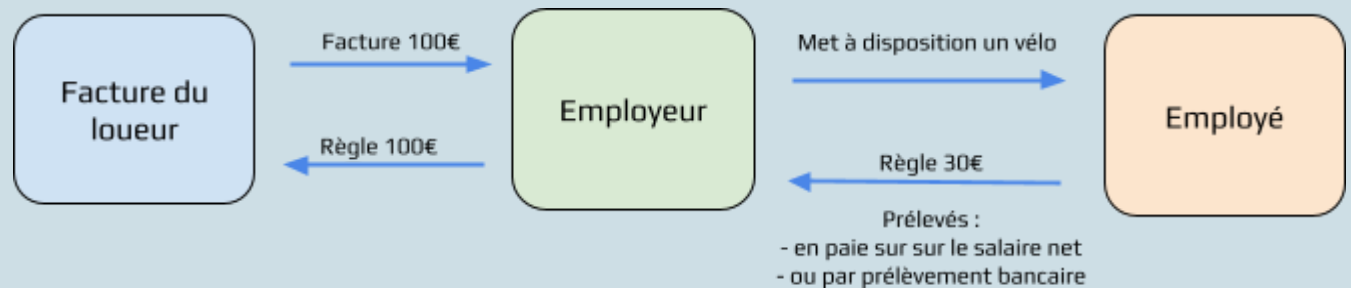
⁹ [Observatoire du Cycle 2024 par l'Union Sport et Cycles](#)

¹⁰ Le salaire médian français est légèrement supérieur à 2000€ ([source INSEE](#))

Deux types de modalités : la redevance et la conversion de salaire

La redevance

À ce jour, les modalités de mise à disposition en France sont essentiellement dans un format de **redevance** : une contrepartie financière est demandée au salarié et est prélevée sur la feuille de paie, sur son **salaire net**. Très couramment, la répartition est de 70% pris en charge par l'employeur et de 30% par le salarié, mais dans une volonté d'équité sociale, certains employeurs ont une prise en charge différente par catégorie (plus élevée pour les ouvriers et moindre pour les cadres supérieurs, par exemple).

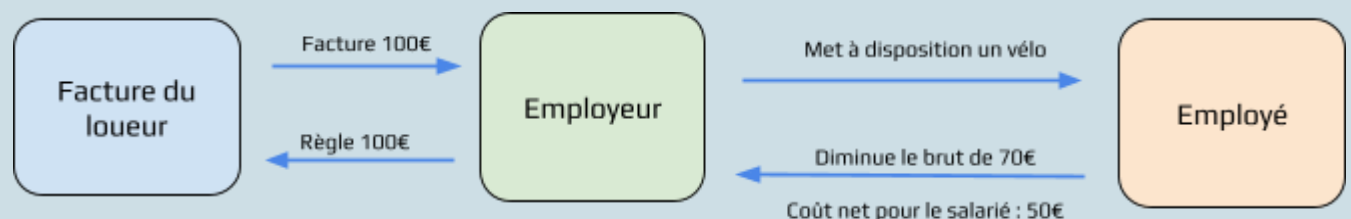


La conversion de salaire

La **conversion** de salaire est un format de mise à disposition de vélo qui repose sur deux opérations concomitantes : une réduction du **salaire brut** du collaborateur (par avenant ou autre écrit), à l'initiative de ce dernier, et la mise à disposition d'un vélo par l'employeur.

Ce schéma est particulièrement intéressant en France, où le vélo mis à disposition est exonéré de cotisations sociales. Ainsi, pour 1 € de valeur de vélo, le salaire brut n'a besoin d'être réduit que d'environ 0,7 €, ce qui se traduit par une baisse de salaire net d'environ 0,5 €. Cela permet au salarié de bénéficier d'un vélo à un coût avantageux, tout en permettant à l'employeur de maîtriser son effort budgétaire, notamment grâce au versement du Forfait Mobilités Durables (FMD).

- Ce mécanisme, moins coûteux que le modèle de redevance (environ 50 € par mois et par collaborateur), facilite l'engagement d'un plus grand nombre d'employeurs et augmente ainsi le nombre total de salariés équipés.



Flux dans un format de conversion : la réduction du salaire brut compense la facture du loueur

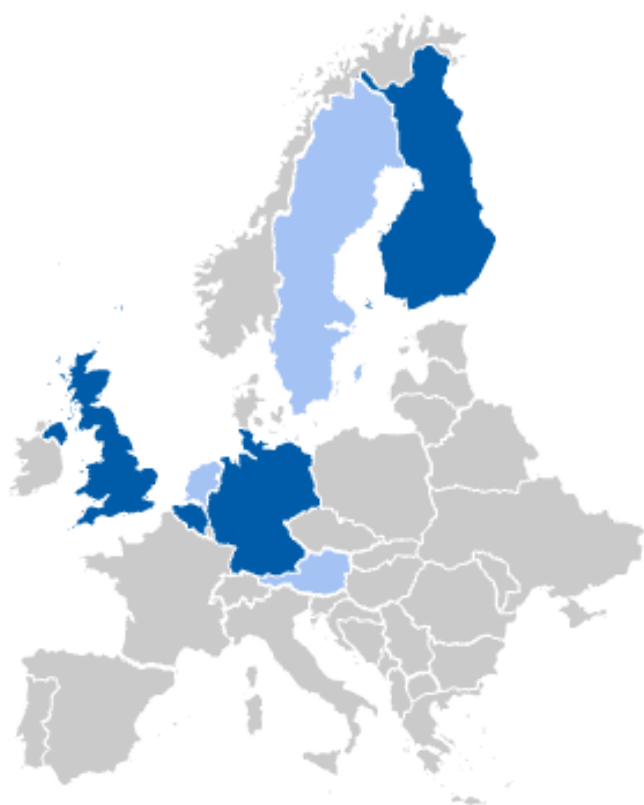
Indépendamment des formats de mise à disposition, les employeurs optent pour différentes façons de se fournir en vélos et en services associés. La plus courante est de faire appel à un prestataire spécialisé qui gère à la fois la fourniture d'équipements et les services, en regroupant le tout dans un contrat de location longue durée dont l'employeur est locataire (il supporte le risque financier au

profit de l'employé). Cette option présente l'avantage de ne pas mobiliser la trésorerie chez l'employeur. Certains employeurs font le choix d'acheter les équipements et faire appel à un prestataire pour les services additionnels. Ce choix de financement par l'employeur est indépendant en soi des modalités de mise à disposition aux salariés.

2 - Le benchmark des dispositifs les plus efficaces en Europe

2.1 Le développement de l'accès au vélo via les employeurs en Europe

La France accuse un retard notable sur la pratique du vélo avec une part modale limitée à 4 %, alors que d'autres pays européens ont déjà dépassé les 10 %. Pour mieux comprendre la dynamique à l'œuvre, nous avons identifié que **les pays les plus cyclistes ont développé des dispositifs fiscaux particulièrement efficaces pour favoriser l'accès au vélo via l'employeur**. Nous avons ainsi comparé les **cadres fiscaux de sept pays européens** favorisant ce mécanisme, et avons mené une étude approfondie sur quatre de ces pays — **Allemagne, Belgique, Finlande et Royaume-Uni** — pour comprendre leur histoire, les motivations politiques de leur lancement, leur fonctionnement commercial et économique, ainsi que leur impact, grâce aux témoignages d'acteurs locaux auprès du groupe.



Pays étudiés dans le cadre de ce benchmark

Allemagne, Belgique, Finlande, Royaume-Uni

Autres pays avec conversion de salaire

Pays-Bas, Autriche, Suède

L'accès au vélo via l'employeur constitue l'un des principaux accélérateurs de l'adoption massive du vélo, en complément nécessaire d'un cadre politique favorable et du développement d'infrastructures appropriées.

Les chiffres sont parlants.

En 2023, l'Allemagne compte 2 millions de vélos d'entreprise en circulation dans les parcs en leasing. En Belgique, la valeur du marché du leasing vélo a été multipliée par 14 en moins de dix ans. Même des pays aux populations moins importantes, comme la Finlande, disposent d'un parc de vélos via l'employeur cinq fois plus important que celui de la France. Ces résultats montrent clairement que le

succès des ventes de vélos et des vélos à assistance électrique (VAE) dans ces pays est directement lié à la généralisation du leasing via l'employeur. A titre d'exemple, en Allemagne, Belgique, Pays-Bas et Autriche, plus de 24 VAE neufs sont vendus chaque année pour 1 000 habitants, contre seulement 10 en France, où ce mécanisme reste encore largement sous-exploité.

Dans tous ces pays c'est le dispositif de la conversion salariale qui est mis en œuvre.

Ces succès s'expliquent.

Pour les **salariés**, la conversion du salaire brut en mise à disposition d'un vélo, exonérée de cotisations sociales et d'impôts, offre un **avantage concret, leur permettant d'acquérir un vélo à un coût réduit** (20 à 30 % moins cher qu'un achat personnel).

Du côté des **entreprises**, ce dispositif limite les charges tout en transformant les **employeurs en ambassadeurs actifs de la mobilité cyclable**. Mobiliser un million d'employeurs plutôt que des millions de salariés s'impose ainsi comme une stratégie pragmatique et redoutablement efficace pour accélérer la transition cyclable.

Au-delà des seuls avantages financiers, l'accès au vélo via l'employeur crée également une **valeur économique durable** pour la collectivité : il stimule la création d'emplois locaux, favorise la réindustrialisation, génère des économies publiques et renforce les bénéfices sociaux.

Nous avons analysé en détail les modèles belge et allemand, qui constituent des exemples probants de l'efficacité du leasing vélo via l'employeur sur l'adoption massive du vélo.

2.2 Le vélo en entreprise en Allemagne

Quelques données clés

En 2024, l'Allemagne confirme son **leadership européen en matière de vélo en entreprise**, avec des chiffres éloquentes :

- 2 millions de vélos de fonction sont actuellement en circulation.
- Un quart des vélos neufs vendus dans le pays sont des vélos en leasing via l'entreprise.
- En valeur, près d'un vélo sur deux est acquis via une formule de leasing dans le commerce spécialisé.
- 80 % des vélos en leasing sont des vélos à assistance électrique (VAE), avec un prix moyen de 2950 €¹¹.

Le système allemand du vélo via l'employeur : le Dienstrad

Le développement du vélo de fonction en Allemagne s'est appuyé sur un modèle éprouvé de leasing, basé sur la conversion de salaire ("salary sacrifice"). Ce mécanisme a permis un déploiement massif du vélo comme avantage employeur.

En pratique :

- Le salarié sélectionne librement un vélo et accepte d'en couvrir le coût via une réduction mensuelle sur son salaire brut.
- L'employeur peut, à sa discrétion, prendre en charge une partie du loyer mensuel.
- Le vélo reste la propriété du loueur (par exemple : JobRad, BusinessBike), mais son usage est réservé au salarié.
- Un avantage en nature, correspondant à 0,25 % du prix du vélo par mois, est ajouté au salaire brut pour soumissions aux cotisations sociales.

Un exemple concret est présenté en annexe.

¹¹ Source [Zukunft Fahrrad](#)

Avantages fiscaux et sociaux

Pour les employeurs :

- Le loyer de leasing est déductible intégralement du résultat imposable.
- L'avantage vélo est partiellement exonéré de cotisations sociales, ce qui limite l'impact sur la masse salariale.

Pour les salariés

- Le dispositif permet une réduction de l'impôt sur le revenu et des charges sociales, grâce à la déduction sur le brut.
- L'avantage en nature plafonné à 0,25 % du prix du vélo limite fortement l'imposition supplémentaire.
- Le salarié n'est soumis à aucune obligation d'usage exclusif domicile-travail, ni à des critères de distance.

Impacts économiques et sociaux

Le modèle allemand s'impose comme un levier puissant de transition écologique et de santé, avec des effets concrets :

- Il soutient activement la réindustrialisation locale, notamment par l'assemblage des vélos de marques allemandes et par le reconditionnement de flottes en fin de cycle.
- 500 000 emplois seraient aujourd'hui liés à l'ensemble de la filière du vélo : assemblage, ateliers, reconditionnement, maintenance, services, etc.
- Le vélo représente une part significative des trajets :
 - 13 % de part modale globale en 2024
 - 10,5 % des trajets domicile-travail, un taux en forte croissance.

Impact sur le marché de l'occasion

Le système génère un flux régulier de vélos reconditionnés, avec environ 40 000 unités par an issues des fins de contrats de leasing. Cela soutient l'émergence d'une filière industrielle circulaire et structurée, valorisant la seconde vie des produits.

En résumé : les enseignements du modèle allemand

- Un dispositif éprouvé et soutenu fiscalement, largement accepté par les salariés et par les employeurs
- Très attractif pour les salariés, qui bénéficient de gains financiers significatifs et d'une utilisation privée autorisée
- Coût nul pour l'employeur (modulo une gestion administrative), tout en valorisant son image RSE
- Un approvisionnement structuré de vélos reconditionnés, bénéfique à l'économie circulaire.
- Une part modale élevée du vélo, preuve de l'efficacité du modèle.

À retenir : avec la conversion de salaire qui limite le coût pour l'employeur, **l'Allemagne a su faire levier sur plus de 200 000 employeurs** (contre 2000 en France à date), ce qui a permis de convertir au vélo un plus grand nombre de salariés.

➡ **C'est la recommandation #1 du groupe de travail : officialiser la conversion de salaire**

2.3 Le modèle belge

Les chiffres du marché vélo en Belgique

- 540 000 vélos vendus en 2024
- 51 % sont des VAE pour un prix moyen de 3900 €
- 200 000 vélos en leasing dont 30 000 en 2024
- 64% des speed pedelec vendus le sont en leasing

- 1,4 millions de salariés éligibles à l'offre
- 2 fois plus de km parcourus par les vélos en leasing (100km) versus achat classique¹²

Le dispositif belge en détail

Le système du leasing belge est un **accord tripartite** entre l'employeur qui décide de l'octroi d'un budget mobilité ou qui autorise ses employés à convertir leur salaire dans une solution de mobilité durable, l'employé qui accepte de convertir une partie de son salaire dans l'utilisation d'un vélo pendant une durée contractuellement prévue (en majorité 36 mois) et le loueur qui calcule l'impact salarial mensuel, achète le vélo auprès du fournisseur et offre des services additionnels à l'usage aux employés pendant la durée contractuellement prévue (entretien, assurance, assistance, etc).

Le budget mobilité ou le salaire de l'employé peuvent donc être convertis dans l'acquisition d'un vélo, propriété du loueur mais à l'usage exclusif du salarié bénéficiaire. Ce mécanisme est souvent qualifié de *salary sacrifice* ou plus justement *salary conversion*, conversion ou échange salarial en français.

À la fin du contrat de leasing, l'employé peut racheter le vélo à une valeur résiduelle, généralement autour de 16% de la valeur initiale ou le restituer au loueur. Dans ce cas, celui-ci revendra le vélo à des intermédiaires (brokers) qui le plus souvent sont des reconditionneurs qui donneront une seconde vie au vélo contribuant à la mise en place d'un modèle circulaire local.

En tant que produit *as a service*, le leasing est donc une activité mobilisant un **écosystème important d'acteurs ancrés localement** (vendeurs, loueurs, services, reconditionneurs) pour faciliter l'usage et la durée de vie des vélos.

Avantages fiscaux

Pour les employeurs : Les vélos de société utilisés pour le trajet domicile-travail sont exonérés de cotisations sociales pour l'employeur. Les frais liés au vélo de société (leasing, entretien, assurances) sont déductibles à 100% pour l'employeur. Cela permet d'accroître la compétitivité des structures en optimisant le package salarial de l'employé, sans surcoût.

Pour les employés : Le leasing de vélo représente un avantage fiscal important. En effet, le salarié (comme l'employeur) ne paie pas de charges salariales sur la part du loyer mensuel déduite de son salaire brut. L'employeur doit compenser au profit du salarié l'économie de cotisations patronales réalisée : ainsi pour 100 € de loyer de vélo, la réduction de salaire brut est d'environ 70 €.

En plus, le salarié peut se faire rembourser par l'employeur des Indemnités Kilométriques Vélo (IKV), actuellement en 2025 de 36 cts €/ km (limité à 3610€/ an), ce qui représente en moyenne un supplément de salaire net annuel de 460€¹³, les IKV n'étant pas non plus soumises à cotisations.

Comme niveau de référence, on peut considérer que l'employé bénéficiaire peut économiser jusqu'à 40% du prix par rapport à un achat personnel (dépend des km parcourus et de la tranche d'imposition) tout en ayant étalé cette acquisition sur 36 mois.

Impacts économiques et sociaux

L'étude de Transport & Mobility, [What is the economic impact of the Belgian cycling sector?](#), explique : "En 2022, l'économie du vélo a créé une valeur ajoutée nette (VAN) de 951 millions d'euros, soit une progression de 90% au cours des huit dernières années, et occupé plus de 17 400 équivalents temps-plein (ETP) contre moins de 10 000 en 2019."

Un article de l'Echo, [Dopée par le leasing, l'économie belge du vélo pèse désormais près d'un milliard d'euros](#), explique, d'une part, "La substitution d'une voiture de société par un vélo de société comme avantage en nature permettrait une économie de 4.845 euros par véhicule et par année pour l'État" et

¹² Source Decathlon (modèles connectés) et rapport Traxio "En route vers 2025, marché Belge du vélo"

¹³ Source [Cabinet Pretta](#)

d'autre part que *"Chaque millier de vélos en leasing génère 2,8 millions d'euros de valeur ajoutée nette et 27 emplois à temps plein par an"*.

Impact sur la part modale du vélo

Aucune étude n'attribue clairement un lien de causalité exclusif entre l'augmentation de la part modale du vélo et la progression du vélo d'entreprise via le leasing. En revanche **la part modale du vélo a augmenté de 50 % entre 1999 et 2017¹⁴**, la généralisation du plan mobilité et cafétéria¹⁵ à partir de 2010 a accéléré la conversion de l'avantage en nature de la voiture vers le vélo et en particulier vers le VAE qui favorise le changement modal. **En 2023, 32 % des travailleurs belges ont opté pour le vélo pour leurs déplacements domicile-travail**, que ce soit pour la totalité du trajet ou une partie de celui-ci.

À retenir : en permettant de cumuler des Indemnités Kilométriques Vélo avec la conversion de salaire, **la Belgique a rendu l'offre extrêmement attractive pour les salariés** tout en les incitant à rouler.

→ **C'est la recommandation #2 du groupe de travail : cumuler FMD et conversion de salaire**

2.4 Le contexte européen actuel

Ces modèles nationaux s'inscrivent dans une dynamique européenne plus large, où le vélo joue un rôle clé pour atteindre les objectifs climatiques et encourager une mobilité durable.

En 2023, le marché européen du vélo a généré 19,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires avec la vente de 11,7 millions de vélos, dont 90 % des vélos électriques fabriqués au sein de l'Union européenne. L'économie du vélo emploie actuellement un million de personnes en Europe et pourrait doubler cet effectif d'ici 2030. Cette croissance témoigne d'une prise de conscience collective des bénéfices sociaux et environnementaux du cyclisme.

Consciente de ce potentiel, l'Union européenne a progressivement structuré son soutien autour d'initiatives majeures :

- En 2023, le Parlement européen a adopté une résolution appelant à une stratégie européenne ambitieuse pour le vélo, incluant le développement d'infrastructures sûres, l'intégration du vélo dans les réseaux de transport européens, et le soutien à l'industrie locale pour atteindre 2 millions d'emplois d'ici 2030.
- En 2024, cette résolution s'est traduite dans la signature par les trois organes européens – la commission, le parlement et le conseil de la **Déclaration européenne sur l'utilisation du vélo (C/2024/2377)** a officiellement reconnu le vélo comme un moyen de transport durable, accessible et abordable, soulignant ses bénéfices économiques et environnementaux lorsqu'il est massivement adopté. Ce document doit servir de **feuille de route au travail de la future Commission européenne**, afin de traduire cette ambition commune en actions concrètes.

Cycling Industries Europe (CIE), la principale association européenne de l'industrie du vélo, s'inscrit dans cette dynamique. CIE rassemble les leaders du secteur — fabricants, services de vélos partagés, leasing, logistique cyclable, multimodalité et tourisme — et est un interlocuteur clé auprès des institutions européennes.

Conformément aux objectifs de la déclaration européenne sur le vélo, **le leasing de vélos est selon les travaux du CIE l'un des outils les plus efficaces pour accélérer l'adoption du vélo** et en exploiter les multiples avantages sur le plan climatique, économique, sanitaire et social. Dans un Livre Blanc en cours d'élaboration, CIE émet plusieurs recommandations stratégiques : la recommandation numéro un est

¹⁴ Source [Enquêtes BeMob : toujours plus de Belges à vélo – Pro Velo](#)

¹⁵ Dispositif de budget d'avantages sociaux : [Tout ce que vous devez savoir sur le plan cafétéria - KPMG Belgium](#)

l'harmonisation à travers l'Union européenne d'un cadre fiscal permettant une conversion de salaire brut en mise à disposition d'un vélo exonérée d'impôts et de cotisations, en s'inspirant des modèles développés en Allemagne et en Belgique.

Il ressort des travaux de la Filière France et du CIE que le **schéma de conversion de salaire permet d'embarquer à grande échelle et rapidement les employeurs**, devenant eux même ambassadeurs pour mettre un plus grand nombre d'employés au vélo.

Pays (année du dispositif)	Population	Employés éligibles (% total)	Parc (# vélos)	Part modale
 Allemagne (2012)	83 M	17 M (37%)	2 000 000	12%
 Belgique (2015)	12 M	1,4 M (27%)	200 000	15%
 France (2018)	68 M	200k (< 1%)	20 000	4%

Ce que propose notre groupe de travail pour la France s'inscrit directement dans cette dynamique européenne, en résonance avec les recommandations de CIE. Inspirés des succès observés en Allemagne et en Belgique, nous avons élaboré des propositions adaptées à notre contexte national, visant à encourager l'adoption du vélo grâce au leasing via l'employeur. La section suivante examine en détail les opportunités environnementales, économiques et sociales spécifiques à saisir pour déployer ce modèle avec succès dans notre pays.

3. Un dispositif dont la France a besoin : l'état des lieux

3.1 État des lieux

Chiffres clés et contexte :

- 20 000 vélos d'entreprise sont aujourd'hui déployés auprès de salariés français partout sur le territoire
- Environ 2000 employeurs mettent à disposition des vélos à leurs salariés
- Une part modale vélo de 4% en France soit 3 à 4 fois inférieure à nos voisins européens
- Un marché en pleine émergence depuis 5 ans porté par la filière vélo au global : sociétés de location de vélos aux entreprises, fabricants de vélos, magasins et ateliers, assureurs, acteurs de la seconde main etc.
- 1 dispositif principal : la redevance 70/30

Malgré la dynamique des 5 dernières années sur le secteur, le marché reste encore trop émergent, et la France accuse un retard par rapport à ses voisins européens.

L'ensemble de la filière vélo, tous secteurs confondus, est aujourd'hui pleinement convaincu que le développement du vélo en entreprise représente un potentiel considérable de croissance et de créations d'emplois pour le marché du vélo au global.

Côté employeurs, depuis 5 ans, les pionniers en la matière l'ont fait avec les caractéristiques suivantes :

- **70% des flottes** de vélos déployées le sont **en région**, avec une part significative dans les villes de taille moyenne ou inférieure.
- Des **taux d'équipements** et une attractivité encore **plus importants pour les salaires les plus modestes**, rendant le vélo électrique démocratisable et accessible à tous.
- De **grands employeurs français** se sont saisis du sujet récemment comme Saint-Gobain, le Crédit Agricole, Veolia, le CNES ou encore Cofidis.

Néanmoins, les échanges répétés des acteurs du vélo en entreprise (à l'image de ceux de la Fédération des Acteurs du Vélo en Entreprise) avec les employeurs montrent que pour passer à l'échelle supérieure, le marché a grandement besoin de **clarification des aides existantes mais aussi d'un signal fort de l'Etat montrant que ces dispositifs seront pérennes et poussés.**

3.2 Les dispositifs existants

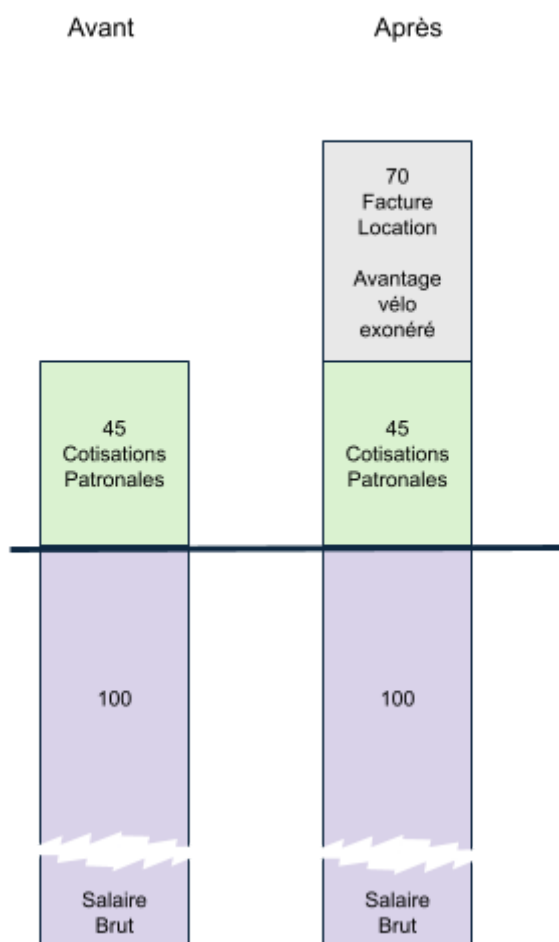
Jusqu'à présent, le marché français s'est développé autour de deux dispositifs principaux :

La redevance 70/30

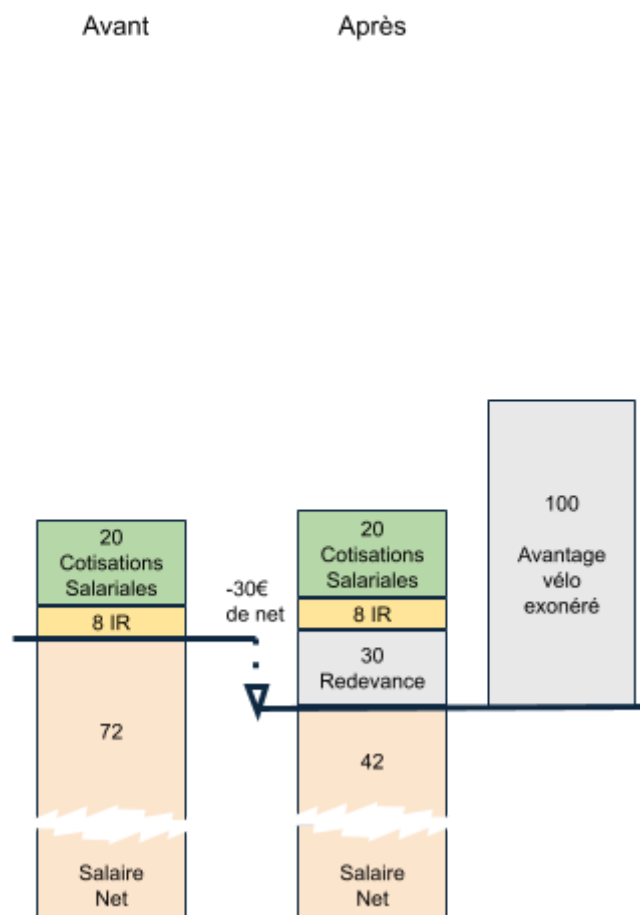
Il s'agit du dispositif principal qui a permis jusqu'alors de déployer 20 000 vélos de fonction sur le territoire. Les modalités de mise en oeuvre sont les suivantes:

- Modèle de **location longue durée** incluant la location du vélo, les accessoires, l'entretien et l'assurance
- **L'entreprise prend en charge 70%** du loyer global et **le salarié 30%**, directement prélevé sur le net de sa fiche de paie
- Les entreprises soumises à **l'impôt sur les sociétés** peuvent **déduire 25%** des frais engagés (via la [réduction d'impôt sur les sociétés pour mise à disposition d'une flotte de vélos](#))
- **L'URSSAF ne retient pas** le caractère d'**avantage en nature** du vélo (exonérations de cotisations)

Vue par l'employeur



Vue par l'employé



Malgré l'accélération du marché récente via ce dispositif il connaît des **freins importants** qui empêchent l'accessibilité à tous les employeurs et employées:

- Le dispositif de réduction d'IS n'étant valable que jusqu'à fin 2027, l'**incertitude pèse sur les employeurs**. Les contrats étant généralement de 3 ans, les employeurs ne sont pas certains de bénéficier de la réduction sur toute la durée du contrat.
- Un dispositif encore beaucoup **trop méconnu** des employeurs, car très peu mis avant sur les pages officielles d'Etat (à l'inverse du FMD par exemple);
- Un **texte nécessitant d'être clarifié** pour permettre sur l'impôt sur les sociétés quel que soit la prise en charge de l'employeur (ne pas imposer une prise en charge à 100% des frais);
- Un **budget important** pour l'entreprise qui limite son adoption pour les structures plus modestes;
- Une **mauvaise articulation avec le FMD**, les deux requérant un budget additionnel de l'employeur, qui tend à choisir l'un ou l'autre, freinant l'ensemble alors qu'une synergie est possible comme la Belgique l'a montré.

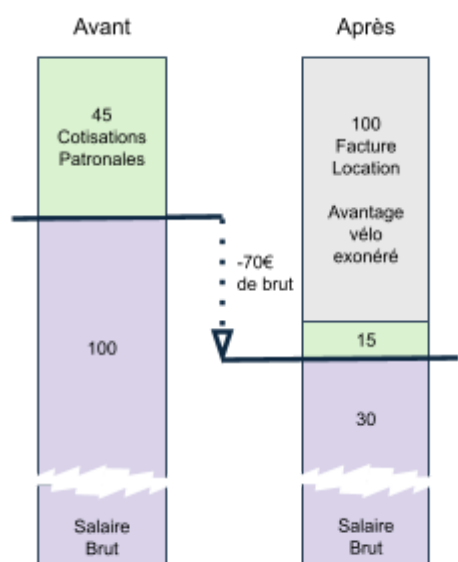
La conversion de salaire

À l'image des mécanismes utilisés par nos voisins européens, le système de "conversion de salaire" existe, bien que peu utilisé à date en France. Il consiste à :

- réduire le salaire brut, à l'initiative du salarié souhaitant un vélo, avec son acceptation écrite et information de sa baisse de droits futurs
- mettre à disposition en contrepartie un avantage en nature exonéré de cotisations et d'impôts sur le revenu

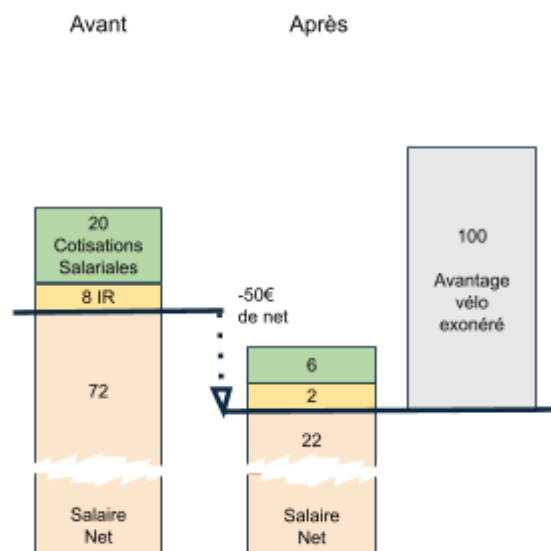
Les deux indépendamment sont aujourd'hui possibles. C'est la combinaison des deux qui nécessite une réassurance. Cette mécanique existe sur la voiture de fonction, mais faute de réassurance, les employeurs sont frileux à l'adopter sur le vélo.

Vue par l'employeur



Le coût total employeur reste identique (145€).
Le FMD est versé en plus, au frais de l'employeur

Vue par l'employé



Le coût net salarié est de $72 - 22 = 50€$
pour une mise à disposition de vélo valant 100€

À retenir : bien que la dynamique soit faible au regard des confrères européens, une première base de 2000 employeurs environ existe, qui ont fait l'effort d'adopter le vélo, et qu'il convient de soutenir dans cette démarche, pendant une transition vers la conversion de salaire.

→ C'est la recommandation #3 du groupe de travail : prolonger la réduction d'IS à fin 2030

3.3 Potentiel

Le potentiel de développement du vélo via les employeurs en France est considérable, à la lumière des dynamiques observées chez nos voisins européens.

En Allemagne, 2 millions de vélos de fonction sont en circulation grâce au dispositif de conversion de salaire, soit 47 % des vélos à assistance électrique vendus dans le pays. En Belgique, après seulement 10 ans, 200 000 vélos sont en leasing employeur, et la croissance se poursuit à un rythme de +60 000 unités par an. Même la Finlande, avec une population 12 fois inférieure à celle de la France, enregistre déjà 100 000 vélos distribués via les entreprises. À ce jour, la France reste très en retrait, avec seulement 20 000 vélos en circulation via les employeurs, et 200 000 salariés éligibles soit moins de 1 % des salariés concernés.

Ce potentiel est d'autant plus stratégique que le vélo peine encore à s'imposer dans les usages quotidiens. La part modale du vélo n'est aujourd'hui que de 4 % en France, contre 13 % en Allemagne et 15 % en Belgique. Sans un levier massif d'adoption, cet objectif sera difficilement atteignable. Le vélo via l'employeur constituerait un levier de massification rapide, en transformant l'offre disponible et en levant les freins à l'usage.

En résumé, la France peut et doit s'inspirer des réussites européennes pour enclencher un changement d'échelle. La structuration des dispositifs existants permettrait de participer à **tripler la part modale du vélo, décupler le parc de vélos de fonction, générer des milliers d'emplois, et renforcer l'attractivité des entreprises** tout en réduisant les émissions liées aux trajets domicile-travail.

4. Un dispositif diffusable en France : les recommandations

4.1 Objectifs visés

Trois objectifs sont visés par les recommandations présentées par le groupe de travail.

En premier lieu, **contribuer aux objectifs de développement de la filière vélo**. Les industriels, par le voix de l'Union Sport et Cycle, estiment que le marché atteindra 2,5M d'unité en 2030, dont 50% de vélos à assistance électrique (VAE). Dans un modèle ambitieux, nous estimons que l'offre employeur contribuera à hauteur de 10% des VAE mis en service en 2030, chiffre multiplié par 10 sur les années 2025-2030 quand le marché global VAE sera multiplié par 3 sur la même période.

Ce focus sur le VAE est important car ces modèles sont à la fois les plus susceptibles de favoriser l'adoption du vélo au quotidien (car rassurant sur la capacité physique et les distances) et les plus créateurs de valeur, permettant d'alimenter toute la filière et soutenir la réindustrialisation en France.

Le second objectif est de **replacer la France dans la dynamique européenne des offres employeurs**, en rattrapant en 2030 la taille de parc de la Belgique, avec près de 350 000 vélos via l'employeur en circulation en France 2030. Un tel parc est créateur de près de 10 000 emplois directs et indirects dans la filière à horizon 2030¹⁶. Cela représente un parc décuplé en 5 ans (environ 30 000 vélos en circulation en 2025).

Enfin, avec plus de 400 000 Français accompagnés en 5 ans, l'objectif est de **peser sur l'essor de la part modale du vélo sur le trajet domicile-travail**, en faisant du vélo un réflexe au quotidien par une offre complète soutenue et promue par les employeurs.

4.2 Officialiser la conversion de salaire

La première recommandation consiste en une confirmation de la faisabilité de la conversion de salaire, afin de rassurer les employeurs et qu'ils adoptent le dispositif.

Dans la mise en œuvre, il est entendu et précisé que le salaire revient à son niveau habituel lorsque la mise à disposition s'interrompt.

Notre recommandation : officialiser la conversion de salaire par une page sur un site faisant autorité (urssaf.fr, service-public.fr, travail-emploi.gouv.fr) explicitant qu'il est possible de combiner la réduction du salaire brut et de la mise à disposition d'un vélo exonéré de cotisations sociales

Il convient d'avoir en tête une limite du dispositif : il n'est pas autorisé de réduire une rémunération sous le minimum légal, qu'il s'agisse du minimum fixé par la loi (SMIC) ou celui de la convention collective selon les positions et coefficients du collaborateur. Cette contrainte existe aussi dans les autres pays européens étudiés. Des exceptions peuvent exister selon les conventions collectives et les avantages, où la valeur de l'avantage est comptée pour évaluer si la rémunération est bien supérieure au minimum légal. Compte-tenu du grand nombre de conventions et de l'ampleur des discussions à mener, le groupe de travail ne recommande pas d'inclure le vélo dans ces exceptions ou de créer l'exception quand elle n'existe pas.

Plusieurs pistes de réflexion sont à l'étude par le groupe de travail pour pallier à cette limite :

- utiliser le Fond Social Climat pour accompagner les personnes aux minimas sociaux dans une offre de leasing
- utiliser un programme CEE dans une logique de leasing social vélo pour ces personnes aux minimas

¹⁶ Pour 1000 vélos en parc, Transport & Mobility estime qu'il y a 27 ETP créés ([lien](#))

- reporter la contrainte sur l'employeur et son loueur, charge à eux d'assurer l'égalité de l'offre¹⁷ y compris pour les minimas, avec au moins une offre accessible à ces personnes
- utiliser le FMD obligatoire pour les employeurs publics comme budget pour accompagner les personnes aux minimas.

4.3 Rendre le FMD cumulable avec la conversion de salaire

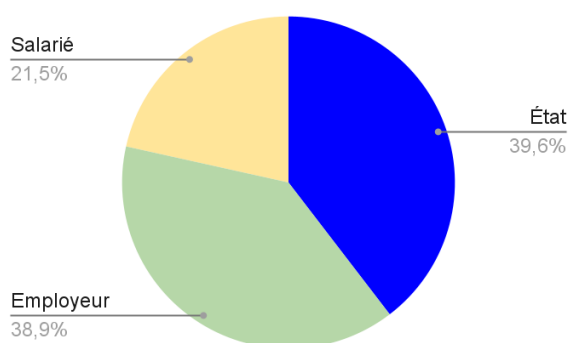
Le Forfait Mobilité Durable (FMD) permet à l'employeur de prendre en charge les frais des employés liés aux mobilités durables pour le trajet domicile-travail. Pour cela, l'employé doit justifier des frais engagés, par des preuves de dépenses ou des justificatifs sur l'honneur de leur usage des mobilités durables. Le FMD a pris la suite des anciennes Indemnités Kilométriques Vélo qui étaient conçues pour prendre en charge les coûts liés aux déplacements à vélo.

Comme nous l'avons vu en Belgique, combiner la possibilité pour le salarié de disposer d'un vélo en conversion de salaire tout en lui permettant de bénéficier d'une aide additionnelle (IKV en Belgique, FMD en France) constitue le schéma le plus efficace et attractif pour les salariés.

Étant entendu que dans un schéma de conversion de salaire, le coût est supporté en premier lieu par le salarié, celui-ci engage bien des frais pour une mobilité durable sur son trajet domicile-travail. Par ailleurs, contrairement à une simple attestation sur l'honneur, l'employeur est en mesure de justifier qu'il y a bien un vélo qui est mis à disposition, et dispose généralement de données de la part de son prestataire sur l'usage (relevé kilométrique annuel par exemple).

En l'état actuel des choses, le FMD peut être cumulé avec une mise à disposition de vélo à condition que les dépenses afférentes à ce FMD soient complémentaires aux équipements et services mis à disposition par l'employeur. Cette règle est difficile à contrôler pour l'employeur, et le risque engendré est de nature à freiner les employeurs. C'est pourquoi le groupe de travail recommande, comme en Belgique, que le FMD puisse être versé sur simple justification d'une conversion de salaire.

Notre recommandation : permettre d'utiliser comme justificatif FMD un avenant au contrat de travail dans le cadre d'une mise à disposition de vélo en conversion de salaire, que ce soit pour couvrir les frais de la mise à disposition ou des équipements et services additionnels.



Répartition du coût total d'un vélo dans le cadre de la conversion de salaire cumulée au FMD

Cette approche souple et claire permettra d'engager un maximum d'employeurs à cumuler conversion de salaire et FMD, afin que l'employeur contribue au dispositif, avec plus de souplesse budgétaire et d'équité entre les salariés que dans le schéma actuel de redevance. Cela permet aussi un meilleur équilibre de l'effort entre l'État, l'employeur et l'employé.

¹⁷ De la même manière que le FMD impose un traitement égal des salariés

Dans l'exemple ci-contre de mise à disposition en conversion de salaire, avec un FMD de 400€¹⁸ versé par l'employeur en complément, l'effort de l'État et de l'employeur sont quasiment identiques, au profit du salarié.

4.4 Créer une période de transition avec le dispositif actuel

L'offre actuelle s'est déployée en s'appuyant sur la réduction d'impôt sur les sociétés pour mise à disposition de vélos. Cela représente désormais près de 35 000 vélos en circulation chez 2500 employeurs¹⁹. Ces employeurs sont engagés à chaque vélo pour une durée de 3 ans minimum : soit par la durée du contrat de location²⁰, soit par un amortissement sur 3 ou 4 ans de l'achat.

Or en l'état actuel, cette réduction d'impôt sur les sociétés prend fin le 31 décembre 2027. Dès aujourd'hui, quand un employeur met à disposition des vélos, il n'est pas certain de bénéficier d'une réduction d'impôts sur les sociétés à partir du 1er janvier 2028.

Par ailleurs, le groupe de travail recommande une période de transition, permettant aux employeurs actuels de faire une transition progressive au gré des fins de contrat, et d'évaluer l'efficacité des recommandations avant un éventuel arrêt de la réduction d'impôt.

Notre recommandation : prolonger à fin 2030 la réduction d'impôts sur les sociétés pour mise à disposition de vélo

4.5 Budgétisation

Le groupe de travail a pris soin de chiffrer l'investissement pour l'État de ces trois recommandations, tout en esquissant les bénéfices attendus.

L'approche a consisté à estimer la taille du parc de vélos chez les employeurs, années par années, en tenant compte des nouvelles entrées (nouvelles mises à disposition) et des sorties (fins de contrat locatif par exemple après 3 ans) avec les hypothèses suivantes :

- la croissance des nouvelles mises à disposition en format conversion de salaire suit dès 2026 en France la croissance constatée en Belgique;
- en format redevance, une décroissance des mises à disposition est modélisée pour qu'en 2030, il n'y ait quasiment plus de nouveaux vélos mis à disposition sur ce format (le parc restant lui de quelques milliers de vélos à cette date par la latence des contrats).

Pour chaque parc (en conversion et en redevance), un nombre de loyer mensuel facturés par an est calculé. Dans les deux cas le modèle calcule :

- le coût de l'exonération de cotisations sociales;
- le coût de l'exonération d'impôt sur le revenu²¹;
- le gain de recettes de TVA²², modéré par une estimation de la cannibalisation du dispositif sur des achats de vélo qui auraient eu lieu sans aide de l'employeur.

Spécifiquement sur le schéma redevance, le coût de la réduction d'impôt de 25% est évalué sur la base des 70% généralement pris en charge par l'employeur. À noter que le groupe de travail recommande que la réduction d'impôt ne puisse être appliquée dans le cadre d'une conversion de salaire, une clarification écrite pouvant être bienvenue en ce sens.

Pour modéliser ces dépenses, nous avons identifié deux scénarios de croissance. Le premier repose sur le taux de croissance similaire à celui observé en Belgique (**en bleu**). Le deuxième scénario est plus

¹⁸ FMD annuel moyen d'après l'[Observatoire du FMD](#)

¹⁹ Chiffres Observatoire du Cycle 2024 de l'USC

²⁰ Cf [Article 220 undecies](#) qui impose un minimum de 36 mois pour la location

²¹ Le traitement de l'impôt sur le revenu pour les avantages en nature est aligné sur celui du traitement des cotisations sociales ([article 82 du CGI](#))

²² La TVA n'est pas récupérable par les employeurs sur les frais de mise à disposition de vélo ([BOFIP](#))

modéré, avec une croissance estimée deux fois moins importante que la croissance belge (**en vert**). Dans cette situation, l'investissement est plus limité .

Le modèle fait apparaître l'investissement suivant :

Investissements dans les deux modalités										
	Cumul Français accompagnés		Parc en circulation		Redevance (M€)		Conversion de salaire		Total	
2025	12 000	13 000	30 000	31 000	13,1	13,3	0,0	0,0	13,1	13,3
2026	42 000	39 000	54 000	51 000	17,3	18,1	2,9	2,1	20,1	20,1
2027	86 400	67 600	88 400	69 600	18,4	19,6	11,5	7,3	29,9	26,9
2028	160 600	100 858	150 600	89 858	16,0	17,2	28,4	15,0	44,4	32,2
2029	277 860	140 364	237 860	103 364	11,1	11,9	55,2	23,5	66,3	35,5
2030	427 986	184 232	343 586	118 632	6,1	6,6	89,0	31,4	95,2	38,0

Pour donner quelques perspectives, dans cette simulation :

- En 5 ans, l'État aura accompagné 184 232 français (4x plus que le leasing social voiture) pour un budget cumulé de 166 M€ (4x moins que le leasing social voiture);
- Chaque vélo mis en circulation en conversion entre 2026 et 2030 aura coûté 554€ à l'État.

Cette modélisation fait apparaître une différence de coût pour l'État entre les deux dispositifs :

Coût pour l'État	Redevance	Conversion	
Cotisations patronales	-36,00 €	-27,69 €	-23%
Cotisations salariales	-24,00 €	-18,46 €	-23%
Impôt sur le revenu	-4,80 €	-3,69 €	-23%
Impôt sur les sociétés	-21,00 €		-100%
TVA	16,00 €	16,00 €	0%
Total	-69,80 €	-33,85 €	-52%

Analyse du coût pour l'État : Redevance vs Conversion (base 100)

Cette différence, sur la base d'un loyer mensuel à 100€ HT s'explique à la fois par le coût de la réduction d'impôt sur les sociétés, et par le fait qu'en conversion de salaire, le salaire brut est réduit d'un montant moindre que le loyer (l'employeur compensant le gain de cotisations patronales). Ainsi, sur un contrat donné, **le modèle de conversion de salaire induit moins de coût pour l'État.**

Bien que plus coûteux sur une vue analytique, le modèle de redevance reste peu coûteux pour l'État (moins de 2M€ par an, hors recette de TVA qui compense largement) au global car faiblement adopté par les employeurs. C'est pourquoi la **recommandation d'une phase de transition, en prolongeant la réduction d'impôt à fin 2030, est raisonnable pour la réussite du dispositif.**

En face de cette investissement, des bénéfices sont attendus :

- près de 10 000 emplois auront été créés par ce dispositif en 2030;
- les bénéfices de santé (réduction des maladies respiratoires, diminution des maladies cardiaques, etc.) à long terme sur le système de santé couvrent l'investissement annuel en 2030.

Bénéfices court et long terme				
	Emploi		Gains système de santé (M€)	
2025	810	837	9,6	9,9
2026	1 458	1 377	17,3	16,3
2027	2 387	1 879	28,3	22,3
2028	4 066	2 426	48,2	28,8
2029	6 422	2 791	76,1	33,1
2030	9 277	3 203	109,9	38,0

Cette modélisation fait apparaître l'essence même des recommandations du groupe de travail : engager un plus grand nombre d'employeurs dans un dispositif plus efficace et économique, pour avoir un impact concret sur la filière vélo et la part modale vélo.

4.6 Communication

Pour que l'accès au vélo via les employeurs, il faut informer les employeurs des dispositifs mis en place, les rassurer mais également toucher les employés, le grand public. Nous faisons ici quelques propositions pour améliorer la visibilité du leasing vélo et le promouvoir, notamment via les acteurs publics.

Tout d'abord, nous tenons à saluer la mise en ligne en juin 2025 sur le site du ministère du Travail [travail.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr) d'une page qui présente le vélo en entreprise comme un outil soutenu par l'Etat :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-velo-en-entreprise-un-outil-soutenu-par-letat> Cette page pourra être facilement complétée pour prendre en compte les préconisations de ce rapport.

Pour aller plus loin, il pourrait également être souhaitable de créer un site officiel gouvernemental (monveloemployeur.gouv.fr par exemple) guidant les employeurs et les employés sur les dispositifs existants pour favoriser le vélo via les employeurs, listant l'ensemble des dispositifs favorables au développement du vélo pour les domiciles travail.

Concernant le forfait mobilité durable, les pages officielles doivent judicieusement mettre en avant la solution du leasing et de conversion comme un action complémentaire renforçant le dispositif.

Enfin, toute campagne de communication positive et grand public portant la promotion des multiples avantages du vélotaf serait très appréciée par l'ensemble des acteurs de la filière.

Pour rattraper le retard par rapport à nos voisins européens, la communication est tout aussi importante que la réglementation et la fiscalité !

5. Conclusion

Force est de constater que la France est **en retard** sur le développement de la pratique du vélo et en particulier du vélotaf, via les dispositifs visant à développer l'accès au vélo via les employeurs.

Le groupe de travail dédié au sein de France Vélo a mis en évidence que le dispositif de conversion de salaire est commun à tous les pays européens qui ont su embarquer les employeurs pour développer le vélo au quotidien.

Le dispositif de la conversion salariale a fait ses preuves en Europe.

En quoi consiste-t-il ? Ce sont deux opérations concomitantes :

- une réduction du salaire brut (par avenant ou autre écrit), à l'initiative du salarié qui souhaite s'équiper d'un vélo;
- une mise à disposition d'un vélo par l'employeur.

Pour les salariés, la conversion du salaire brut en mise à disposition d'un vélo, exonérée de cotisations sociales et d'impôts, offre un avantage concret, leur permettant d'acquérir un vélo à un coût réduit (20 à 30 % moins cher qu'un achat personnel).

Du côté des employeurs, ce dispositif limite les charges tout en transformant les employeurs en ambassadeurs actifs de la mobilité cyclable. **Mobiliser un million d'employeurs plutôt que des millions de salariés s'impose ainsi comme une stratégie pragmatique et redoutablement efficace pour accélérer la transition cyclable.**

Au-delà des seuls avantages financiers, l'accès au vélo via l'employeur stimule la création d'emplois locaux, favorise la réindustrialisation, génère des économies publiques et renforce les bénéfices sociaux.

En 15 ans, l'Allemagne a bâti une flotte de 2 millions de vélos de fonction en circulation. Les employeurs représentent 50% des ventes de VAE, soutenant toute la filière jusqu'aux reconditionneurs (40 000 vélos par an). En Belgique, après 10 ans, une flotte de 200 000 vélos de fonction sont en circulation (+60 000 / an).

La France a besoin d'un tel dispositif. Le dispositif français actuel, coûteux pour l'employeur, mal articulé avec le FMD, freine le nombre de salariés éligibles (< 1% des employés français, contre 27% en Belgique et 47% en Allemagne). Or, le secteur fait face à deux années consécutives de forte baisse des ventes (-14% en 2023 et -12% en 2024). L'ensemble des acteurs (fabricants, distributeurs, reconditionneurs, loueurs, services, etc.) estime que ce dispositif soutiendrait favorablement la filière française. C'est pourquoi la filière a souhaité s'impliquer sur ce sujet aux côtés de la Fédération des acteurs du vélo en entreprise (la [FAVE](#)), sujet également actuellement étudié et promu à l'échelle européenne par Cycling Industry Europe (CIE).

Ce dispositif est de plus facilement diffusable en France. La mise à disposition d'un vélo par l'employeur est déjà exonérée de cotisations sociales (tolérance de l'URSSAF depuis 2020). La réduction du salaire brut est possible avec l'accord explicite du salarié.

Pour changer de braquet sur le leasing vélo, il est nécessaire **d'officialiser la conversion de salaire** en rassurant les employeurs qui s'y engagent, de **rendre le FMD cumulable avec la conversion de salaire** sans oublier de **gérer la transition avec le dispositif actuel**. Il faut également communiquer pour **améliorer la visibilité et la promotion du leasing vélo**.

Annexes

Composition du groupe de travail

Un groupe de travail large, partenarial, représentatif de l'ensemble de l'écosystème vélo (industriels, leasers, assureurs, reconditionneurs) a travaillé ensemble pendant 6 mois.

Structure	Nom
FUB	Jean-Loup Prézelin
USC	André Ghestem Toussaint Wattinnes, Upway Thibaud Thomé, Rutile Ugo Maréchal, Cyclelab Yann Carré, Décathlon Alexandre Bracq, Cyclable
Clusters	CARA : Yann Devaux, Green on Cygo : Laurent Adelinet, Fleeta VeloVallée : Jean Venet, Morio
AAVP	Nicolas Roussel, Koboo
FAVE	Olivier Issaly, Zenride Arthur de Jerphanion, Tandem
Entreprises partenaires	Ronan Bouquet Géovelo Nicolas Boutaud, Smovengo
Ademe	Maud Bayard

Méthodologie

Le groupe de travail s'est réuni 14 fois au cours des huit derniers mois, sans compter de nombreuses réunions de travail individuelles.

L'approche a consisté à :

- étudier chacun des pays (France, Allemagne, Belgique, Finlande, Royaume-Uni) en agrégeant un maximum d'informations;
- modéliser dans Excel leur modèle de vélo en entreprise sur une feuille de paie de type, pour comparer entre l'achat et la location via l'employeur, et comparer entre les pays la location via l'employeur;
- confronter nos analyses avec des retours d'expérience terrain : Jobrad (leader allemand) et B2Bike (pionnier belge à l'origine du schéma d'échange salarial) sont venus témoigner auprès du groupe de travail;
- chiffrer le coût et les impacts de nos recommandations;
- challenger nos conclusions avec les services ministériels impliqués et le député Guillaume Gouffier-Valente;
- formaliser l'ensemble du travail dans cette note de synthèse.

Régime de TVA

Un changement de régime de TVA sur les véhicules de fonction, et par extension sur les vélos mis à disposition par les employeurs, est survenu sur la fin des travaux du groupe. Les conséquences exactes sont encore à l'étude, notamment par la Fédération des Acteurs du Vélo en Entreprises.

Cela étant dit, le chiffrage partagé tient compte de cette nouvelle donne en considérant :

- que la TVA est collectée sur la participation du salarié;
- que la TVA est récupérée sur les frais engagée par l'employeur;
- que les coûts pour l'État en cotisations et IR sont basés sur la valeur HT de l'avantage (la part supportée par l'employeur).

Simulations de feuilles de paie

Belgique

<u>Modèle salaire normal + achat</u>		<u>Modèle échange salarial</u>	
Salaire brut contractuel	4,000 €	Salaire brut contractuel	4,000 €
		Loyer du vélo	-120 €
		Prime compensatrice	24 €
		Salaire brut post-conversion	3,904 €
Cotisations salariales	523 €	Cotisation salariales	510 €
		IKV	35 €
Salaire net	3,477 €	Salaire net	3,428 €
Impot sur le revenu	-1,043 €	Impot sur le revenu	-1,029 €
Salaire net après impôts	2,434 €	Salaire net après impôts	2,400 €
Cotisations patronales	1,000 €	Cotisations patronales	976 €
		Facture de location	120 €
Coût total employeur	5,000 €	Coût total employeur	5,035 €
Coût d'acquisition pour le salarié		Coût d'acquisition pour le salarié	
Coût du vélo	3,000 €	Coût net mensuel du vélo	34 €
Coût des services équivalents	1,476 €	Coût total du contrat	1,230 €
		Option d'achat	480 €
Coût total d'acquisition du vélo	4,476 €	Coût total d'acquisition du vélo	1,710 €
		Économie pour le salarié vs achat	62%
		Coût employeur	€35
Répartition de l'effort		Répartition de l'effort	
État	0.0%	État	42.7%
Employeur	0.0%	Employeur	28.9%
Salarié	100.0%	Salarié	28.5%

Modèle salaire normal + achat		Modèle salary sacrifice allemand	
		Salaire brut contractuel	3 500 €
		Avantage en nature vélo	8 €
		Conversion du vélo	-85 €
Salaire brut contractuel	3 500 €	Salaire brut total	3 423 €
Cotisations salariales	735 €	Cotisation salariales	719 €
Salaire net	2 765 €	Salaire net	2 704 €
Impot sur le revenu	-469 €	Impot sur le revenu	-459 €
Salaire net après impôts	2 296 €	Salaire net après impôts	2 245 €
Cotisations patronales	595 €	Cotisations patronales	582 €
		Coût du leasing	85 €
Coût total employeur	4 095 €	Coût total employeur	4 097 €
Coût d'acquisition pour le salarié		Coût d'acquisition pour le salarié	
		Coût net mensuel du vélo	51 €
Coût du vélo	3 000 €	Coût total du contrat	1 827 €
Coût des services équivalents	504 €	Option d'achat	540 €
Coût total d'acquisition du vélo	3 504 €	Coût total d'acquisition du vélo	2 367 €
		Économie pour le salarié vs achat	32%
		Coût employeur	2 €
Répartition de l'effort		Répartition de l'effort	
État	0,0%	État	49,7%
Employeur	0,0%	Employeur	0,0%
Salarié	100,0%	Salarié	50,3%

 France : modèle en redevance

<u>Modèle salaire normal + achat</u>		<u>Redevance 70/30</u>	
Salaire brut contractuel	2 000 €	Salaire brut contractuel	2 000 €
Cotisations salariales	400 €	Cotisation salariales	400 €
Salaire net	1 600 €	Salaire net	1 600 €
Impot sur le revenu	-80 €	Impot sur le revenu	-80 €
		Part salariale	-27 €
Salaire net après impôts	1 520 €	Salaire net après impôts	1 493 €
Cotisations patronales	600 €	Cotisations patronales	600 €
		Part patronale moins réduction IS	47 €
Coût total employeur	2 600 €	Coût total employeur	2 647 €
Coût d'acquisition pour le salarié		Coût d'acquisition pour le salarié	
		Coût net mensuel du vélo	27 €
Coût du vélo	2 000 €	Coût total du contrat	972 €
Coût des services équivalents	540 €	Option d'achat	200 €
Coût total d'acquisition du vélo	2 540 €	Coût total d'acquisition du vélo	1 172 €
		Économie pour le salarié vs achat	54%
		Coût pour l'employeur	47,25 €
Répartition de l'effort		Répartition de l'effort	
État	0,0%	État	17,5%
Employeur	0,0%	Employeur	52,5%
Salarié	100,0%	Salarié	30,0%

 France: modèle recommandé en conversion

Modèle salaire normal + achat		Conversion de salaire + FMD en cumul	
Salaire brut contractuel	2 000 €	Salaire brut contractuel	2 000 €
		Loyer du vélo	-90 €
		Prime compensatrice	21 €
		Salaire brut post-conversion	1 931 €
Cotisations salariales	-400 €	Cotisation salariales	-386 €
Salaire net	1 600 €	FMD	33 €
Impot sur le revenu	-80 €	Salaire net	1 578 €
		Impot sur le revenu	-79 €
Salaire net après impôts	1 520 €	Salaire net après impôts	1 499 €
Cotisations patronales	600 €		
		Cotisations patronales	579 €
Coût total employeur	2 600 €	Facture de location	90 €
		Coût total employeur	2 633 €
Coût d'acquisition pour le salarié		Coût d'acquisition pour le salarié	
		Coût net mensuel du vélo	21 €
Coût du vélo	2 000 €	Coût total du contrat	754 €
Coût des services équivalents	540 €	Option d'achat	200 €
Coût total d'acquisition du vélo	2 540 €	Coût total d'acquisition du vélo	954 €
		Économie pour le salarié vs achat	62%
		Coût pour l'employeur	33,33 €
Répartition de l'effort		Répartition de l'effort	
État	0,0%	État	39,7%
Employeur	0,0%	Employeur	37,0%
Salarié	100,0%	Salarié	23,3%