

Le budget mobilité est arrivé !

30.03.2019

Le budget de mobilité est entré en vigueur à partir du 1er mars 2019. Il s'agit d'un budget annuel que l'employeur peut octroyer au travailleur comme alternative à la voiture de société qu'il dispose ou à laquelle il a droit.

Après l'allocation de mobilité (*cash for car*), le Gouvernement introduit le principe du budget mobilité. La différence essentielle est que dans le budget mobilité, le travailleur peut encore opter pour une voiture de société (respectueuse de l'environnement) qui peut être complétée par d'autres possibilités de transport. Dans le système du *cash for car*, c'est le tout ou rien : soit le travailleur conserve sa voiture de société soit il y renonce totalement.

Le budget de mobilité est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2019.

1. Comment mettre en place un budget mobilité ?

La décision d'instaurer un budget mobilité revient à l'employeur qui peut y lier des conditions éventuelles. L'employeur communique préalablement au travailleur les modalités de calcul du budget mobilité et son montant.

Le travailleur peut ensuite adresser une demande à l'employeur pour en bénéficier. Cette demande doit se faire par écrit.

L'employeur communique alors sa décision, également par écrit, au travailleur.

Si elle est positive, une convention écrite doit être rédigé entre les parties, dont le contenu sera le suivant :

- la demande formelle du travailleur ;
- la décision positive de l'employeur ;
- le montant de base du budget mobilité ;
- le fait que le travailleur ne bénéficiera plus des exonérations fiscales pour les déplacements domicile-lieu de travail (hormis celle liée au transport privé, voy. point 6 ci-après).

Cet écrit fait partie intégrante du contrat de travail et est considéré comme un document social.

2. Y a-t-il des conditions préalables à respecter ?

Tant l'employeur que le travailleur doivent remplir certaines conditions pour pouvoir proposer et disposer d'un budget mobilité.

2.1. Employeur

Du côté de l'employeur, les conditions sont :

- avoir 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 du budget mobilité.

La condition précitée de 36 mois ne s'applique pas si l'employeur est un employeur débutant.

2.2. Travailleur

Du côté du travailleur, il y a deux cas de figure possibles.

2.1.1. Le travailleur dispose déjà d'une voiture de société

Dans ce cas, les conditions sont les suivantes :

- au moment de la demande : disposer d'une voiture de société depuis au moins 3 mois ininterrompus ;
- ET durant les 36 mois précédant sa demande : disposer ou avoir disposé d'une voiture de société pendant au moins 12 mois auprès de l'employeur actuel.

2.1.2. Le travailleur est éligible à une voiture de société

Le travailleur est éligible à une voiture de société lorsqu'il **fait partie d'une catégorie de fonction** pour laquelle une voiture de société est prévue dans la politique relative aux voitures de société en vigueur chez son employeur.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- au moment de sa demande : être éligible à une voiture de société depuis au moins 3 mois ininterrompus ;
- ET durant les 36 mois précédant sa demande : était éligible à une voiture de société pendant au moins 12 mois auprès de l'employeur actuel.

2.1.3. Exception

Les conditions précitées de 3 et 12 mois ne s'appliquent pas lors de l'engagement d'un travailleur ou en cas de promotion ou de changement de fonction avant le 1^{er} mars 2019.

3. Comment fonctionne le budget mobilité ?

Le budget mobilité se compose de 3 piliers.

3.1. Pilier 1 : voiture de société respectueuse de l'environnement

Avec le budget mobilité, le travailleur peut financer la mise à disposition d'une voiture de société respectueuse de l'environnement.

Ce qui implique que la voiture :

- soit est une voiture électrique ;
- soit a une émission CO₂ ≤ 105 g/km (100 g/km en 2020 et 95 g/km à partir de 2021) et répond au moins à la norme d'émission de polluants atmosphériques en vigueur pour les véhicules neufs ou à une norme ultérieure.

Le budget mobilité est utilisé pour le financement de la voiture de société et des frais y afférents (frais de carburant, cotisation de solidarité et frais de gestion du budget mobilité).

3.2. Pilier 2 : mode de transport durable

S'il reste un solde après utilisation du pilier 1 (ou si le travailleur a renoncé totalement à la voiture de société), celui-ci est mis à disposition du travailleur. Ce solde est consacré au cours de l'année civile au financement de moyens de transport durables.

Ceux-ci peuvent être les suivants :

- mobilité douce (achat, location, leasing, entretien et équipement réglementairement obligatoire) : cycles et motocyclettes ;
- transport en commun : abonnements (pour la distance domicile-lieu de travail et au nom du travailleur) et titres de transport (billets de transports publics en Belgique ou dans l'Espace économique européen) ;
- transport collectif organisé ;
- solutions de partage : solutions de covoiturage et d'autopartage, services de taxis et services de location de voitures avec chauffeurs, location de véhicules sans chauffeur (maximum 30 jours par an) ;
- frais de logement (loyers et intérêts d'un prêt hypothécaire) : domicile établi dans un rayon de 5 kilomètres du lieu habituel de travail ;
- indemnité kilométrique vélo ou mise à disposition d'un vélo.

3.3. Pilier 3 : solde

La partie non utilisée par le travailleur lui est versée, une fois par an, en espèces, au plus tard avec le salaire du premier mois de l'année successive.

3.4. Gestion du budget mobilité

L'employeur met le budget mobilité en totalité à disposition du travailleur concerné sous une forme virtuelle, après déduction, le cas échéant, de la partie utilisée pour le financement d'une voiture de société respectueuse de l'environnement et des frais y afférents (pilier 1).

L'employeur informe le travailleur des moyens de transports durables (pilier 2) qu'il accepte de financer au moyen du budget mobilité.

Le travailleur doit, à tout moment, avoir accès aux informations relatives à l'état de son budget mobilité, soit notamment :

- son numéro national ;
- la catégorie de fonction à laquelle il appartient ;
- la date à laquelle il a intégré la catégorie de fonction précitée ;
- le montant du budget qui lui est alloué, après déduction, le cas échéant, de la partie utilisée pour le financement d'une voiture de société respectueuse de l'environnement et des frais y afférents (pilier 1) ;
- l'inventaire des moyens de transport durables qui ont déjà été financés (pilier 2) ;
- le détail de l'imputation des dépenses en fonction des choix effectués par le travailleur ;
- la date à laquelle les moyens de transport durables ont été financés ;
- les frais de gestion du budget mobilité ;
- la durée de validité du budget mobilité ;
- le solde disponible ;
- les adaptations apportées au montant du budget en cas de changement de fonction ou de promotion.

L'employeur détermine les pièces justificatives que doit lui soumettre le travailleur afin de prouver le financement des moyens de transport durables (pilier 2). Si le travailleur utilise une carte prépayée ou une application, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que ces instruments ne puissent être utilisés que pour financer les moyens de transport durables qu'il a autorisés.

Si le contrat de travail se termine avant l'expiration de la durée de validité du budget mobilité ou dans le mois au cours duquel le travailleur exerce une nouvelle fonction pour laquelle il a

droit à une voiture de société d'une catégorie inférieure ou il n'a plus droit à une voiture de société dans le système salarial de l'employeur, le travailleur est tenu de rembourser à l'employeur les sommes indûment utilisées dans les 30 jours à compter de la date à laquelle il y est invité par l'employeur. L'employeur devra remettre au travailleur un récapitulatif détaillé des sommes à rembourser.

Si l'employeur constate que le budget mobilité est utilisé de façon abusive, autrement dit si le travailleur utilise des moyens de transport durables non autorisés par l'employeur, le travailleur est tenu de rembourser les sommes indûment utilisées dans les 30 jours à compter de la date à laquelle il y est invité par l'employeur. Ici aussi, l'employeur remettra au travailleur un récapitulatif détaillé des sommes à rembourser.

Si le budget mobilité ne permet pas de financer un moyen de transport durable en totalité, l'employeur ne remboursera le travailleur qu'à hauteur du montant toujours disponible dans le budget mobilité.

Afin de pouvoir gérer un budget mobilité du travailleur, l'employeur doit créer un compte mobilité au nom du travailleur.

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

À 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.

Dans ce cas, l'employeur sera considéré comme le responsable du traitement et la tierce partie, comme le sous-traitant. Ils concluront ensemble un contrat qui définit l'objet et la durée du traitement, la nature et la finalité du traitement, le type de données à caractère personnel et les catégories de personnes concernées, ainsi que les obligations et droits du responsable du traitement, conformément aux dispositions du RGPD. En tant que responsable de traitement, l'employeur prend les mesures nécessaires afin de garantir les droits des travailleurs concernés conformément aux prescriptions de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le compte mobilité permet 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 ;
- de bloquer l'accès au solde du budget mobilité le jour de la cessation de l'octroi de ce budget ;
- de procéder à un nouveau calcul du budget mobilité de manière à permettre à l'employeur de réclamer le remboursement des sommes indûment utilisées (voir supra) ;
- de calculer la partie du solde du budget mobilité, qui n'a pas été utilisée par le travailleur au cours de l'année civile pour le financement des moyens de transport durables, et qui lui sera versée, une fois par an, en espèces, au plus tard avec le salaire du premier mois de l'année successive (pilier 3).

Les données concernant le budget mobilité sont conservées dans le compte mobilité durant sept ans. L'employeur peut conserver les pièces justificatives sous toute forme de reproduction, à la condition qu'elles 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.

4. A combien s'élève le budget 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 afférents comme les frais de financement, les frais de carburant ou la cotisation patronale de solidarité.

C'est ce qu'on appelle le *total cost of ownership (TCO)*, déduction faite de toute participation personnelle du travailleur.

En cas de changement de fonction ou de promotion, le budget mobilité peut être adapté à la hausse ou à la baisse si la nouvelle fonction engendre un changement dans le coût du budget.

Le budget mobilité ne doit pas être indexé comme les salaires. Toutefois, si l'employeur veut néanmoins l'indexer, cette indexation ne peut être supérieure à l'indexation des salaires en vigueur dans son secteur.

Le budget mobilité entre en ligne de compte de la norme salariale.

5. Mesure anti-abus en cas d'octroi d'un budget de mobilité

Le budget mobilité ne peut pas être instauré en remplacement ou en conversion, total ou partiel, de rémunérations, primes, avantages en nature ou tout autre avantage ou complément de ceux-ci qui sont ou non pris en compte par la sécurité sociale.

Le budget de mobilité ne peut pas non plus être instauré lorsque la voiture de société qui donnerait lieu à l'instauration d'un budget de mobilité était le résultat, total ou partiel, d'un remplacement ou d'une conversion de salaire ou autre avantage.

Le budget mobilité peut par contre être instauré en remplacement ou en conversion de rémunérations ou d'autres avantages si, en vertu du contrat individuel de travail, ces avantages sont accordés au travailleur parce qu'il avait droit à une voiture de société, mais qu'il n'en a pas effectivement disposé, sauf si ces avantages sont à leur tour le résultat, total ou partiel d'un remplacement ou d'une conversion de salaire ou autre avantage.

Le budget mobilité peut également être instauré en remplacement d'une allocation de mobilité.

6. Quel traitement social et fiscal pour le budget mobilité ?

6.1. Traitement social

- Pilier 1 (voiture de société) : comme pour toute de voiture de société, l'employeur paye une cotisation de solidarité.
- Pilier 2 (transport durable) : exonération totale.
- Pilier 3 (solde) : une cotisation spéciale de 38,07% est due par le travailleur. Par ailleurs, ce solde sera pris en compte dans la base de calcul des indemnités en matière de chômage et de maladie/invalidité ainsi que dans la pension.

6.2. Traitement fiscal

- Pilier 1 (voiture de société) : comme pour toute de voiture de société, un avantage de toute nature imposable est calculé dans le chef du travailleur.
- Pilier 2 (transport durable) : exonération totale.
- Pilier 3 (solde) : exonération de précompte professionnel et déduction à 100% dans le chef de l'employeur.

7. Quelles sont les conséquences pour les déplacements domicile-lieu de travail ?

Avec le montant du budget mobilité, le travailleur doit financer ses déplacements domicile-lieu de travail (et privés), sans intervention de l'employeur.

Lorsqu'il y a octroi d'un budget mobilité, l'employeur n'est en effet plus obligé d'intervenir dans les déplacements domicile-lieu de travail, et ce peu importe la manière dont ceux-ci seront effectués (en voiture privée, en transport en commun, en vélo).

De plus, si l'employeur décidait quand même d'intervenir dans le coût de ces déplacements, son intervention ne sera pas exonérée et sera soumise aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel.

Ce qui précède ne s'applique pas si avant de bénéficier du budget mobilité et pendant les 3 mois qui précèdent, le travailleur cumulait déjà un avantage voiture de société avec un avantage déplacement domicile-lieu de travail (abonnement social, vélo, etc). Dans ce cas, cette intervention continuera à bénéficier du traitement social et fiscal avantageux.

8. Pendant combien de temps le budget mobilité est-il octroyé ?

L'octroi du budget mobilité cesse dans les hypothèses suivantes :

- le travailleur occupe une nouvelle fonction pour laquelle la voiture de société n'est pas prévue (voir le système salarial de l'employeur). Dans cette situation, l'employeur devra à nouveau intervenir dans les frais de déplacements domicile-lieu de travail ;
- le travailleur dispose d'une allocation de mobilité (cash for car) ;
- le travailleur dispose d'une voiture de société qui ne répond pas aux critères environnementaux (voir point 3.1. ci-avant).

Source : loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget de mobilité et arrêté royal du 21 mars 2019 pris en exécution de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget de mobilité, BS 29 mars 2019.

Information complémentaire : www.lebudgetmobilite.be

Frank Verbruggen - Legal manager
