

Échanger sa voiture de société contre des moyens de transport alternatifs grâce au budget mobilité

Le 16 mars 2019

Salary & Benefits

Un travailleur qui échange sa voiture de société contre un budget mobilité peut dépenser le budget disponible pour une voiture respectueuse de l'environnement, des transports en commun, des solutions de partage ou une combinaison de ces options. Le solde éventuel est exonéré d'impôts, mais soumis à une cotisation sociale spéciale.

1. Quel est l'objectif de la mesure ?

Avec le budget mobilité tant attendu, le gouvernement veut non seulement limiter l'usage de voitures de société (polluantes pour l'environnement), mais aussi encourager les employeurs et les travailleurs à réfléchir à des alternatives durables.

Ce système permet aux travailleurs qui ont actuellement droit à une voiture de société de choisir parmi une large gamme d'options de transport qui peuvent être facilement combinées. Le budget est utilisable tout au long de l'année et le solde éventuel est versé au travailleur au début de l'année suivante.

2. Qui peut en faire usage ?

Seuls les employeurs qui ont déjà mis une voiture de société à la disposition d'un ou de plusieurs travailleurs pendant une période d'au moins 36 mois peuvent prévoir cette mesure.

Des conditions dérogatoires sont prévues pour les « jeunes entreprises » qui n'existent pas encore depuis 3 ans.

Seuls les travailleurs qui, au cours des 36 mois précédant la demande, ont disposé d'une voiture de société pendant au moins 12 mois ou y avaient droit en raison de leur fonction, dont une période ininterrompue de 3 mois au moment de la demande, sont éligibles pour le budget mobilité.

Ces délais d'attente ne s'appliquent pas aux nouvelles recrues ni en cas de promotion ou de changement de poste avant le 1er mars 2019.

3. Comment fonctionne l'allocation du budget mobilité dans la pratique ?

La possibilité d'utiliser un budget mobilité est volontaire. Ni l'employeur, ni le travailleur ne peuvent être contraints de faire usage du système.

Concrètement, la procédure à suivre est la suivante :

- **Étape 1** : l'employeur instaure le système. Il peut définir les conditions et critères que le travailleur doit remplir pour pouvoir échanger sa voiture de société contre le budget mobilité ;
- **Étape 2** : le travailleur envoie une demande écrite à l'employeur pour pouvoir utiliser la possibilité d'échanger sa voiture de société contre un budget mobilité ;
- **Étape 3** : l'employeur refuse ou accepte la demande par écrit ;
- **Étape 4** : si l'employeur accepte la demande, un accord écrit est établi, qui est considéré comme un document social à conserver. Le montant initial du budget mobilité y est mentionné. De cette façon, le législateur veut éviter des augmentations salariales cachées via le budget mobilité.

4. Le montant du budget mobilité

Le montant du budget mobilité correspond au « *total cost of ownership* » (TCO) de la voiture de société. Il s'agit, entre autres, des coûts bruts annuels pour l'employeur de la voiture de société, des charges (para)fiscales y afférentes, des polices d'assurance, des frais de carburant, etc.

Si la voiture de société appartient à l'employeur, les frais de financement sont remplacés par un amortissement annuel de 20%.

Le budget disponible peut être dépensé comme suit :

- **Étape 1** : si une voiture respectueuse de l'environnement est choisie, le « *total cost of ownership* » de cette nouvelle voiture (et éventuellement les coûts de gestion du budget mobilité) est déduit du budget ;
- **Étape 2** : si une voiture de remplacement n'est pas choisie ou s'il reste encore un équilibre après l'étape 1, un ou plusieurs moyens de transport durables peuvent être choisis (voir ci-dessous, point 5) ;
- **Étape 3** : la partie du budget que le travailleur n'a pas épuisée lui sera versée au plus tard en même temps que le salaire du premier mois de l'année suivante (voir ci-dessous, point 6).

5. Les alternatives disponibles

Le budget mobilité peut être utilisé pour un grand nombre d'alternatives, qui peuvent être divisées en 3 catégories :

- **Une voiture respectueuse de l'environnement**, dont les émissions de CO₂ sont inférieures ou égales à 105 g/km (valeur en 2019, qui sera progressivement réduite en 2020-2021) ;
- **Des alternatives durables**, comme :
 - la mobilité douce : les frais d'achat, de location ou de leasing, ainsi que les frais d'entretien et d'équipement obligatoire d'un vélo ou d'un cyclomoteur ;
 - les transports en commun : les abonnements et les billets individuels à l'intérieur de l'EEE sont éligibles. La loi ne prévoit pas la possibilité de prendre en compte les frais de parking dans les environs des gares de bus ou de train ;
 - le transport collectif organisé et les solutions de partage, comme le covoiturage et le transport en taxi ou la location d'une voiture jusqu'à 30 jours par an ;
 - les frais de logement : les loyers ou intérêts d'un prêt hypothécaire si le domicile du travailleur se trouve dans un rayon de 5 km du lieu habituel de travail ;
 - une indemnité de vélo.

- **Un versement « cash »**, s'il reste un solde à la fin de l'année.

6. Le statut social et fiscal du budget mobilité, ainsi qu'en droit du travail

Premièrement, il est prévu que l'allocation du budget mobilité soit traitée sur un pied d'égalité en droit du travail avec l'avantage de l'usage privé de la voiture de société. Cela signifie, par exemple, que le budget est inclus dans le calcul de l'indemnité de préavis. En revanche, le montant du budget mobilité n'est pas pris en compte dans le calcul, notamment, du sursalaire, du pécule de vacances ou de la prime de fin d'année.

Les « alternatives durables » sont exonérées totalement de contributions et d'impôts. Ceci est intéressant financièrement pour le travailleur, et l'employeur ne devra plus faire des estimations de l'avantage pour l'usage privé des moyens de transport qu'il met à disposition.

Le budget non utilisé qui est versé au travailleur est exonéré des cotisations ordinaires de sécurité sociale et du précompte professionnel, mais est soumis à une cotisation sociale spéciale de 38,07 % à charge du travailleur.

7. Remarques complémentaires

Le budget mobilité ne peut pas être combiné avec l'exonération fiscale pour les indemnités de déplacement domicile – lieu de travail. Toutefois, il existe une exception pour les travailleurs qui bénéficiaient aussi de l'avantage d'une voiture de société et recevaient simultanément, durant au moins 3 mois précédant la demande du budget mobilité, une indemnité pour des déplacements entre le domicile et le lieu de travail exonérée d'impôt (410 EUR par an – montant applicable en 2019).

Enfin, les spécificités suivantes méritent d'être mentionnées :

- un travailleur qui a obtenu sa voiture de société en renonçant à une partie de son salaire ou de ses avantages sociaux, n'est pas admissible au système. Si un accord individuel montre qu'un travailleur a reçu un salaire ou des avantages à l'époque pour remplacer le droit à une voiture de société qu'il ne souhaitait pas utiliser, le budget mobilité peut être accordé pour remplacer ce salaire ou ces autres avantages.
- l'allocation du budget mobilité n'interdit pas les déplacements en voiture particulière ;
- l'attribution d'un budget mobilité n'est pas définitive, de sorte qu'un travailleur, avec l'accord de l'employeur, pourrait éventuellement opter pour une voiture de société. Son montant n'est pas non plus fixé. En cas de promotion ou de changement de société, le budget peut être augmenté ou réduit.
- l'allocation prend fin au plus tard le premier jour du mois au cours duquel le travailleur (1) n'occupe plus un poste qui lui donne droit à une voiture de société ou (2) opte pour une allocation de mobilité au lieu d'un budget mobilité.

Que retenir ?

Alors que le système « cash for cars » n'était intéressant que pour les travailleurs qui n'avaient pas vraiment besoin d'une voiture de société, ce nouveau système permet à chaque travailleur de choisir une alternative plus écologique pour ses déplacements.

Les nombreuses possibilités qui existent pour affecter le budget mobilité tout au long de l'année, impliquent une certaine administration pour l'employeur. L'importance d'un outil de calcul accessible ne peut donc être sous-estimée. Les coûts y afférents peuvent éventuellement être imputés au budget mobilité de tous les travailleurs concernés.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be