

Du cash for car au budget mobilité : feuille de route

La loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité (cash for car) a été annulée par un arrêt de la Cour Constitutionnelle du 23 janvier 2020. Les effets de cette loi étaient cependant maintenus jusqu'au 31 décembre 2020.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Étant donné qu'aucune initiative législative n'est intervenue pour clarifier la situation, nous analysons ensemble les possibilités qui s'offrent à vous pour les travailleurs qui bénéficiaient du système de cash for car.

Que devez-vous savoir ?

À l'issue de la lecture de ce bulletin d'info, la procédure d'instauration du budget mobilité, les conditions pour que les travailleurs puissent y avoir droit, sa mise en place concrète, les éventuelles sanctions et les alternatives à ce budget mobilité n'auront plus de secret pour vous.

En savoir plus ?

Découvrez les informations détaillées ci-dessous.

Temps de lecture : 6 min.

1. Contexte

La loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité (cash for car) a été annulée par un arrêt du 23 janvier 2020 de la Cour Constitutionnelle. Les effets de cette loi étaient cependant maintenus jusqu'au 31 décembre 2020.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Étant donné qu'aucune initiative législative n'est intervenue pour clarifier la situation, nous analysons ensemble les possibilités qui s'offrent à vous pour les travailleurs qui bénéficiaient du système de cash for car.

2. Les trois piliers du budget mobilité

Concrètement, le budget mobilité est un montant que le travailleur reçoit de l'employeur à titre de compensation pour le fait qu'il renonce à la voiture de société qu'il avait à sa disposition ou à laquelle il pouvait prétendre. Le travailleur peut librement dépenser le budget de mobilité dans 3 piliers en tenant compte des possibilités de dépenses offertes par l'employeur.

Les 3 piliers offrent une alternative durable à la voiture de société. Le premier pilier est une voiture respectueuse de l'environnement. Le deuxième pilier rassemble plusieurs modes de transport durables. Enfin, le troisième pilier est

le solde du budget qui reste après déduction des dépenses des premier et deuxième piliers.

Ce solde est payé en argent et il permet, par exemple, d'obtenir des abonnements, tickets pour les transports publics, l'achat ou l'entretien d'un vélo (électrique), d'un hoverboard, d'une trottinette (électrique) ou d'un scooter (électrique).

À la fin de l'année, s'il reste un solde de ce budget mobilité, ce dernier est versé dans le troisième pilier, avec une retenue unique de sécurité sociale de 38,07%...

Pour le surplus, nous vous renvoyons au précédent bulletin d'info rédigé sur le sujet 03/2019.

3. Initiative de l'employeur

L'instauration d'un budget mobilité est une décision qui doit émaner de l'employeur. Les conditions éventuelles que l'employeur lie au budget mobilité doivent être portées à la connaissance de tous les travailleurs à l'occasion de l'introduction de celui-ci.

Il importe que l'employeur communique au travailleur les modalités du calcul du budget mobilité et son montant.

À cet effet, nous vous invitons à contacter votre Secrétariat Social qui pourra aisément faire le calcul pour vous.

4. Demande formelle du travailleur

Dans le cadre et aux conditions du budget mobilité instauré par l'employeur, le travailleur peut adresser par écrit une demande à l'employeur afin d'échanger la voiture de société à laquelle il peut prétendre selon la politique relative aux voitures de société applicable chez l'employeur contre un budget mobilité. Cette demande peut être formulée par courrier ou par e-mail.

5. Acceptation formulée par l'employeur

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

La réglementation n'est donc pas obligatoire ni pour l'employeur, ni pour le travailleur.

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.

Une copie de l'accord portant sur le budget mobilité au travailleur doit alors être communiquée aux travailleurs concernés¹. Cet accord a en effet une valeur de document social, permettant aux services de l'Inspection sociale de détecter, rectifier ou sanctionner l'utilisation abusive d'un budget mobilité.

Il est également indispensable que cet accord soit être conclu avant que la première allocation de budget mobilité ne puisse être versée.

6. Mise en place du budget mobilité

C'est lorsque l'employeur communique sa décision, par écrit, au travailleur qu'intervient l'écrit entre parties. Cet accord est conclu avant le premier paiement du budget mobilité et contient entre autres le montant de base du budget mobilité.

Il peut s'agir d'un contrat de travail, d'un avenant au contrat de travail ou d'une convention collective de travail rédigée au niveau de l'entreprise. Vous n'êtes pas obligé d'accepter la demande du travailleur, mais en cas de refus, il vous appartient de le justifier sur base de critères objectifs.

Nous vous recommandons de rédiger des accords individuels avec les travailleurs. Cet accord écrit renferme alors les informations suivantes :

- ✓ La demande formelle du travailleur (annexer le mail en question) ;
- ✓ La décision positive de l'employeur (par courrier ou e-mail) ;
- ✓ Le montant de base du budget de mobilité ;
- ✓ Le fait que le travailleur ne bénéficiera plus des exonérations fiscales pour les déplacements domicile-lieu de travail (sauf celles liées au transport privé).

7. Conditions supplémentaires pour introduire le budget mobilité

Attention que l'employeur ne peut instaurer un budget mobilité que s'il a 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.

Cette condition n'est pas applicable à un employeur qui est actif depuis moins de 36 mois à condition qu'il mette, au moment de l'instauration du budget mobilité, à disposition d'un ou plusieurs travailleurs une ou plusieurs voitures de société. L'employeur ne peut octroyer un budget mobilité qu'aux travailleurs qui disposent effectivement d'une voiture de société ou qui sont éligibles à une voiture de société. Dans un avenir relativement proche, il est possible que le budget mobilité s'ouvre également aux travailleurs qui ne disposent pas d'une voiture de société ou qui ne sont pas éligibles à une voiture de société...

En ce qui concerne l'accord conclu entre parties, celui-ci doit préciser que le travailleur qui bénéficie d'un budget mobilité ne peut plus bénéficier des exonérations sociales et fiscales spécifiques suivantes dans le cadre de ses déplacements :

- l'exemption de l'intervention de l'employeur pour les transports publics communaux ;
- l'exemption de l'intervention de l'employeur pour les transports en commun pour le personnel, organisés par l'employeur ;
- l'exonération de l'allocation de vélo ;
- l'exonération de l'avantage résultant de la mise à disposition d'un vélo d'entreprise.

8. Sanctions éventuelles ?

Dans le cas où l'accord n'a pas été signé avant le versement de la première allocation du budget mobilité, où cet accord ne précise pas le montant initial du budget mobilité ou encore lorsque l'accord ne précise pas que le travailleur qui bénéficie d'un budget mobilité ne peut plus bénéficier des exonérations sociales et fiscales détaillées ci-dessus, des sanctions sont prévues.

¹ Arrêté royal du 8 août relatif à la tenue des documents sociaux, art. 21quinquies.

Premièrement, le traitement social et fiscal spécifique au budget de mobilité devient caduc et le budget mobilité est considéré comme un avantage salarial soumis aux cotisations sociales et aux impôts.

Deuxièmement, une amende allant de 200 à 2.000 euros ou une amende pénale de 400 à 4.000 euros sont prévues par le Code pénal social. En outre, ces amendes peuvent être multipliées par le nombre de travailleurs concernés.

9. Autres alternatives

Outre l'octroi du budget mobilité pour les travailleurs qui bénéficiaient du système de cash for car en 2020, il est possible de mettre à leur disposition une nouvelle voiture de société ou d'octroyer un avantage alternatif, c'est-à-dire une indemnité en espèces (brut) traitée comme de la rémunération ordinaire.



Vous trouverez également, à la suite de ce bulletin d'info, un exemple d'avenant au contrat de travail vous permettant de mettre par écrit l'accord intervenu entre vous et vos travailleurs. Il est également possible de télécharger, sur notre siteweb, un modèle de policy concernant le budget mobilité.