

Marie-Noëlle Vanderhoven

Premier conseiller

Centre de compétence

Emploi & sécurité sociale

T +32 2 515 08 65

F +32 2 515 09 13

mnv@vbo-feb.be

CIRCULAIRE

S.2018/020

4 mars 2019

L'allocation de mobilité et le budget de mobilité

Résumé

Dès le 1^{er} mars 2019, les employeurs et leurs travailleurs disposeront de 2 instruments supplémentaires en vue de favoriser un transfert modal de la voiture vers d'autres moyens de transport.

L'allocation de mobilité introduite par la loi du 30 mars 2018 est une somme d'argent que le travailleur reçoit de son employeur contre la restitution de sa voiture de société.

Là où l'allocation de mobilité se consacre entièrement à des modes de transport alternatifs, étant donné que la personne concernée ne dispose plus d'une voiture de société, le budget mobilité introduit par la loi du 28 février 2019 se déploie davantage autour de la multimodalité : selon le trajet à effectuer et le but du déplacement, le travailleur peut choisir lui-même quel(s) moyen(s) de déplacement lui convien(nen)t le mieux: il peut effectuer l'ensemble du trajet avec la voiture de société – plus respectueuse de l'environnement-, mais il peut tout aussi bien prendre la voiture de société jusqu'à la gare, poursuivre en train et enfin changer pour le tram ou le bus, prendre un vélo partagé, etc.

Le budget de mobilité est donc très différent de l'allocation de mobilité puisque dans le cadre du budget de mobilité, le travailleur peut conserver une voiture de société, mais cette dernière doit satisfaire à des critères écologiques très stricts. ■

FEB Asbl

Rue Ravenstein 4

B - 1000 Bruxelles

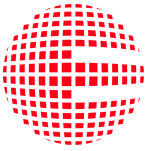
T + 32 2 515 08 11

F + 32 2 515 09 99

info@vbo-feb.be

www.feb.be

Membre BUSINESSSEUROPE



Chapitre I - L'allocation de mobilité

L'allocation de mobilité est une somme d'argent que le travailleur reçoit de son employeur contre la restitution de sa voiture de société et sur laquelle les règles fiscales, sociales et du droit du travail sont applicables telles que déterminées dans la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité (MB 07.05.2018), (ci-après « la loi »). A la différence du budget de mobilité, l'octroi de l'allocation de mobilité a pour conséquence la disparition totale pour le travailleur de l'avantage de la voiture de société restituée, et de tous les autres avantages y afférents.

1 Instauration

Le travailleur ne dispose pas d'un droit inconditionnel à l'allocation de mobilité. En premier lieu, ce droit doit être prévu par l'employeur lui-même. L'initiative et la décision d'instaurer un budget de mobilité incombent exclusivement à l'employeur (art. 4, §1er de la loi).

Ensuite, l'employeur peut prévoir un cadre à l'intérieur duquel le travailleur peut exercer son droit.

Ainsi, si la loi permet théoriquement à un travailleur d'opter pour une allocation de mobilité après 12 mois d'utilisation d'une voiture de société, rien n'empêche l'employeur de prévoir que ce droit ne pourra effectivement être exercé qu'à l'expiration d'une période plus longue, telle que la période du leasing.

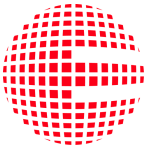
De même, rien n'empêche l'employeur d'exclure certains travailleurs du droit à l'allocation de mobilité. Il va de soi que l'employeur peut exclure du droit à l'allocation de mobilité tous les travailleurs qui doivent utiliser régulièrement leur voiture de société à des fins professionnelles.

Il est donc très important de rédiger soigneusement le cadre pour l'allocation de mobilité. Ce cadre peut être fixé dans une policy interne. Il doit être porté à la connaissance de tous les travailleurs à l'occasion de l'introduction de l'allocation de mobilité. La loi ne précise pas comment.

2 Employeurs concernés

Seuls les employeurs qui ont déjà mis à disposition d'un ou plusieurs travailleurs une ou plusieurs voitures de société, pendant une période ininterrompue d'au moins 36 mois précédant immédiatement l'instauration de l'allocation de mobilité peuvent instaurer une telle allocation de mobilité (art. 4, §2 de la loi).

Pour les employeurs qui ont débuté leur activité depuis moins de 36 mois, la condition de 36 mois n'est naturellement pas requise mais il faut qu'ils mettent, au moment de l'instauration de l'allocation de mobilité, à disposition d'un ou plusieurs travailleurs une ou plusieurs voitures de société (art. 4, §3 de la loi).



L'activité est censée avoir débuté:

- lorsque l'employeur est une personne morale, à la date du dépôt de l'acte de constitution au greffe du tribunal de commerce ou d'une formalité similaire dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen;
- lorsque l'employeur est une personne physique, à la date de la première inscription à la Banque-carrefour des Entreprises.

Lorsque l'employeur est une société dont l'activité consiste en la continuation d'une activité précédemment exercée par une personne physique ou par une autre personne morale, la société-employeur est censée être constituée respectivement au moment de la première inscription à la Banque-carrefour des Entreprises de cette personne physique, ou au moment du dépôt de l'acte de constitution de cette autre personne morale au greffe du tribunal de commerce ou de l'accomplissement d'une formalité d'enregistrement similaire par une personne physique ou par une autre personne morale dans un autre Etat membre de l'Espace économique européen.

3 Exercice du droit par le travailleur

Dans le cadre et aux conditions de l'allocation de mobilité instaurée par l'employeur conformément à l'article 4, le travailleur peut adresser une demande à l'employeur pour restituer sa voiture de société contre une allocation de mobilité (art. 5, §1er de la loi).

La demande de l'allocation de mobilité par le travailleur est faite par écrit (art. 5, §4 de la loi).

L'employeur décide de satisfaire ou non à la demande. Cette décision est portée par écrit à la connaissance du demandeur (art. 6).

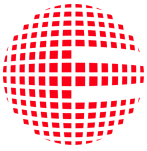
La demande formelle du travailleur et la décision positive de l'employeur de satisfaire à cette demande forment un accord dont le contenu en tant que tel fait partie du contrat de travail conclu entre les deux parties. Cet accord constitue un document social au sens strict. Le non établissement ou la non conservation de cet accord constitue une infraction.

Cet accord est conclu avant le premier paiement de l'allocation de mobilité et contient entre autres le montant de base de l'allocation de mobilité.

4 Non conversion d'éléments de rémunération existant

L'allocation de mobilité ne constitue pas un instrument d'optimisation fiscale

L'allocation de mobilité ne peut venir en remplacement d'éléments de rémunération existants (art. 14 de la loi). Elle peut uniquement être instaurée en remplacement ou en conversion, total ou partiel, de la voiture de société elle-



même ou des avantages reçus antérieurement en compensation d'une renonciation à une voiture de société.

Cette disposition permet au travailleur de passer d'un régime à l'autre, c'est-à-dire d'opter pour une allocation de mobilité en lieu et place de sa voiture de société, conformément à la loi du 30 mars 2018, puis de passer vers un budget mobilité, et inversement. Une disposition identique est prévue dans la loi relative au budget de mobilité (nouvel art.14 de la loi)

L'allocation de mobilité ne peut pas venir en remplacement d'une voiture de société si celle-ci a été octroyée dans le cadre d'un salary sacrifice, c'est-à-dire lorsque le travailleur a consenti à une diminution de son salaire pour financer une voiture de société. Ceci est logique : on entend éviter les opérations d'optimisation fiscales (allocation nette en lieu et place de salaire brut en passant temporairement par la case voiture de société). Il n'y a pas de limite dans le temps à cette interdiction. Nous pensons cependant que cette limitation ne devrait s'appliquer que pour les salary sacrifices qui auraient lieu après l'entrée en vigueur de la loi. Pour les salary sacrifices qui ont eu lieu avant l'entrée en vigueur de la loi, il conviendrait d'ouvrir l'accès à l'allocation de mobilité au moment du renouvellement du leasing. Il n'est en effet pas logique d'exclure *ad vitam aeternam* ces travailleurs ; ce serait contre-productif eu égard à l'objectif de mobilité poursuivi.

5 Conditions liées à la détention d'une voiture de société

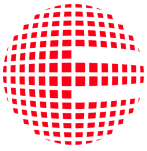
Seuls les travailleurs qui disposent effectivement d'une voiture de société et ceux qui sont éligibles pour une voiture de société peuvent prétendre à une allocation de mobilité (art. 4 de la loi).

Sont éligibles à une voiture de société, les travailleurs qui font partie d'une catégorie de fonctions pour laquelle une voiture de société est prévue dans la politique relative aux voitures de société en vigueur chez l'employeur. La politique relative aux voitures de société est définie comme étant les règles fixées par l'employeur qui régissent les conditions d'octroi et d'utilisation de la voiture de société.

Pour éviter les abus, le Gouvernement a prévu que le droit à la voiture devait exister depuis suffisamment longtemps avant que le travailleur puisse exercer son droit à l'allocation de mobilité.

1. Nouveau travailleur

Il s'agit du cas le plus simple. En cas d'engagement d'un travailleur dans une catégorie de fonctions pour laquelle une voiture de société est prévue dans la politique relative aux voitures de société en vigueur chez l'employeur, ce travailleur peut directement renoncer à la voiture et opter pour l'allocation de mobilité (nouvel §3 art.5, al.3 en projet).



2. Travailleurs déjà en service

- a) Le travailleur dispose déjà d'une voiture de société au moment de la demande

Ce travailleur ne peut faire une demande que si au moment de la demande, il dispose auprès de l'employeur actuel d'une voiture de société depuis au moins 3 mois sans interruption et durant les 36 mois précédant la demande, il dispose ou a disposé d'une voiture de société pendant au moins 12 mois auprès de l'employeur actuel (art. 5, §2 de la loi).

- b) Le travailleur devient éligible à une voiture de société à la suite d'une promotion ou d'un changement de fonction (art.5, §3 de la loi)

Dans ce cas, le travailleur ne pourra faire une demande que si :

1° au moment de la demande, il est éligible à une voiture de société auprès de l'employeur actuel depuis au moins 3 mois sans interruption ; et

2° durant les 36 mois précédant la demande, il est éligible à une voiture de société pendant au moins 12 mois auprès de l'employeur actuel.

La période de 36 mois visée à l'alinéa 1er, 2° n'est pas applicable lorsque l'employeur actuel a débuté ses activités depuis moins de 12 mois.

Cette double condition de 3 et 12 mois signifie qu'en cas de promotion, le travailleur ne peut opter pour l'allocation de mobilité que s'il renonce préalablement à tous ses droits (voiture de société et allocation de mobilité) pendant une période de 12 mois au moins. Si le travailleur renonce à l'allocation de mobilité, l'employeur peut accorder une compensation temporaire au travailleur sous la forme d'une rémunération ou de tout autre avantage. Cet avantage doit être prévu au contrat de travail. La rémunération ou les avantages qui ont été reçus en compensation de la voiture peuvent être remplacés par l'allocation de mobilité au moment de son octroi à l'issue du délai de 12 mois.

Une exception est prévue pour les travailleurs promus après l'entrée en vigueur de la loi (1^{er} mars 2019).

Cette complexité administrative est justifiée par le Gouvernement pour éviter les abus (allocation de mobilité octroyé à la place d'une augmentation de salaire par exemple).

6 Montant

L'allocation de mobilité correspond à la valeur, sur base annuelle, de l'avantage de l'utilisation de la voiture de société restituée. La valeur de l'avantage de l'utilisation de la voiture de société est fixée forfaitairement. Le montant varie selon que les frais de carburant liés à l'utilisation personnelle du véhicule restitué étaient, totalement ou partiellement, pris en charge par l'employeur. La façon dont ces frais de carburant étaient pris en charge n'est pas pertinente. Il peut donc s'agir d'une carte carburant, de chèques, de remboursement de frais, etc. (art. 11, §1er de la loi).



Sans prise en charge par l'employeur des frais de carburant : $20\% \times 6/7e \times$
valeur catalogue de la voiture de société

Avec prise en charge par l'employeur des frais de carburant : $24\% \times 6/7e \times$
valeur catalogue de la voiture de société

La valeur catalogue est déterminée conformément à l'article 36, §2, al.2 du CIR 92 (calcul de l'ATN). Elle est indexée chaque année au 1er janvier (art.12). Le Roi doit encore déterminer le mécanisme d'indexation à appliquer, en se référant aux groupes de produits dans l'indice santé qui représentent l'évolution des frais de transport.

Attention : Le budget de mobilité instauré par la loi du 28 février 2019 est déterminé sur la base d'une autre formule qui tient davantage compte du coût réel pour l'employeur.

Lorsque le travailleur payait pour sa voiture de société restituée une intervention personnelle nette, le montant annuel (montant mensuel du dernier mois proratisé sur base annuel, donc multiplié par 12) de cette participation est porté en diminution de la valeur de l'avantage (art. 11, §1er, al.3).

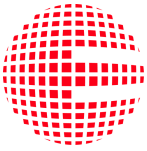
En cas de changement d'employeur, l'allocation de mobilité correspond à celle auprès du précédent employeur à la date de la cessation du contrat de travail.

L'exposé des motifs indique selon quelle manière procéder lorsque le travailleur ne dispose pas encore d'une voiture de société (travailleurs éligibles) : Il y a différentes possibilités à ce sujet : soit le travailleur ayant droit à une voiture de société reçoit pour cela un budget mensuel précis (habituel en cas de formules de leasing) ou un budget annuel (en cas d'achat), soit le travailleur peut choisir parmi différents modèles déterminés Il y a différentes possibilités à ce sujet : soit le travailleur ayant droit à une voiture de société reçoit pour cela un budget mensuel précis (habituel en cas de formules de leasing) ou un budget annuel (en cas d'achat), soit le travailleur peut choisir parmi différents modèles déterminés de voitures de société, dont la liste est confectionnée par l'employeur.

Dans tous ces cas, l'allocation de mobilité sera calculée sur la voiture de société que le travailleur aurait choisie : s'il reçoit un budget de leasing mensuel, il devra pour cela choisir, en d'autres termes, une voiture de société fictive, qu'il ne prendra ensuite donc pas. Il s'agira de la même chose s'il lui est attribué un montant d'achat et/ou une voiture bien déterminée.

7 Evolution du montant de l'allocation de mobilité

En cas de changement de fonction ou de promotion, l'allocation de mobilité peut être adaptée à la hausse ou à la baisse lorsqu'en raison de ce changement ou de cette promotion, le travailleur fait partie d'une catégorie de fonctions pour laquelle le système salarial de l'employeur prévoit respectivement une voiture de société supérieure ou inférieure. Dans ce cas, on pourra tenir compte de la valeur catalogue de la voiture supérieure ou inférieure.



Il conviendra sans doute de déterminer dans la politique relative aux voitures de société à quelle type de voiture/valeurs catalogues correspond tel ou tel budget voiture. En effet, dans de nombreux cas, le travailleur peut avec son budget choisir parmi un panel de voitures différentes dont les valeurs catalogues peuvent varier fortement.

8 Traitement fiscal et para-fiscal de l'allocation de mobilité

L'allocation de mobilité fait l'objet d'un traitement fiscal et parafiscal ad-hoc qui la rend plus attractive que la rémunération ordinaire.

Traitement fiscal :

Le montant de l'allocation de mobilité qui est accordée lorsqu'une voiture de société est rendue, constitue un avantage imposable. Cet avantage imposable est évalué forfaitairement à 4 % de six septièmes de la valeur catalogue de la voiture de société au moment de son remplacement par l'allocation de mobilité. Le montant de l'allocation de mobilité qui excède cet avantage imposable correspond à un revenu exonéré (art. 23, §§2 et 3 de la loi). Il est indexé chaque année.

La contribution personnelle que le travailleur paie le cas échéant, lorsque la voiture de société n'est pas mise à disposition gratuitement, est déduit de l'avantage de toute nature imposable de l'allocation de mobilité, tout comme avec l'avantage de toute nature des voitures de société.

L'avantage imposable ainsi calculé n'évolue pas, sauf indexation, même en cas de changement d'employeur.

L'allocation de mobilité est déductible mais seulement à concurrence de 75 % de son montant. Toutefois un trajet spécifique est prévu lorsque le pourcentage de déduction applicable au véhicule remplacé est supérieur à 75%

Le pourcentage de déduction pour la période allant jusqu'au 31 décembre de la première année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le véhicule fut remplacé par l'allocation de mobilité est égal au pourcentage de déduction qui était applicable au véhicule remplacé. Le pourcentage de déduction est toutefois plafonné à 95 % lorsque le pourcentage de déduction qui était applicable au véhicule remplacé est supérieur à 95 %. A l'inverse, lorsque le pourcentage de déduction qui était applicable au véhicule remplacé est inférieur à 75 %, le pourcentage de déduction est porté à 75%.

A partir du 1er janvier de la deuxième année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le véhicule est remplacé par l'allocation de mobilité, le pourcentage, lorsqu'il est supérieur à 75%, est annuellement diminué à la date du 1er janvier de 10% jusqu'à ce que le pourcentage de déduction atteigne le taux de 75% (art. 30 de la loi).

Par ailleurs, 17% ou 40% du montant de l'avantage constitue une dépense non admise à l'impôt des sociétés, selon que les frais de carburant liés au véhicule



qui a été échangé en application de cette loi, ont été ou non, en tout ou en partie, pris en charge par l'employeur.

Traitement en droit de la sécurité sociale :

L'allocation de mobilité est exclue de la notion de rémunération pour le calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale. Toutefois, l'employeur qui offre la possibilité au travailleur de remplacer la voiture de société par une allocation de mobilité devra également payer une cotisation de solidarité pour l'octroi de cette allocation de mobilité. Afin de conserver la neutralité budgétaire sur le plan des revenus de la sécurité sociale, cette cotisation de solidarité est déterminée forfaitairement et fixée sur base du dernier montant en cours de la cotisation de solidarité CO2, calculée pour le véhicule remplacé par l'allocation de mobilité (art. 22 de la loi).

La cotisation de solidarité sera adaptée le 1er janvier de chaque année au coût de la vie, conformément à la disposition de l'article 38, § 3quater, 9°, de la loi ONSS du 29 juin 1981. Elle est intégralement déductible dans le chef de l'employeur.

Il n'y a pas de cotisation de sécurité sociale à charge du travailleur sur le montant de l'allocation de mobilité.

Traitement en droit du travail :

L'octroi de l'allocation de mobilité n'octroie en principe aucun droit au travailleur, à l'exception du paiement de celle-ci par l'employeur. Ceci étant, l'allocation de mobilité est traitée de la même manière que l'avantage résultant de l'usage privé de la voiture société (art. 13 de la loi). Elle devra donc quand même être prise en compte pour le calcul d'une éventuelle indemnité compensatoire de préavis. En revanche, elle n'intervient en principe pas pour la détermination du montant d'une prime de fin d'année, d'un pécule de vacances, la rémunération pour heures supplémentaires. Elle continuera à être due pendant la période de maladie couverte par le salaire garanti.

Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Comme par exemple en matière de pensions ou pécules de vacances complémentaires à payer par l'employeur ou le secteur. Ces dispositions plus favorables ne peuvent cependant pas mener à une modification des formalités administratives pour l'Office national de sécurité sociale ni à une extension des droits dans les règlements légaux de sécurité sociale et vacances annuelles.

Cumul de l'allocation de mobilité avec d'autres avantages :

Le travailleur, ne peut plus recevoir aucune indemnité supplémentaire pour le trajet domicile – lieu de travail en sus de l'allocation de mobilité. On entend par indemnité supplémentaire, les frais de déplacements, l'indemnité kilométrique pour les déplacements à bicyclette et l'avantage résultant de la mise à disposition d'une bicyclette et d'accessoires, y compris les frais de garage (cfr 19, §2 de l'arrêté d'exécution ONSS du 28 novembre 1969).



Si l'employeur octroie une indemnité supplémentaire en vue d'intervenir dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail pour un travailleur qui bénéficie d'une allocation de mobilité, ces indemnités de frais deviennent une rémunération « ordinaire » qui est intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt des personnes physiques. Une exception est prévue pour les travailleurs qui disposaient auparavant d'une voiture de société et qui, de surcroît, percevaient simultanément –durant au moins trois mois précédant la demande de l'allocation de mobilité – une indemnité de leur employeur pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

9 Nouvelles informations à charge des entreprises

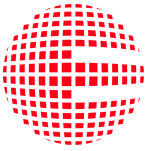
Bizarrement, un arrêté royal déterminant les modalités selon lesquelles les informations nécessaires en vue de la demande d'une allocation de mobilité par le travailleur sont fournies à son nouvel employeur a été adopté le 16 décembre 2018. Cet arrêté royal est étonnant car il ne tient pas compte des modifications apportées à la loi du 30 mars 2018 en vertu desquelles le travailleur fait valoir son droit à une allocation de mobilité sur la base de la politique de son nouvel employeur et plus sur la base de la voiture dont il disposait chez son employeur précédent.

En effet, cet arrêté détermine les modalités et le contenu des informations qu'un travailleur doit fournir à son nouvel employeur s'il souhaite bénéficier ou poursuivre le bénéfice d'une allocation de mobilité, déterminée sur base de la voiture de société qui était mise à disposition par son employeur précédent.

Ce faisant, il impose de nouvelles obligations aux entreprises, puisque dorénavant, lorsque le contrat de travail du travailleur prend fin, l'employeur doit lui remettre, au plus tard à la fin de son contrat, un document reprenant les informations utiles en vue de demander une allocation de mobilité à son nouvel employeur ou en vue de poursuivre l'obtention d'une allocation de mobilité auprès de son nouvel employeur.

Le document visé à l'article 2 contient les informations suivantes :

- la période durant laquelle la voiture de société, qui entre en considération pour la détermination de l'allocation de mobilité, a été mise par l'employeur à disposition du travailleur;
- la valeur catalogue de la voiture de société mise à disposition telle que déterminée conformément à l'article 36, § 2, alinéa 2, du Code des impôts sur les revenus 1992;
- la valeur de l'émission CO₂ de la voiture de société mise à disposition, exprimée en gr/km;
- le type de carburant de la voiture de société mise à disposition;
- le cas échéant, la prise en charge partielle ou totale, par l'employeur, des frais de carburant liés à l'usage privé de la voiture de société mise à disposition;



- le cas échéant, l'intervention personnelle, visée à l'article 36, § 2, alinéa 10, du même Code, payée par le travailleur pour la mise à disposition de la voiture de société au cours du dernier mois précédant la remise de celle-ci;
- le cas échéant, le fait que la mise à disposition de la voiture de société est liée à un remplacement ou à une conversion, total ou partiel, de rémunérations, primes, avantages en nature ou tout autre avantage ou complément de ceux-ci, pris en considération ou non pour la sécurité sociale;
- le cas échéant, le montant de l'allocation de mobilité qui était allouée au travailleur à la date de la fin du contrat de travail, ainsi que tous les éléments sur la base desquels la valeur, sur base annuelle, de l'avantage de l'utilisation de la voiture de société restituée, qui constituait la base de l'allocation de mobilité était fixée, conformément au Chapitre III, Section 3, de la loi du 30 mars 2018;
- le cas échéant, la date à laquelle la voiture de société a été restituée par le travailleur en contrepartie d'une allocation de mobilité.

Chapitre II - Le budget de mobilité

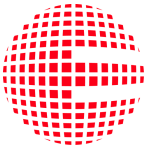
A la suite de l'accord entre partenaires sociaux, le Gouvernement a estimé opportun d'instaurer, à côté de l'allocation de mobilité (loi du 30 mars 2018), un dispositif additionnel permettant aux travailleurs de combiner aisément différents moyens de transport avec une voiture de société.

Là où l'allocation de mobilité se consacre entièrement à des modes de transport alternatifs, étant donné que la personne concernée ne dispose plus d'une voiture de société, le budget mobilité se déploie davantage autour de la multimodalité : selon le trajet à effectuer et le but du déplacement, le travailleur peut choisir lui-même quel(s) moyen(s) de déplacement lui convien(nen)t le mieux: il peut effectuer l'ensemble du trajet avec la voiture de société – plus respectueuse de l'environnement-, mais il peut tout aussi bien prendre la voiture de société jusqu'à la gare, poursuivre en train et enfin changer pour le tram ou le bus, prendre un vélo partagé, etc.

Le budget de mobilité est donc très différent de l'allocation de mobilité puisque dans le cadre du budget de mobilité, le travailleur peut conserver une voiture de société, mais cette dernière doit satisfaire aux critères écologiques (très stricts) imposés par la loi.

Le budget de mobilité est basé sur 3 piliers :





1 Instauration

Le travailleur ne dispose pas d'un droit inconditionnel à un budget de mobilité. Tout comme l'allocation de mobilité, le budget de mobilité doit être instauré par l'employeur et à l'initiative de celui-ci. A défaut de cadre fixé par l'employeur, le travailleur ne peut revendiquer aucun droit au budget de mobilité (art.4 de la loi).

Ici aussi, l'employeur est invité à fixer un cadre clair dans un règlement interne qui sera porté à la connaissance de tous les travailleurs à l'occasion de l'introduction du budget de mobilité. La loi ne précise pas comment. Dans ce règlement, l'employeur pourra par exemple obliger certains travailleurs à intégrer une voiture de société dans leur budget (ex. commerciaux pour éviter que l'employeur ne soit tenu, en plus, de rembourser des frais de déplacements professionnels, ce qui serait contraire au principe du total cost) ou limiter l'usage du pilier 2 à certains transports durables. Le règlement prévoira également les règles relatives au renouvellement du leasing et des choix individuels. Dans tous les cas, il faudra être attentif au principe de neutralité budgétaire.

2 Employeurs et travailleurs concernés

Il s'agit des mêmes employeurs et travailleurs que ceux visés par l'allocation de mobilité avec les mêmes exigences concernant les périodes de 3 et 12 mois (voir ci-dessus sous le point 5 du chapitre 1 concernant les conditions liées à la détention d'une voiture de société).

3 Mise en œuvre

L'employeur porte à la connaissance des travailleurs les conditions éventuelles à l'occasion de l'introduction d'un budget de mobilité (via une policy par exemple). Il communique préalablement au travailleur les modalités de calcul du budget mobilité et son montant.

Le travailleur peut adresser une demande à l'employeur afin d'échanger sa voiture. La demande du budget mobilité par le travailleur est faite par écrit.

L'employeur décide de satisfaire ou non à la demande. Cette décision est portée par écrit à la connaissance du demandeur.

La demande formelle du travailleur et la décision positive de l'employeur de satisfaire à cette demande forment un accord dont le contenu en tant que tel fait partie du contrat de travail conclu entre les deux parties.

Cet accord est conclu avant le premier paiement du budget mobilité et contient entre autres le montant de base du budget mobilité.



4 Utilisation et fonctionnement du budget de mobilité

Le budget de mobilité permet de financer 3 piliers : une voiture de société, des moyens de transport durable et un solde. Chaque pilier bénéficie d'un traitement fiscal et parafiscal propre.

Pilier 1 : une voiture de société respectueuse de l'environnement (art. 3, §1, 3°)

Rentrent seules en ligne de compte les voitures suivantes :

- a) une voiture électrique ;
- b) une voiture répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - 1) la valeur des émissions de CO₂ de la voiture considérée doit être inférieure ou égale à 105 grammes par kilomètre (pour une liste des voitures : www.energivore.be). A noter que jusqu'à fin 2020 au moins, il convient, selon nous, de tenir compte des valeurs CO₂ NEDC tant pour des véhicules NEDC que WLTP (même principe que pour le calcul de l'avantage de toute nature été des taxes automobiles) ;
 - 2) la norme d'émissions de polluants atmosphériques de la voiture à considérer doit correspondre au minimum à la norme en vigueur pour les nouvelles voitures, à l'exception des fins de série, au moment de la demande d'application de la loi dans le chef du travailleur concerné ou à une norme ultérieure ;
 - 3) dans le cas d'un véhicule hybride rechargeable, la batterie électrique ne peut avoir une capacité énergétique de moins de 0,5 kWh par 100 kilogrammes de poids du véhicule ;
 - 4) le cas échéant, avoir des valeurs visées au 1), 2) et 3) au moins égales à celles du véhicule dont le travailleur disposait.

La voiture de société bénéficie du traitement (para)fiscal actuellement applicable aux voitures de société.

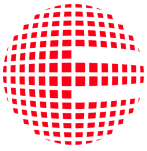
Pour tenir compte du verdissement du parc automobile, la valeur des émissions de CO₂ du véhicule plus respectueux de l'environnement évoluera comme suit :

Année	Nouvelle valeur
À partir du 1er janvier 2020	100 gr/km
À partir du 1er janvier 2021	95 gr/km
À partir du 1er janvier 2022	Le cas échéant valeur inférieure fixée par AR délibéré en Conseil des ministres

Pilier 2 : des moyens de transport durables (art. 3, §1, 8°)

Ce 2e pilier est assez large. Il regroupe 4 rubriques :

- la **mobilité douce** à l'achat, location ou leasing par le travailleur, ainsi que pour l'entretien et l'équipement obligatoire (tous les véhicules ne dépassant pas les 45 km à l'heure comme les bicyclettes, vélos électriques, un speed pedelec, cycles motorisés, trottinettes...)



- les **transports en commun** (abonnements domicile-lieu de travail au nom du travailleur ainsi que les tickets ou titres de transport en commun en Belgique et dans l'EEE) ;
- le **transport collectif** organisé par l'employeur ou un tiers ;
- les **solutions de partage** (solutions de covoiturage et d'autopartage élargies à tous les véhicules à 2, 3 ou 4 roues, motorisés ou non, appartenant à une flotte ou à des particuliers; les services de taxis et les services de location de voitures avec chauffeur; la location de véhicules sans chauffeur, pour maximum 30 jours calendaires par an. ...)
- les services de mobilité qui combinent les moyens de transport durables énumérés ci-dessus.

La loi prévoit également 2 assimilations : le 2e pilier peut être consacré au **paiement du loyer ou des intérêts d'un prêt hypothécaire** d'une habitation ou d'un appartement situé dans un rayon de 5 km par rapport au lieu de travail habituel du travailleur.

La seconde assimilation concerne la **mise à disposition d'un vélo** par l'employeur et l'indemnité kilométrique payée par l'employeur pour les déplacements domicile – lieu de travail effectués avec le vélo.

Malheureusement, les parkings de dissuasion et les parkings près des gares n'ont pas été repris dans la liste.

Chaque employeur informe les travailleurs des moyens de transport durable qu'il accepte de financer au moyen du budget de mobilité. En fonction des accents qu'il souhaite apporter, la liste des moyens de transport durables pourrait donc être plus restreinte que celle autorisée par la loi.

Traitement en droit social et fiscal :

Ce pilier 2 est entièrement exonéré dans le chef du travailleur et entièrement déductible pour l'employeur.

Pilier 3 : le solde (art. 8, §3)

Si le travailleur n'a pas épuisé, au cours de l'année, la totalité de son budget pour le financement des deux premiers piliers, la partie non utilisée lui sera versée, une fois par an, en espèces, au plus tard avec le salaire du premier mois de l'année suivante.

Afin d'encourager plus le deuxième pilier par rapport au pilier 3, il est prévu que le montant qui entre en considération pour le paiement en cash est soumis à une cotisation sociale spéciale de 38,07 % à charge du travailleur. Pour respecter le principe du *total cost of ownership*, il n'y a pas de cotisation patronale additionnelle. Le budget de mobilité est fixé une fois pour toute, quels que soient les choix posés par le travailleur qui en fait usage.

Au vu de la cotisation spéciale de 38,07% le législateur a estimé utile de prévoir que le 3e pilier allait générer des droits en sécurité sociale. Ceci va à l'encontre des principes généraux qui veulent que seules les rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale génèrent des droits aux prestations. Il a toutefois été tenu compte de la demande insistante de la FEB pour que -dans le respect



du principe du total cost-, le 3e pilier ne génère pas de droit aux vacances annuelles.

5 Montant du budget de mobilité

Le montant du budget mobilité correspond au **coût brut annuel de la voiture de société, pour l'employeur, y compris les charges fiscales et parafiscales**, et les frais y afférents conformément à la politique relative aux voitures de sociétés, comme les frais liés au financement, les frais de carburant, la cotisation de solidarité due en application de l'article 38, § 3quater, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, auquel le travailleur a droit.

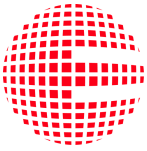
Lorsque la voiture de société est la propriété de l'employeur, les frais liés au financement sont remplacés par un amortissement annuel de 20 p.c.

Pour déterminer le montant du budget de mobilité, il faut faire preuve de pragmatisme. On appliquera donc la même méthode que celle qui est utilisée pour fixer le budget voiture à laquelle le travailleur renonce. Dès lors, dans les entreprises qui tiennent compte des DNA pour établir le montant du budget voiture, il faudra en tenir compte pour fixer le montant du budget de mobilité. Par contre, lorsque l'employeur n'en tient pas compte, il nous semble logique que celles-ci n'entrent pas en ligne de compte pour établir le montant du budget de mobilité. Ainsi, lorsque l'employeur se base sur des forfaits, ce sont ces forfaits qui devraient pouvoir être utilisés pour ne pas alourdir inutilement les charges administratives qui pèsent sur l'employeur. Nous invitons l'administration à suivre cette méthode de calcul.

L'exposé des motifs indique selon quelle manière procéder lorsque le travailleur ne dispose pas encore d'une voiture de société (travailleurs éligibles) : Il y a différentes possibilités à ce sujet : soit le travailleur ayant droit à une voiture de société reçoit pour cela un budget mensuel précis (habituel en cas de formules de leasing) ou un budget annuel (en cas d'achat), soit le travailleur peut choisir parmi différents modèles déterminés Il y a différentes possibilités à ce sujet : soit le travailleur ayant droit à une voiture de société reçoit pour cela un budget mensuel précis (habituel en cas de formules de leasing) ou un budget annuel (en cas d'achat), soit le travailleur peut choisir parmi différents modèles déterminés de voitures de société, dont la liste est confectionnée par l'employeur.

Dans tous ces cas, le budget de mobilité sera calculé sur la voiture de société que le travailleur aurait choisie : s'il reçoit un budget de leasing mensuel, il devra pour cela choisir, en d'autres termes, une voiture de société fictive, qu'il ne prendra ensuite donc pas. Il s'agira de la même chose s'il lui est attribué un montant d'achat et/ou une voiture bien déterminée.

A noter que le travailleur qui opte pour un budget de mobilité ne peut cumuler ce budget avec une indemnité supplémentaire pour le trajet domicile sauf s'il



cumulait auparavant d'une voiture de société et des remboursements de frais pour ses déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

6 Evolution du montant du budget de mobilité

En cas de changement de fonction ou de promotion, le budget mobilité peut être adapté à la hausse ou à la baisse lorsqu'en raison de ce changement ou de cette promotion, le travailleur fait partie d'une catégorie de fonctions pour laquelle le système salarial de l'employeur prévoit respectivement un budget supérieur ou inférieur.

L'employeur n'est pas tenu d'indexer le budget de mobilité. S'il le fait, le budget mobilité ne peut pas évoluer plus vite que si l'employeur appliquait le système d'indexation des salaires en vigueur au sein du secteur auquel appartient l'entreprise. Il s'agit d'une mesure anti-abus pour éviter que l'employeur octroie des augmentations salariales via le budget de mobilité (art. 15, §2).

En cas de changement de fonction ou de promotion, le budget mobilité peut être adapté à la hausse ou à la baisse en lorsqu'en raison de ce changement ou de cette promotion, le travailleur fait partie d'une catégorie de fonctions pour laquelle le système salarial de l'employeur prévoit respectivement un budget supérieur ou inférieur (art. 15, §1).

Par ailleurs, le travailleur, ne peut plus recevoir aucune indemnité supplémentaire pour le trajet domicile – lieu de travail en sus de son budget mobilité, sauf si le travailleur cumulait déjà une voiture de société avec une indemnité de déplacement pour le trajet domicile – lieu de travail ou une indemnité vélo préalablement au budget (19, §2 de l'arrêté d'exécution ONSS du 28 novembre 1969).

Si l'employeur octroie une indemnité supplémentaire en vue d'intervenir dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail pour un travailleur qui bénéficie d'un budget de mobilité, ces indemnités de frais deviennent de la rémunération « ordinaire » qui est intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt des personnes physiques. Une exception est prévue pour les travailleurs qui disposaient auparavant d'une voiture de société et qui, de surcroît, percevaient simultanément –durant au moins trois mois précédant la demande de budget de mobilité – une indemnité de leur employeur pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

7 Traitement en droit social du budget de mobilité

Le budget de mobilité est traité de la même façon que l'usage privé de la voiture de société, pour l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles d'où le travailleur tirerait des droits relatifs à l'avantage et à la valeur de l'utilisation privée de la voiture de société (art. 14 de la loi).



Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables en faveur des travailleurs, à l'exception de droits en matière de sécurité sociale ou de vacances annuelles et sans que cela puisse mener à une modification des formalités administratives à accomplir à l'égard de l'Office national de sécurité sociale.

Le budget de mobilité entre en ligne de compte pour le calcul du coût salarial.

8 Gestion du budget de mobilité

Les règles concernant la gestion du budget de mobilité sont reprises dans un *projet d'AR*.

Cet AR précise que l'employeur peut faire usage d'une carte prépayée ou d'une application pour la gestion du budget de mobilité. Dans ce cas, l'employeur doit s'assurer que ces instruments ne pourront être utilisés que pour financer les moyens de transport durable qu'il a autorisé.

Le budget mobilité, après déduction, du 1er pilier (la voiture plus respectueuse de l'environnement) est mis en totalité à disposition du travailleur bénéficiaire sous une forme virtuelle.

Le travailleur doit avoir accès à tout moment à l'état de son budget. Ceci signifie que le travailleur doit avoir accès à tout moment aux informations suivantes : le montant de l'imputation en fonction des choix effectués par le travailleur, l'inventaire des moyens de transport durables qui ont déjà été financés, la date à laquelle les moyens de transport durables ont été financés, la durée de validité du budget mobilité ainsi que le solde disponible.

Un compte mobilité est créé au nom du travailleur bénéficiaire.

Le compte mobilité est une banque de données dans laquelle le budget mobilité est enregistré et géré par l'employeur.

A cet effet, l'employeur peut faire appel aux services d'une tierce partie pour assurer en partie ou en totalité, en son nom la création et la gestion du compte mobilité.

L'employeur reste le responsable final de la création et de la gestion du compte mobilité, indépendamment du fait qu'il ait confié ces tâches à une tierce partie.

Le compte mobilité doit permettre à l'employeur :

- d'attribuer et de suivre par travailleur bénéficiaire le budget mobilité auquel ce dernier a droit et d'enregistrer tous les frais financés par le budget mobilité ;
- d'adapter à la hausse ou à la baisse le budget mobilité en cas de changement de fonction ou de promotion du travailleur bénéficiaire ;
- de bloquer l'accès au solde du budget mobilité au jour de la cessation de l'octroi du budget mobilité ;



- de procéder à un nouveau calcul du budget mobilité de manière à permettre à l'employeur de réclamer le remboursement des sommes indûment utilisées en application de l'article 6 ;
- de calculer la partie du solde du budget mobilité, non utilisée par le travailleur, qui devra lui être versée, une fois par an, en espèces, au plus tard avec le salaire du premier mois de l'année successive.

Les données concernant le budget mobilité sont conservées dans le compte mobilité durant les délais prescrits.

L'employeur peut conserver les pièces justificatives sous toute forme de reproduction, à la condition qu'ils soient bien lisibles et que la forme de reproduction utilisée permette une surveillance efficace.

Les pièces justificatives sont conservées durant le même délai que celui visé au premier alinéa.

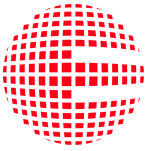
9 Simulation – comparaison allocation de mobilité et budget de mobilité (3e pilier)

AUDI A4 SW Dsl 30 Tdi Bus.edit. Sport S Tron.(eu6d- Aut)

Valeur catalogue	EUR 39,271.35
Carburant	Diesel
Emissions CO2	113 gr/km
Voiture de moins d'un an avec carte carburant	
Leasing annuel HTVA	EUR 8,070.96
Provision carburant HTVA	EUR 1,738.08
TCO (y compris impact des DNAs)	EUR 12,875.28
Avantage de toute nature voiture	EUR 2,692.89
Coût net (IPP 53,5% et déduction commuting)	EUR 1,221.35

a) Allocation de mobilité

Allocation de mobilité	EUR 8,078.68	TCO= 9.523,60
- IPP sur l'allocation de mobilité	-EUR 501.00	
Allocation de mobilité nette	EUR 7,577.68	



+impôt sur ATN voiture remplacée	EUR 1,221.35
Net en poche	EUR 8,799.03

b) **Budget de mobilité**

Budget mobilité	EUR 12,875.28	TCO= 12.875,28
pilier 1	pas de voiture	
pilier 2	pas utilisé	
pilier 3 (cash out)	EUR 12,875.28	
- contribution de solidarité	- EUR 4,901.62	
Net	EUR 7,973.66	
+ impôt sur ATN voiture remplacée	EUR 1,221.35	
Net en poche	EUR 9,195.01	

Source : Frédéric Souchon, PwC Belgium