

Van cash for car tot mobiliteitsbudget: roadmap

Een arrest van 23 januari 2020 van het Grondwettelijk Hof vernietigde de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding (cash for car). Het effect van deze wet werd echter gehandhaafd tot 31 december 2020.

Waar staan we vandaag?

Gezien er geen enkel wetgevend initiatief werd genomen om de situatie uit te klaren, analyseren we samen met u de mogelijkheden waarover u beschikt voor de werknemers die het cash for car-systeem gebruikten.

Wat moet U weten ?

Eens u dit infobulletin helemaal gelezen hebt, hebben de procedure voor de invoering van het mobiliteitsbudget, de voorwaarden waaraan werknemers moeten voldoen om er recht op te hebben, de concrete uitvoering ervan, de mogelijke sancties en de alternatieven voor dit mobiliteitsbudget, geen geheimen meer voor u.

Meer weten?

U vindt hieronder de gedetailleerde informatie.

Leesduur: 6 min

1. Context

Een arrest van 23 januari 2020 van het Grondwettelijk Hof vernietigde de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding (cash for car). Het effect van deze wet werd echter gehandhaafd tot 31 december 2020.

Waar staan we vandaag? Gezien er geen enkel wetgevend initiatief werd genomen om de situatie uit te klaren, analyseren we samen met u de mogelijkheden waarover u beschikt voor de werknemers die het cash for car-systeem gebruikten.

2. De drie pijlers van het mobiliteitsbudget

Het mobiliteitsbudget is een bedrag dat de werknemer van de werkgever ontvangt als vergoeding voor het feit dat hij afstand doet van de bedrijfswagen die hij al had of waarvoor hij in aanmerking kwam. De werknemer kan het mobiliteitsbudget vrij besteden in 3 pijlers, rekening houdend met de bestedingsmogelijkheden die de werkgever aanbiedt.

Die 3 pijlers vormen een duurzaam alternatief voor de bedrijfswagen. De eerste pijler is een milieuvriendelijke wagen. De tweede pijler groepeert diverse duurzame vervoermiddelen. De derde pijler omvat tot slot het bedrag

dat van het budget overblijft na aftrek van de bestedingen in de eerste en de tweede pijler.

Dat saldo wordt in geld betaald en kan bv. gebruikt worden voor abonnementen, tickets voor het openbaar vervoer, de aankoop of het onderhoud van een (elektrische) fiets, een hoverboard, een (elektrische) step of (elektrische) scooter.

Als er op het einde van het jaar nog een saldo van dit mobiliteitsbudget overblijft, wordt dat in de derde pijler gestort, met een eenmalige socialezekerheidsafhouding van 38,07%.

Voor meer informatie verwijzen we u naar het vorige infobulletin 03/2019 over dit onderwerp.

3. Initiatief van de werkgever

De beslissing om een mobiliteitsbudget in te voeren, gaat uit van de werkgever. Alle eventuele voorwaarden die de werkgever aan het mobiliteitsbudget wil koppelen, moet hij bij de invoering ervan aan alle werknemers melden.

Het is belangrijk dat de werkgever zijn werknemers inlicht over de modaliteiten voor de berekening van het mobiliteitsbudget en het bedrag ervan.

We raden u aan hiervoor contact op te nemen met uw Sociaal Secretariaat dat die berekening eenvoudig voor u kan maken.

4. Formele aanvraag door de werknemer

In het kader en onder de voorwaarden van het door de werkgever ingevoerde mobiliteitsbudget kan de werknemer een schriftelijk verzoek indienen bij de werkgever om de bedrijfswagen waarop hij recht heeft volgens het bij de werkgever geldende bedrijfswagenbeleid, in te ruilen voor een mobiliteitsbudget. Dat kan per post of per e-mail gebeuren.

5. Aanvaarding geuit door de werkgever

De werkgever beslist al dan niet op de vraag van de werknemer in te gaan. Hij deelt deze beslissing schriftelijk aan de aanvrager mee.

Deze regeling is dus noch voor de werkgever, noch voor de werknemer verplicht.

Het formele verzoek van de werknemer en het positieve gevolg dat de werkgever aan dit verzoek geeft, vormen een overeenkomst waarvan de inhoud als zodanig deel uitmaakt van de tussen de beide partijen gesloten arbeidsovereenkomst.

Een kopie van het akkoord over het mobiliteitsbudget dat aan de werknemer wordt verstrekt, moet dan aan de betrokken werknemers worden meegedeeld¹. Dit akkoord krijgt het statuut van sociaal document, zodat de sociale inspectiediensten het oneigenlijke gebruik van het mobiliteitsbudget kunnen opsporen, rechtzetten en sanctioneren.

Dit akkoord moet voor de eerste toekenning van het mobiliteitsbudget worden gesloten.

6. Implementatie van het mobiliteitsbudget

Pas op het moment dat de werkgever zijn beslissing schriftelijk mededeelt aan de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst tussen de partijen gesloten. Deze overeenkomst wordt gesloten voorafgaand aan de eerste betaling van het mobiliteitsbudget en bevat onder meer het basisbedrag van het mobiliteitsbudget.

Het kan gaan om een arbeidsovereenkomst, een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst of een op bedrijfsniveau opgestelde collectieve arbeidsovereenkomst. U bent niet verplicht de aanvraag van de werknemer te aanvaarden. Een eventuele weigering moet echter verantwoord worden op basis van objectieve criteria.

We raden u aan individuele overeenkomsten met de medewerkers te sluiten. Deze schriftelijke overeenkomst moet de volgende informatie bevatten:

- ✓ Het formele verzoek van de werknemer (de e-mail in kwestie bijvoegen);
- ✓ De positieve beslissing van de werkgever (per post of e-mail);
- ✓ Het basisbedrag van het mobiliteitsbudget;
- ✓ Het feit dat de werknemer geen belastingvrijstellingen voor het woon-werkverkeer meer kan genieten (met uitzondering van de vrijstellingen voor privévervoer).

7. Bijkomende voorwaarden voor de introductie van het mobiliteitsbudget

Opgelet, de werkgever kan het mobiliteitsbudget maar invoeren wanneer hij gedurende een ononderbroken periode van minstens 36 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van het mobiliteitsbudget, een of meerdere bedrijfswagens ter beschikking heeft gesteld aan een of meerdere werknemers.

Deze voorwaarde geldt niet voor een startende werkgever die minder dan 36 maanden actief is, op voorwaarde dat hij op het ogenblik van het invoeren van het mobiliteitsbudget een of meerdere bedrijfswagens ter beschikking stelt van een of meerdere werknemers. De werkgever kan alleen een mobiliteitsbudget toekennen aan werknemers die daadwerkelijk een bedrijfswagen hebben of die in aanmerking komen voor een bedrijfswagen. In een relatief nabije toekomst is het mogelijk dat het mobiliteitsbudget ook beschikbaar wordt voor werknemers die geen bedrijfsvoertuig hebben of er niet voor in aanmerking komen ...

De overeenkomst die tussen de partijen afgesloten wordt, moet vermelden dat de werknemer die het voordeel van een mobiliteitsbudget verkrijgt, niet meer kan genieten van de volgende specifieke sociale en fiscale vrijstellingen in het kader van het woon-werkverkeer:

- de vrijstelling van de werkgeverstussenkomst voor het openbaar gemeenschappelijk vervoer;
- de vrijstelling van de werkgeverstussenkomst voor het gemeenschappelijk vervoer van personeelsleden georganiseerd door de werkgever;
- de vrijstelling van de fietsvergoeding;
- de vrijstelling van het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets.

¹ Koninklijk Besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, art. 21quinquies.

8. Eventuele sancties?

De wet voorziet in sancties als de overeenkomst niet ondertekend werd voor de eerste toekenning van het mobiliteitsbudget, als deze overeenkomst niet het initiële bedrag van het mobiliteitsbudget vermeldt of als de overeenkomst niet vermeldt dat de werknemer die het voordeel van een mobiliteitsbudget verkrijgt, niet meer kan genieten van de hierboven opgesomde sociale en fiscale vrijstellingen.

Eerst en vooral vervalt de specifieke sociale en fiscale behandeling van het mobiliteitsbudget. Het mobiliteitsbudget wordt dan beschouwd als loonvoordeel en onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en belastingen.

Ten tweede voorziet het sociaal strafwetboek in een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 euro of een strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 euro. Deze boetes vallen bovendien te vermenigvuldigen met het aantal betrokken werknemers.

9. Andere alternatieven

Naast de toekenning van het mobiliteitsbudget aan werknemers die in 2020 gebruikmaakten van het cash for car-systeem, is het ook mogelijk hen een nieuw bedrijfsvoertuig ter beschikking te stellen of een alternatief voordeel toe te kennen, met name een (bruto)vergoeding in geld die wordt behandeld als gewoon loon.



U vindt, aansluitend op dit infobulletin, een voorbeeld van een bijlage bij de arbeidsovereenkomst waarmee u de overeenkomst tussen u en uw werknemers op schrift kunt stellen. Op onze website kunt u ook een policymodel downloaden m.b.t. het mobiliteitsbudget.