

Projet de loi concernant l'instauration d'une allocation de mobilité

Wetsontwerp betreffende invoering van een mobiliteitsvergoeding

Exposé des motifs

Memorie van toelichting

Discussion générale

Algemene bespreking

Il est prévu dans l'Accord de gouvernement que le gouvernement établirait un cadre légal grâce auquel l'allocation de mobilité pourra rapidement et simplement être appliquée.

Le présent projet est la proposition du gouvernement pour donner une forme concrète à cela.

Il est inutile de préciser que notre pays fait face à un problème de mobilité. Ce problème consiste en grande partie en une circulation routière bloquée et en un important problème de congestion des routes belges. La congestion routière n'est nulle part plus grande qu'en Belgique. Les files les plus importantes se situent dans la zone géographique de Gand-Anvers-Bruxelles et ces files ne cessent d'augmenter.

La problématique des files en Belgique n'a pas seulement un impact important sur les aspects de mobilité et d'environnement de notre société, mais également sur le bien-être des citoyens et sur l'économie belge.

La Commission européenne mentionne elle-aussi, dans son rapport de 2016 sur la politique économique et sociale au sein des États membres, la part du transport routier dans l'émission des gaz à effet de serre. La Belgique s'est engagée à ce sujet avec ses partenaires européens à réduire de 40 p.c. l'émission des gaz à effet de serre avant 2030. La réduction de ces gaz à effet de serre, et par conséquent également l'émission de CO₂ des voitures, est également de ce point de vue un enjeu majeur.

In het Regeerakkoord is voorzien dat de regering een wettelijk kader tot stand zou brengen waardoor de mobiliteitsvergoeding vlot en eenvoudig kan toegepast worden.

Onderhavig ontwerp is het voorstel van de regering om hier concreet gestalte aan te geven.

Het hoeft nog weinig betoog dat ons land met een mobiliteitsprobleem worstelt. Het mobiliteitsprobleem uit zich in belangrijke mate in het stilstaand wegverkeer en de belangrijke congestieproblematiek van de Belgische wegen. Nergens is de verkeerscongestie groter dan in België. De grootste files staan in de geografische ruit Gent-Antwerpen-Brussel en deze files nemen overhand toe.

De fileproblematiek in België heeft niet alleen een zware impact op de mobiliteits- en milieufactetten van onze samenleving maar ook op het welzijn van de burgers en op de Belgische economie.

Ook de Europese Commissie wijst in zijn rapport van 2016 over het economische en sociale beleid in de lidstaten op het aandeel van het wegverkeer in de uitstoot van broeikasgassen. België heeft zich wat dat betreft dan ook samen met zijn Europese partners geëngageerd om de uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 te reduceren met 40 pct. Het terugdringen van deze broeikasgassen en bijgevolg ook van de CO₂ uitstoot door auto's is ook in dat opzicht dus een belangrijke uitdaging.

Pour faire quelque chose à court terme par rapport au rôle important de la voiture de société en Belgique, une alternative doit être proposée, qui peut entrer en concurrence avec la voiture de société sur le plan du coût des rémunérations. Seule une telle alternative peut veiller à ce que des travailleurs échangent volontairement leur voiture de société au profit d'autres moyens de transport, plus durables.

L'allocation de mobilité telle qu'élaborée dans le présent projet réunit les caractéristiques requises pour une telle alternative.

Pour répondre aux attentes, l'allocation de mobilité doit posséder trois caractéristiques essentielles.

Premièrement, elle doit pouvoir être mise en place de façon totalement volontaire, et tant l'employeur que le travailleur doivent pouvoir choisir librement s'ils y participent ou non.

Deuxièmement, l'allocation de mobilité doit recevoir un statut social et fiscal concurrentiel avec celui de la voiture de société.

Troisièmement, l'allocation doit être neutre pour toutes les parties: l'employeur, le travailleur et l'autorité publique. Aucun d'entre eux ne peut trouver un désavantage ou un avantage substantiel suite au choix d'une allocation mobilité.

Parce que l'allocation de mobilité a trait au droit du travail, au droit de la sécurité sociale et au droit fiscal, le projet présenté est conçu comme une loi autonome instaurant l'allocation de mobilité et le remplacement de la voiture de société par cette allocation de mobilité. Via cette loi autonome sont aussi faites les adaptations nécessaires aux lois sociales, de sécurité sociale et au Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 92).

La suggestion du Conseil d'État dans son avis 62.233/1/3 du 14 novembre 2017, de modifier la dénomination d'"allocation de mobilité" en "allocation d'échange" ne peut être suivie.

Om op korte termijn iets te doen aan de prominente rol van de bedrijfswagen in België, moet er een alternatief geboden worden, dat op het vlak van de loonkost concurrentieel kan zijn met de bedrijfswagen. Alleen zo'n alternatief kan ervoor zorgen dat werknemers vrijwillig hun bedrijfswagen inruilen ten voordele van andere, meer duurzame, vervoersmiddelen.

De mobiliteitsvergoeding zoals het in dit ontwerp is uitgewerkt, groepeert de noodzakelijke kenmerken voor een dergelijk alternatief.

Om de verwachtingen in te lossen moet de mobiliteitsvergoeding over drie essentiële eigenschappen beschikken.

Ten eerste, moet het volledig vrijwillig tot stand kunnen komen en moeten zowel de werkgevers als de werknemers volledig vrij kunnen kiezen of ze er al dan niet aan deelnemen.

Ten tweede, moet de mobiliteitsvergoeding een sociaal en fiscaal statuut krijgen dat concurrentieel is met dat van de bedrijfswagen.

Ten derde moet het budgetneutraal zijn voor alle partijen: de werkgever, de werknemer en de overheid. Geen van hen mag enig substantieel nadeel of voordeel ondervinden ten gevolge van de keuze voor een mobiliteitsvergoeding.

Omdat de mobiliteitsvergoeding betrekking heeft op het arbeidsrecht, het sociaal zekerheidsrecht en het fiscaal recht, is voorliggend ontwerp opgevat als een autonome wet die de mobiliteitsvergoeding invoert en de vervanging van de bedrijfswagen door deze mobiliteitsvergoeding organiseert. Vanuit deze autonome wet worden ook de noodzakelijke aanpassingen gedaan aan wetten uit het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en het Wetboek van de inkomstenbelastingen (WIB 92).

De suggestie van de Raad van State in haar advies 62.233/1/3 van 14 november 2017 om de benaming "mobiliteitsvergoeding" te wijzigen in 'inruilvergoeding' kan niet worden gevolgd.

Un travailleur avec une voiture de société a en effet un avantage de mobilité par rapport à un travailleur sans voiture de société. Par conséquent, celui qui restitue sa voiture de société et, ce faisant, perd cet avantage de mobilité, devra par définition consacrer l'indemnité qu'il reçoit en compensation de cette restitution pour d'autres solutions de mobilité s'il désire se déplacer. L'indemnité reçue finance notamment tous les déplacements qui étaient auparavant réalisés au moyen de la voiture de société et est donc indissolublement lié à la mobilité au sens large.

Een werknemer met een bedrijfswagen heeft immers een mobiliteitsvoordeel ten opzichte van een werknemer zonder bedrijfswagen. Wie derhalve zijn bedrijfswagen inlevert en zodoende dat mobiliteitsvoordeel verliest, zal de vergoeding die hij daarvoor ter compensatie ontvangt, per definitie dienen aan te wenden voor andere mobiliteitsoplossingen indien hij zich wenst te verplaatsen. De ontvangen vergoeding financiert namelijk alle verplaatsingen die voorheen met de bedrijfswagen werden gedaan en is dus onlosmakelijk verbonden met de mobiliteit in de brede zin van het woord.

Commentaire par article

Artikelsgewijze bespreking

CHAPITRE I – DISPOSITION INTRODUCTIVE

HOOFDSTUK I – INLEIDENDE BEPALINGEN

Article 1^{er}

Artikel 1

Conformément à l'article 83 de la Constitution, cet article précise que cette loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Overeenkomstig artikel 83 van de Grondwet, bepaalt dit artikel dat de wet een door artikel 74 van de Grondwet beoogde aangelegenheid regelt.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS GENERALES

HOOFDSTUK II – ALGEMENE BEPALINGEN

Section première – Champ d'application

Afdeling 1 – Toepassingsgebied

Art. 2

Art. 2

La loi est applicable à tous les travailleurs qui bénéficient de l'avantage d'une voiture de société dans le cadre de leur système salarial.

De wet is van toepassing op alle werknemers die in het kader van hun loonsysteem het voordeel van een bedrijfswagen genieten.

Il s'agit donc concrètement de toute personne qui travaille sous autorité, sous direction et sous surveillance, avec ou sans contrat de travail, tant dans le secteur privé que public.

Het gaat daarbij concreet om alle personen die onder gezag, leiding en toezicht werken, al dan niet met een arbeidsovereenkomst, en zowel in de private als in de openbare sector.

La qualification fiscale donnée à la rémunération n'a pas d'incidence. Ainsi, un travailleur qui exercerait au sein de la même entreprise un mandat gratuit d'administrateur tombe dans le champ d'application de la présente loi, alors que fiscalement sa rémunération sera qualifiée de rémunération de dirigeant d'entreprise.

De fiscale indeling die aan de bezoldiging wordt gegeven, heeft geen invloed. Zo zal een werknemer die binnen dezelfde onderneming een gratis mandaat uitoefent als bestuurder, vallen onder het toepassingsgebied van deze wet terwijl zijn bezoldiging fiscaal beschouwd zal worden als bezoldiging van een bedrijfsleider.

Section 2 - Définitions

Art. 3

Le présent article définit quelques notions-clés du projet.

Voiture de société : la notion de "voiture de société" n'est en tant que telle pas utilisée en droit fiscal, en droit du travail ou en droit social. C'est pourquoi la notion est introduite ici, et ce d'autant plus qu'il s'agit de la notion centrale de tout le projet. Sa formulation est claire et est empruntée au droit social, le droit fiscal donnant le même contenu mais exprimé autrement. Pour éviter les différences, il est fait référence, par sécurité juridique, à l'article 65 CIR 92. L'article 38, § 3^{quater}, 1°, alinéa 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, renvoie par ailleurs également à cet article 65, CIR 92. En prévoyant expressément qu'il s'agit d'un véhicule pour lequel un avantage de toute nature s'applique et pour lequel une contribution de solidarité est due par l'employeur, les camionnettes, en tant que véhicule utilitaire, tombent donc en dehors de cette définition.

Allocation de mobilité : la notion d'allocation de mobilité est entièrement neuve et la définition est directement la formulation du cœur de la politique, l'essence de l'objectif du législateur.

Système salarial de l'employeur : on entend par là l'ensemble de la politique salariale de l'employeur. Pas uniquement les barèmes salariaux et les primes en argent, déterminés de manière formelle ou non (CCT sectorielles, et barèmes internes), mais aussi tous les avantages (en nature ou non) dont le travailleur bénéficie en tant que contreprestation à son travail. Le système salarial peut donc être tant formel qu'informel. C'est dans ce contexte que l'utilisation de la voiture de société doit être considérée comme faisant partie du système salarial.

Utilisation à des fins professionnelles : la caractéristique d'une voiture de société classique est qu'elle est souvent utilisée de façon multifonctionnelle – juridiquement parlant,

Afdeling 2 – Definities

Art. 3

Dit artikel definieert enkele sleutelbegrippen van het ontwerp.

Bedrijfswagen: het begrip "bedrijfswagen" wordt als zodanig niet gebruikt in het fiscaal recht, het arbeidsrecht en het sociaal recht. Het begrip wordt daarom hier geïntroduceerd, temeer omdat het om het centrale begrip gaat in het gehele ontwerp. De bewoording ervan is duidelijk en is ontleend aan het sociaal recht, het fiscaal recht geeft dezelfde inhoud, maar anders verwoord. Om interpretatieverschillen te vermijden wordt er voor de rechtszekerheid verwezen naar artikel 65 WIB 92. Ook artikel 38, § 3^{quater}, 1°, derde lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, verwijst overigens naar dit artikel 65, WIB 92. Door uitdrukkelijk te voorzien dat het moet gaan om een voertuig waarvoor een voordeel van alle aard van toepassing is en waarvoor een solidariteitsbijdrage is verschuldigd door de werkgever vallen de lichte vrachtwagens, als utilitair voertuig, buiten deze definitie.

Mobiliteitsvergoeding: de notie van de mobiliteitsvergoeding is volledig nieuw en de definitie is direct de verwoording van de kern van het beleid, de essentie van de bedoeling van de wetgever.

Loonsysteem van de werkgever: hiermee wordt het globale loonbeleid bedoeld van de werkgever. Niet enkel de loonbarema's en geldpremies die al dan niet formeel zijn bepaald (sectorale cao's en huisbarema's), maar ook alle voordelen (al dan niet in natura) die de werknemer geniet, als tegenprestatie voor zijn arbeid. Het loonsysteem kan zowel formeel als informeel zijn. Het is in die context dat het gebruik van de bedrijfswagen als deel van het loonsysteem moet beschouwd worden.

Gebruik voor beroepsdoeleinden: kenmerkend aan een klassieke bedrijfswagen is dat hij doorgaans – juridisch gesproken – multifunctioneel wordt gebruikt, nl. zowel voor

c'est-à-dire tant pour les déplacements purement professionnels, que pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail contractuel, que pour les déplacements purement privés.

L'objectif de la présente loi est de convertir une partie de l'utilisation de la voiture de société, à savoir l'usage purement privé et les déplacements domicile – lieu de travail, en une allocation de mobilité. Cette utilisation privée doit donc être séparée de l'utilisation professionnelle. C'est dans ce contexte que la notion d'indemnité de déplacement est précisée.

Il a été tenu compte de la remarque du Conseil d'Etat dans son avis n°62.233/1/3 du 14 novembre 2017.

Section 3 – Instauration, octroi et conditions de validité de l'allocation de mobilité

Art. 4

Un des principes de base du présent projet de loi est que la possibilité de remplacer la voiture de société par une allocation de mobilité repose entièrement sur la volonté des deux parties.

Le paragraphe 1^{er} de cet article dispose donc que l'initiative d'introduire une allocation de mobilité appartient à l'employeur. Il décide d'instaurer ou non l'allocation de mobilité. L'employeur est également libre de l'introduire pour toute l'entreprise, une partie de celle-ci, ou une catégorie de travailleurs.

Il est envisagé que, si l'employeur souhaite fixer des conditions à l'allocation de mobilité, il doit informer le personnel lors de l'introduction de l'allocation de mobilité.

L'introduction de l'allocation de mobilité dans le système salarial de l'employeur peut se faire de la même façon que celle qui a introduit la voiture de société au sein de l'entreprise. Cela

zuivere beroepsmatige verplaatsingen, als voor verplaatsingen van de woonplaats naar de overeengekomen plaats van tewerkstelling en voor zuivere privéverplaatsingen.

De bedoeling van de huidige wet is nu om een deel van het gebruik van de bedrijfswagen – nl. het zuivere privégebruik en de woonwerkverplaatsingen – om te zetten in een mobiliteitsvergoeding. Dat privégebruik moet dus afgesplitst worden van het beroepsmatige gebruik. Het is in die context dat ook het begrip verplaatsingsvergoeding nader wordt omschreven.

Er is rekening gehouden met de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 62.233/1/3 van 14 november 2017.

Afdeling 3 – Invoering, toekenning en geldigheidsvoorwaarden van de mobiliteitsvergoeding

Art. 4

Een van de basisprincipes van dit wetsontwerp is het feit dat de mogelijkheid om de bedrijfswagen te vervangen door een mobiliteitsvergoeding volledig berust op de vrijwilligheid van beide partijen.

Paragraaf 1 van dit artikel bepaalt dan ook dat het initiatief tot het invoeren van een mobiliteitsvergoeding bij de werkgever berust. Hij beslist of hij al dan niet het systeem van mobiliteitsvergoeding zal invoeren. Het staat de werkgever ook vrij om dat in te voeren voor de hele onderneming, voor een bepaalde afdeling, of voor bepaalde categorieën werknemers.

Voorzien wordt wel dat als de werkgever voorwaarden wenst te verbinden aan de toekenning van een mobiliteitsvergoeding, hij deze bij de invoering van de mobiliteitsvergoeding kenbaar moet maken aan het personeel.

De introductie van de mobiliteitsvergoeding in het loonsysteem van de werkgever kan gebeuren op dezelfde manier als waarop de bedrijfswagen zelf werd ingevoerd binnen de

peut donc être une convention collective de travail ou un contrat de travail individuel, mais également via une "policy", qui présente les caractéristiques d'un contrat de travail individuel, et le cas échéant cela peut même être sans formalisation supplémentaire, ou en d'autres termes, être introduit via un usage.

C'est une application normale de la hiérarchie des sources de droit et le présent projet n'y déroge pas.

Pour être clair, l'employeur n'a donc pas le droit de modifier unilatéralement les contrats de travail existants. Cela va à l'encontre des règles juridiques en vigueur dans le droit commun (article 1134 C.civ.) et dans le droit du travail (article 6 et article 25 de la loi du 3 juillet 1978).

Il est toutefois important que l'instauration et l'attribution de l'allocation de mobilité par l'employeur se fasse de manière non-discriminatoire.

Vu le récent avis du Conseil d'État du 21 mars 2017 concernant la proposition de loi relative au remplacement des écochèques par une indemnité nette, il faut ici approfondir la réflexion.

La possibilité de remplacer la voiture de société par une allocation de mobilité est – par sa nature même – une situation qui a pour conséquence un traitement inégal des travailleurs. Habituellement tous les travailleurs dans une entreprise n'ont en effet pas une voiture de société. Par ailleurs, étant donné le principe de liberté des deux parties, l'allocation de mobilité ne sera pas demandée par tous les travailleurs – avec une voiture de société – et pour finir l'employeur n'est pas obligé de satisfaire à chaque demande.

Un traitement inégal n'est pas par définition discriminatoire. Tant la directive-cadre européenne du 27 novembre 2000 que la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 qui a transposé cette directive dans la législation belge, ne prévoient en effet aucune interdiction générale d'un traitement inégal, mais bien une interdiction de traitement inégal sur base d'un nombre de critères bien définis, à savoir "l'âge,

onderneming, Dat kan dan een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele arbeidsovereenkomst zijn maar evenzeer via een zogenaamde "policy" die de kenmerken vertoont van een individuele arbeidsovereenkomst, en desgevallend kan het zelfs zonder verdere formalisering of m.a.w. via een gebruik worden geïntroduceerd.

Dat is een gewone toepassing van de hiërarchie van de rechtsbronnen en dit ontwerp wijkt daar niet van af.

De werkgever heeft voor alle duidelijkheid dus niet het recht om de bestaande arbeidsovereenkomsten eenzijdig te wijzigen. Dat gaat in tegen de geldende rechtsregels van het gemeen recht (artikel 1134 BW) en het arbeidsrecht (artikel 6 en artikel 25 wet van 3 juli 1978).

Van belang is wel dat de invoering én de toekenning van de mobiliteitsvergoeding door de werkgever op een niet-discriminatoire wijze gebeurt.

Gelet op het recente advies van de Raad van State van 21 maart 2017 m.b.t het wetsvoorstel 'betreffende de vervanging van de ecocheques door een netto-vergoeding' dient hier nader bij stilgestaan te worden.

De mogelijkheid om de bedrijfswagen te vervangen door een mobiliteitsvergoeding is – uit de aard van de zaak zelf – een situatie die ongelijke behandelingen van de werknemers tot gevolg heeft. Doorgaans hebben immers niet alle werknemers in een onderneming een bedrijfswagen. Daarnaast zal de mobiliteitsvergoeding, gelet op de principiële vrijheid van beide partijen, ook niet door alle werknemers – met een bedrijfswagen – aangevraagd worden, en tenslotte is de werkgever niet verplicht om op elke aanvraag in te gaan.

Een ongelijke behandeling is evenwel niet per definitie discriminatoir. Zowel de Europese kaderrichtlijn van 27 november 2000 als de anti-discriminatie wet van 10 mei 2007 die deze richtlijn heeft omgezet in Belgische wetgeving, voorzien immers geen algemeen verbod op een ongelijke behandeling maar wel een verbod op ongelijke behandeling op basis van een aantal wel omschreven criteria, met name,

l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale".

Il s'agit ici en d'autres termes d'une liste fermée de motifs non autorisés pour un traitement inégal. Seul un traitement inégal sur base de un de ces motifs n'est pas autorisé. Le projet ne donne cependant aucun indice qui peut indiquer qu'un de ces motifs est ici en jeu.

La façon dont l'employeur applique la loi pourrait bien en réalité conduire à une forme indirecte de discrimination, par exemple lorsque l'autorisation (ou le refus) de remplacer la voiture de société par une allocation de mobilité pourrait se baser sur un de ces critères non autorisés. Un tel traitement discriminatoire trouve toutefois son origine dans une application fautive de la loi, et non dans une faute de la loi elle-même.

Ensuite, il existe pour des groupes spécifiques de travailleurs une réglementation spécifique qui doit empêcher un traitement inégal : pour les travailleuses, les travailleurs avec un contrat de travail à temps partiel et ceux avec un contrat de travail à durée déterminée.

Dans tous ces cas, c'est toutefois l'employeur qui court le risque s'il applique la présente loi d'une façon à traiter différemment, directement ou indirectement, un de ces groupes de travailleurs. Le projet soumis, en lui-même, ne donne pas lieu à ça.

Une autre source juridique qui peut mener à une qualification de discrimination interdite, sont les articles 10 et 11 de la Constitution, et plus précisément l'article 172 qui dispose qu'aucun privilège ne peut être établi en matière d'impôt.

Contrairement aux sources juridiques précédentes avec une liste fermée de critères, ces articles de la Constitution forment une liste ouverte ou en d'autres termes, toute forme de

"leefstijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst".

Het gaat hier m.a.w. om een zogenaamde gesloten lijst van niet toegelaten motieven voor een ongelijke behandeling. Enkel een ongelijke behandeling op grond van een van deze motieven is niet toegelaten. Het ontwerp geeft evenwel geen aanknopingspunten die er kunnen op wijzen dat een van deze motieven in het spel is.

De wijze waarop de werkgever de wet toepast, zou echter wel aanleiding kunnen geven tot een vorm van indirecte vorm van discriminatie, bv. wanneer de toelating (of niet-toelating) om de bedrijfswagen te vervangen door een mobiliteitsvergoeding gebaseerd zou zijn op één van deze niet toegelaten criteria. Een dergelijke discriminatoire behandeling vindt dan evenwel zijn oorsprong in een foutieve toepassing van de wet en niet in een fout in de wetgeving zelf.

Verder bestaat er voor specifieke groepen van werknemers, specifieke regelgeving die een ongelijke behandeling moet voorkomen: voor vrouwelijke werknemers, werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst en met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur.

In al deze gevallen is het echter de werkgever die het risico loopt indien hij deze wet toepast op een wijze die een van deze groepen van werknemers, direct of indirect, ongelijk behandelt. Voorliggend ontwerp zelf geeft daar geen aanleiding toe.

Een andere rechtsbron die wel aanleiding kan geven tot een kwalificatie van niet-toegelaten discriminatie, zijn de artikels 10 en 11 van de Grondwet en meer bepaald voor dit ontwerp artikel 172 dat bepaalt dat er inzake belastingen geen voorrechten kunnen worden ingevoerd.

In tegenstelling tot de vorige rechtsbronnen met een gesloten lijst van criteria, vormen deze artikels van de Grondwet een zgn. open lijst of m.a.w., elke vorm van ongelijke behandeling

traitement inégal, peu importe le motif, n'est pas autorisé. C'est la Cour constitutionnelle qui en trace ici les contours.

Cette source juridique a bien une influence sur le projet de loi actuel.

Les arguments du récent avis du Conseil d'État concernant la proposition de loi supprimant les écochèques et les remplaçant par une indemnité nette sont une source utile de comparaison.

Le Conseil d'État a examiné l'inégalité dans le statut des chèques à l'aune de la rémunération normale qui est soumise entièrement à la sécurité sociale et aux impôts.

Selon le Conseil d'État, les dispositions légales sur le plan de la sécurité sociale et de la fiscalité concernant les conditions d'octroi de chèques-repas et d'écochèques garantissent qu'une justification suffisamment raisonnable et objective existe pour le statut plus avantageux sur le plan social et fiscal de l'octroi de ces chèques.

Par la transformation de ces chèques en une indemnité nette, en combinaison avec la suppression de ces conditions d'octroi, la justification raisonnable et objective du statut social et fiscal avantageux disparaît. Les travailleurs peuvent désormais utiliser cette indemnité nette à n'importe quelle fin, tandis que les chèques n'autorisaient qu'une utilisation bien déterminée, limitée et orientée. Il n'y a plus de justification pour traiter différemment et de manière plus avantageuse cette forme de rémunération en argent que le reste de la rémunération en argent, selon le Conseil d'État.

Dans le projet de loi actuel, nous avons aussi à faire à une conversion d'un avantage non monétaire avec un statut social et fiscal avantageux en un montant en argent qui devrait garder le même statut avantageux.

Au vu des faits, il s'agit ici donc d'une situation comparable mais contrairement à la conversion des chèques, il est bien ici sérieusement question d'une justification objective et raisonnable pour ce traitement différent sur le

ongeacht het motief, is niet toegelaten. Het is het Grondwettelijk Hof dat hier de krijtlijnen trekt.

Deze rechtsbron heeft wel invloed op het huidige wetsontwerp.

De argumenten van het recente advies van de Raad van State betreffende het wetsvoorstel tot afschaffing van de ecocheques en hun vervanging door een netto-vergoeding zijn een nuttige vergelijkingsbron.

De Raad van State onderzocht de ongelijkheid in statuut van de cheques ten aanzien van het normale loon dat volledig aan sociale zekerheid en belastingen onderworpen is.

Volgens de Raad van State zorgen de wettelijke voorschriften op sociaal zekerheids- en fiscaal vlak met betrekking tot de toekenningsvoorwaarden van maaltijd- en ecocheques ervoor dat er een afdoende redelijke en objectieve verantwoording bestaat voor het voordeliger statuut op sociaal en fiscaal vlak bij de toekenning van die cheques.

Door de omzetting van die cheques in een netto-vergoeding, in combinatie met de opheffing van die toekenningsvoorwaarden, valt die redelijke en objectieve verantwoording van het voordelige sociale en fiscale statuut weg. De werknemers kunnen deze netto-vergoeding nu voor om het even welk doel gebruiken, terwijl de cheques slechts een welbepaald, doelgericht en beperkt gebruik toelieten. Er is geen verantwoording meer om deze loonvorm in geld anders en voordeliger te behandelen dan de rest van het loon in geld, aldus de Raad van State.

In het huidige wetsontwerp hebben we ook te maken met de omvorming van een niet-geldelijk voordeel met een gunstig sociaal en fiscaal statuut, naar een bedrag in geld dat hetzelfde voordelige statuut zou moeten behouden.

Naar de feiten toe gaat het hier dus om een gelijkaardige situatie maar in tegenstelling tot de omvorming van de cheques, is er hier wel degelijk sprake van een objectieve en redelijke verantwoording voor deze verschillende behandeling op sociaal en fiscaal vlak van het

plan social et fiscal du montant en argent.

La conversion de la voiture de société en une allocation de mobilité a pour unique but d'inciter les travailleurs (et les employeurs) à diminuer l'utilisation de la voiture dans la circulation. Ce but répond à un problème de société actuel très aigu. Il s'agit non seulement de la congestion du trafic et du préjudice économique qui l'accompagne, mais également des problèmes de santé que l'utilisation excessive et toujours croissante des voitures engendre, entre autres par les particules fines qu'elles émettent. La diminution du parc automobile en circulation est la seule solution à ce problème. Oter des voitures de la circulation via l'allocation de mobilité répond entièrement à cet objectif.

Le seul encouragement qui peut être donné aux travailleurs pour qu'ils n'utilisent, de leur propre initiative, aucune voiture pour leurs déplacements, est un incitant financier. Accorder le même statut social et fiscal favorable au montant de l'allocation de mobilité assure que le travailleur ne reste pas attaché à sa voiture de société purement et simplement en raison de ce statut avantageux. L'allocation de mobilité lui donne en effet le même avantage social et fiscal de telle sorte qu'il peut spontanément opter pour des modes de transport alternatifs.

En théorie, un travailleur pourrait très bien consacrer son allocation de mobilité à l'acquisition d'une voiture privée pour des déplacements domicile-lieu de travail, ce qui ne diminuerait alors pas le nombre de voitures sur les routes. Mais le gouvernement considère une telle affectation de l'allocation de mobilité peu probable.

Un travailleur avec une voiture de société a en effet peu d'intérêt à la restituer contre une allocation de mobilité et ensuite supporter lui-même tous les frais liés à une voiture privée, car l'allocation de mobilité telle que calculée par le présent projet se base sur la valeur catalogue du véhicule, sans tenir compte des frais accessoires. Elle n'est donc pas en mesure de couvrir pour le travailleur l'acquisition d'un nouveau véhicule, avec tous les frais liés.

geldbedrag.

De omvorming van de bedrijfswagen naar een mobiliteitsvergoeding heeft als enig doel de werknemers (en werkgevers) ertoe aan te zetten minder gebruik te maken van de wagen in het verkeer. Dat doel beantwoordt aan een huidig maatschappelijk probleem dat vrij acuut is. Het gaat daarbij dan niet alleen om de verkeerscongestie en de daarmee gepaard gaande economische schade, maar ook om de gezondheidsproblemen die het overmatig en steeds toenemend gebruik van wagens veroorzaken, onder meer door het fijn stof dat ze verspreiden. Het verminderen van het wagenpark in het verkeer, is daarvoor de enige oplossing. Het uit het verkeer nemen van bedrijfswagens via de mobiliteitsvergoeding, beantwoordt helemaal aan dat doel.

De enige aansporing die aan de werknemers kan gegeven worden om uit eigen beweging, geen wagen te gebruiken bij hun verplaatsingen is een financiële prikkel. Aan het bedrag van de mobiliteitsvergoeding hetzelfde sociale en fiscale gunstige statuut geven, zorgt ervoor dat de werknemer niet meer louter en alleen omwille van dit voordelige statuut gehecht blijft aan zijn bedrijfswagen. De mobiliteitsvergoeding geeft hem immers hetzelfde sociaal en fiscaal voordeel zodat hij ongedwongen kan opteren voor alternatieve vervoersmodi.

In theorie zou een werknemer zijn mobiliteitsvergoeding wel kunnen aanwenden om daarmee een privéwagen aan te schaffen voor zijn woon-werkverplaatsingen, wat het aantal auto's op de baan dan niet zou verminderen, maar in de praktijk acht de Regering een dergelijke besteding van de mobiliteitsvergoeding weinig waarschijnlijk.

Een werknemer met een bedrijfswagen heeft er immers weinig belang bij om deze in te leveren voor een mobiliteitsvergoeding en vervolgens zelf alle kosten te gaan dragen die verbonden zijn aan een privé wagen. Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding wordt namelijk berekend op basis van de catalogusprijs, zonder rekening te houden met de bijkomende kosten. De mobiliteitsvergoeding is m.a.w. niet van dien aard dat het de aankoop van een privéwagen en tevens alle bijkomende kosten dekt voor

Par ailleurs, l'ensemble de ces frais, dont l'achat, le financement, l'entretien, l'assurance omnium, le carburant, le service d'assistance, les pneus hivers, etc., sont en effet plus élevés pour un particulier que pour un employeur qui peut bénéficier généralement de réduction pour son parc automobile et d'autres avantages collectifs. En outre, ces frais de voiture privés ne sont pas fiscalement déductibles et il n'est pas non plus possible de récupérer une partie de la TVA.

Le fait que, comme le remarque le Conseil d'État, une allocation de mobilité puisse à tout moment, par exemple à l'occasion d'une promotion, être reconvertie en une voiture de société n'empêche pas en soi que cette indemnité, aussi longtemps qu'on en bénéficie, soit utilisée pour des solutions de mobilité durables. Aussi longtemps que l'indemnité est perçue, il y a en effet une voiture de société en moins, et le travailleur devra se déplacer d'une façon alternative.

De plus, la chance est réelle qu'un travailleur qui bénéficie durant un nombre d'années d'une allocation de mobilité et qui y reconnaît un avantage, préfère, à l'occasion d'une promotion lui donnant droit à une voiture de société, conserver son allocation de mobilité en échange d'éventuelles autres compensations qu'une voiture de société.

L'objectif de l'instauration d'une allocation de mobilité, à savoir moins de voitures sur les routes, est ainsi obtenue indirectement.

Le fait que, éventuellement, seuls les travailleurs rejoignant leur lieu de travail plus rapidement en transport en commun qu'en voiture seront enclins à restituer leur voiture de société contre une allocation de mobilité, comme le remarque le Conseil d'État, ne porte aucunement atteinte selon le gouvernement à l'objectif de l'allocation de mobilité, au contraire. Comme c'est justement avant tout cette catégorie de travailleurs qui opte pour une allocation de mobilité, il y a aussi un avantage immédiat sur le plan de la mobilité en ôtant de la circulation ces voitures de société.

een werknemer.

Het totaal van die kosten, waaronder de aankoop, financiering, onderhoud, omnium verzekering, brandstof, pechverhelping, winterbanden enz. ligt privé immers hoger dan voor een werkgever die doorgaans fletkortingen en andere collectieve voordelen kan genieten. Bovendien zijn die autokosten privé fiscaal dan niet aftrekbaar en kan er evenmin een deel van de btw gerecupereerd worden.

Het feit dat een mobiliteitsvergoeding ten allen tijde, bijv. bij een promotie, terug kan worden omgezet in een bedrijfswagen, zoals de Raad van State opmerkt, verhindert op zich ook niet dat deze vergoeding, zolang ze wordt genoten, gebruikt wordt voor duurzame mobiliteitsoplossingen. Zolang de vergoeding wordt ontvangen, is er immers een bedrijfswagen minder en zal de werknemer zich op een alternatieve wijze dienen te verplaatsen.

Bovendien is de kans ook reëel dat een werknemer die gedurende een aantal jaren een mobiliteitsvergoeding geniet en daarvan de voordelen inziet, er bij een promotie die recht geeft op een bedrijfswagen, de voorkeur aangeeft zijn mobiliteitsvergoeding te behouden in ruil voor eventuele andere tegemoetkomingen dan een bedrijfswagen.

Het doel van de invoering van een mobiliteitsvergoeding, met name minder auto's op de weg, wordt zo ook onrechtstreeks bewerkstelligd.

Het feit dat mogelijkerwijze alleen die werknemers die sneller met het openbaar vervoer dan met de wagen op het werk geraken, geneigd zullen zijn om hun bedrijfswagen in te leveren voor een mobiliteitsvergoeding, zoals de Raad van State opmerkt, doet volgens de Regering op zich geen afbreuk aan de doelstelling van de mobiliteitsvergoeding, integendeel. Als het in eerste instantie net die categorie werknemers zijn die opteren voor een mobiliteitsvergoeding, is er ook een onmiddellijk voordeel op het vlak van de mobiliteit door het van de baan halen van die bedrijfswagens.

En outre, il y a aussi des travailleurs qui n'opteront pas pour le transport public, mais pour d'autres solutions, comme par exemple les vélos (électriques ou non), le *speed pedelec*, les scooters (électriques ou non), les vélos partagés et de nombreuses autres possibilités, comme éventuellement se rapprocher du lieu de travail, et utiliser l'allocation de mobilité pour les frais liés à ce déménagement.

Le gouvernement souhaite en effet souligner que le but n'est pas de retirer toutes les voitures de société de la circulation, étant donné que beaucoup d'entre elles sont aussi utilisées professionnellement pour des déplacements entre différents lieux de travail. Le but est au contraire de retirer de la route le plus de voitures de société possible qui sont uniquement ou principalement utilisées pour des trajets domicile-lieu de travail.

Le fait par ailleurs que le présent projet se fonde en principe sur l'incompatibilité de l'allocation de mobilité avec une intervention de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, oblige le travailleur qui a restitué sa voiture de société à utiliser effectivement son allocation de mobilité pour financer ses déplacements domicile – lieu de travail. Il y a, en d'autres termes, un lien clair entre l'allocation de mobilité et des modes de transport alternatifs durables. Pour les mêmes raisons, le projet prévoit également (article 23) l'abrogation du statut fiscal favorable des indemnités de déplacement pour les travailleurs avec une allocation de mobilité qui se déplaceraient encore avec leur propre voiture.

En d'autres termes, les travailleurs avec une allocation de mobilité ne peuvent *de facto* pas utiliser cette allocation autrement que pour financer eux-mêmes leurs déplacements. Le régime fiscal et social favorable de l'allocation de mobilité les incite encore plus à effectuer ces déplacements également de manière durable.

Selon le Conseil d'État, il n'y a à cet égard pas de différence suffisante avec un salaire ordinaire, parce qu'il faut raisonnablement supposer que ce salaire est aussi *de facto* partiellement utilisé pour des déplacements.

Daarnaast zijn er ook nog de werknemers die niet zullen opteren voor het openbaar vervoer maar voor andere oplossingen zoals o.m. de al dan niet elektrische fiets, de speed pedelec, de al dan niet elektrische scooter, de deelfietsen en tal van andere mogelijkheden waaronder eventueel ook dichterbij het werk gaan wonen en de mobiliteitsvergoeding aldus gebruiken voor de kosten die gepaard gaan met die verhuis.

De Regering wenst immers op te merken dat het niet de bedoeling is om alle bedrijfswagens van de baan te halen, gelet dat velen daarvan ook beroepsmatig worden gebruikt voor werkverplaatsingen. Het doel is daarentegen wel om zoveel mogelijk bedrijfswagens die alleen of hoofdzakelijk gebruikt worden voor woon,-werkverkeer van de weg te halen.

Het feit overigens dat dit ontwerp principieel uitgaat van de onverenigbaarheid van de mobiliteitsvergoeding met een tussenkomst van de werkgever in de kosten van verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, noopt de werknemer die zijn bedrijfswagen heeft ingeruild, zijn mobiliteitsvergoeding daadwerkelijk te gebruiken om zijn woon-werkverplaatsingen, te financieren. Er is m.a.w. een duidelijk verband tussen de mobiliteitsvergoeding en alternatieve duurzame vervoersmodi. Om dezelfde reden voorziet het ontwerp (artikel 23) ook in het opheffen van het gunstige fiscale statuut van de verplaatsingsvergoedingen voor de werknemers met een mobiliteitsvergoeding die zich alsnog met een eigen wagen zouden verplaatsen.

Werknemers met een mobiliteitsvergoeding kunnen *de facto* m.a.w. niet anders dan dit budget te gebruiken om hun verplaatsingen zelf te financieren. Het fiscaal en sociaal gunstige regime van de mobiliteitsvergoeding zet hen er bovendien extra toe aan die verplaatsingen ook op een duurzame wijze te doen.

Volgens de Raad van State is er dienaangaande geen afdoende verschil met gewoon loon, omdat er redelijkerwijze moet van uitgegaan worden dat dit *de facto* ook deels wordt gebruikt voor verplaatsingen.

Pour le gouvernement, il y a néanmoins une différence substantielle.

Un travailleur ne peut bénéficier d'une allocation de mobilité que si auparavant il avait une voiture de société et qu'il réalisait ses déplacements presque totalement à l'aide de cette voiture de société. Il pouvait disposer de son salaire ordinaire comme bon lui semblait, mais devait certainement ne pas l'utiliser pour des déplacements.

Si un travailleur restitue sa voiture de société, il reçoit alors pour cela une allocation de mobilité qui, par définition, devra notamment être consacrée à ses déplacements, étant donné qu'il n'a plus de voiture de société. Quant à savoir pour quels modes de transport alternatifs l'allocation de mobilité doit précisément être consacrée, le projet ne le règlemente pas, parce que le gouvernement part du principe que chaque travailleur est le mieux placé pour trouver quelle alternative lui est le plus appropriée et parce qu'on ne souhaite pas porter préjudice à la liberté de choix du travailleur.

En d'autres termes, on n'est pas certain quant aux modes de transport auxquels l'allocation de mobilité sera précisément consacrée, mais il est tout à fait sûr qu'elle sera désormais utilisée entre autres pour financer des déplacements qui étaient auparavant réalisés avec la voiture de société. Le salaire ordinaire du travailleur demeure à consacrer comme bon lui semble, comme c'était le cas auparavant, mais il n'a pas besoin de l'utiliser pour le financement de ses déplacements car il bénéficie déjà pour cela de l'allocation de mobilité.

Que suite à ce qui précède, il y ait une différence avec un travailleur sans allocation de mobilité parce que, *de facto*, ce dernier utilisera une partie de son salaire ordinaire également pour ses déplacements, alors que ce salaire ordinaire connaît un statut fiscal et social beaucoup moins intéressant, est en soi correct, mais cette différence n'est pas la conséquence du présent projet.

La différence entre un travailleur avec et un travailleur sans allocation de mobilité n'est en fait que la prolongation de la différence entre les travailleurs avec et les travailleurs sans

Volgens de Regering is er niettemin een wezenlijk verschil.

Een mobiliteitsvergoeding kan met name alleen genoten worden door een werknemer die voordien een bedrijfswagen had en zijn verplaatsingen dan ook zo goed als allemaal maakte met die bedrijfswagen. Zijn gewone loon kon hij besteden naar goeddunken, maar diende alleszins niet gebruikt te worden voor verplaatsingen.

Levert een werknemer zijn bedrijfswagen in, dan ontvangt hij daarvoor een mobiliteitsvergoeding die per definitie zal dienen aangewend te worden voor zijn verplaatsingen, gelet dat hij nu geen bedrijfswagen meer heeft. Aan welke alternatieve vervoersmodi de mobiliteitsvergoeding precies dient besteed te worden, wordt niet geregeld in dit ontwerp omdat de Regering er vanuit gaat dat de iedere werknemer zelf het beste geplaatst is om het voor hem meest geschikte alternatief te vinden en omdat geen afbreuk wenst gedaan te worden aan de keuzevrijheid van die werknemer.

Het is m.a.w. niet zeker aan welke vervoersmodi de mobiliteitsvergoeding precies zal besteed worden, maar dat het onder meer zal gebruikt worden om voortaan verplaatsingen mee te financieren die voordien met de bedrijfswagen werden gemaakt, is wel zo goed als zeker. Het gewone loon van de werknemer, blijft net zoals voorheen te besteden naar goeddunken maar hoeft niet gebruikt te worden voor de financiering van zijn verplaatsingen want daarvoor geniet hij reeds de mobiliteitsvergoeding.

Dat er ingevolge het voorgaande dan een onderscheid is met een werknemer zonder mobiliteitsvergoeding omdat die de facto zijn gewone loon ook voor een deel zal gebruiken voor zijn verplaatsingen, terwijl dit gewone loon wel een veel minder gunstig fiscaal en sociaal statuut kent, is op zich correct maar dat onderscheid is niet het gevolg van dit ontwerp.

Het onderscheid tussen een werknemer met en een werknemer zonder mobiliteitsvergoeding, is immers een voortzetting van het onderscheid tussen

voiture de société, et cette dernière trouve son origine dans la politique salariale de l'employeur. Tous les travailleurs n'ont pas une voiture de société, et les travailleurs n'ont pas non plus tous le même salaire.

En partant du principe que la différence dans la rétribution des travailleurs peut être justifiée objectivement, il faut en conclure que la différence entre travailleurs avec et travailleurs sans allocation de mobilité est également justifiée.

Concrètement, le Conseil d'État s'interroge sur la pertinence du projet à la lumière de l'objectif visé, entre autres parce que le statut avantageux de la voiture de société est maintenu, et que le projet dans son ensemble est par ailleurs plus facultatif que contraignant.

Le gouvernement souhaite cependant préciser à ce propos :

- L'objectif du présent projet consiste à ôter de la circulation le plus de voitures de société possible, sans pour autant imposer supplémentaires les voitures de société restantes. La pression fiscale est en effet déjà suffisamment élevée, et de nombreuses voitures de société sont bien utilisées à des fins professionnelles, et non pas purement privées ;
- Le projet suppose la volonté de l'employeur et du travailleur, parce que, chacun en ce qui les concerne, ils sont les mieux placés pour juger de l'opportunité d'une allocation de mobilité et, de plus, parce que un véritable changement de mentalité ne peut être assuré, à terme, que sur base d'un libre choix ;
- La situation où un travailleur dispose de plusieurs voitures de société et en restitue une pour une allocation, et où il combine par conséquent une voiture de société avec une allocation de mobilité, est extrêmement rare, mais aura néanmoins pour conséquence une voiture de société en moins en circulation ;

werknemers met en werknemers zonder bedrijfswagen en dat laatste vindt zijn oorsprong in de loonpolitiek van de werkgever. Niet elke werknemer heeft een bedrijfswagen en werknemers hebben ook niet allemaal hetzelfde loon.

Ervan uitgaande dat het verschil in verloning van werknemers objectief kan worden verantwoord, dient geconcludeerd dat ook het verschil tussen werknemers met en zonder mobiliteitsvergoeding verantwoord is.

Concreet stelt de Raad van State vragen bij de pertinentie van het ontwerp in het licht van het beoogde doel, onder meer omdat het voordelig statuut van de bedrijfswagen behouden blijft en het hele ontwerp voor het overige eerder vrijblijvend is dan dwingend.

De Regering wenst terzake evenwel te benadrukken dat:

- Het doel van dit ontwerp erin bestaat om zoveel mogelijk bedrijfswagens van de baan te halen, niet zozeer om de bedrijfswagens die behouden blijven, extra te gaan belasten. De belastingdruk is immers al hoog genoeg en heel wat bedrijfswagens worden wel degelijk ook beroepsmatig gebruikt en niet louter privé;
- Het ontwerp uitgaat van de vrijwilligheid van werkgever en werknemer omdat zij ieder voor zich het beste geplaast zijn om de opportuniteit van een mobiliteitsvergoeding te beoordelen en bovendien omdat op termijn alleen op basis van een vrije keuze een echte mentaliteitswijziging kan worden bewerkstelligd;
- De situatie waarbij een werknemer meerdere bedrijfswagens heeft, er daarvan één inlevert voor een mobiliteitsvergoeding en bijgevolg een bedrijfswagen combineert met een mobiliteitsvergoeding, uiterst zeldzaam is maar niettemin tot gevolg zal hebben dat er één bedrijfswagen minder op de baan is;

- Comme expliqué précédemment, le projet est conçu en ce sens qu'un travailleur qui restitue sa voiture de société utilisera autant que possible son allocation de mobilité pour des modes de transport alternatifs et il aura peu d'intérêt à financer sa propre voiture privée avec l'allocation reçue ;
- La possibilité d'obtenir à nouveau une voiture de société est vue comme un filet de sécurité devant permettre aux travailleurs d'oser tester de nouveaux modes de transport. Dans le cas où ces modes alternatifs à la voiture ne lui conviennent pas, il peut récupérer une voiture de société "physique", au lieu de l'allocation de mobilité ;
- Il faut rappeler ici l'objectif d'intérêt général poursuivi par le gouvernement. Le problème de pollution liée à la circulation routière a déjà été souligné par plusieurs organismes internationaux, dont la Commission européenne et l'OCDE. La Belgique s'est également engagée à plusieurs reprises, à l'égard de ses partenaires européens, à diminuer sa part d'émission de gaz à effet de serre. L'objectif poursuivi par le gouvernement est donc bel et bien celui de diminuer le nombre de véhicules en circulation, en offrant une alternative économiquement attractive aux détenteurs d'une voiture de société.
- Het ontwerp in die wijze is opgevat, zoals hoger reeds toegelicht, dat een werknemer die zijn bedrijfswagen inlevert, zijn mobiliteitsvergoeding zoveel mogelijk zal gebruiken voor alternatieve vervoersmodi en er nauwelijks baat bij zal hebben om met de ontvangen vergoeding een eigen privé wagen te financieren;
- de mogelijkheid om steeds terug te keren naar een bedrijfswagen, net gezien wordt als een zekerheid die werknemers toelaat alternatieve vervoersmodi uit te testen. Indien deze alternatieven dan niet zouden bevallen, kan de mobiliteitsvergoeding terug omgezet worden in een bedrijfswagen;
- het algemeen belang dat de regering voor ogen heeft, niet uit het oog mag worden verloren. Het probleem van de vervuiling veroorzaakt door het wegverkeer is reeds door meerdere internationale organisaties aangekaart waaronder de Europese Commissie en de OESO en België heeft zich ook reeds herhaaldelijk geëngageerd ten aanzien van haar Europese partners om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. Door werknemers met een bedrijfswagen een aantrekkelijk alternatief te bieden in de vorm van een mobiliteitsvergoeding, komt de regering derhalve ook tegemoet aan de noodzaak het aantal auto's op de weg te verminderen.

Enfin, nous devons également attirer l'attention sur l'article 45 de la loi de 1969 sur la sécurité sociale en tant que source juridique.

Cet article de loi est rédigé de façon très générale et prévoit que chaque distinction entre travailleurs lors de l'octroi d'avantages supplémentaires n'est pas autorisée.

Aussi bien la jurisprudence, que la doctrine et également la Sécurité sociale, ont en réalité toujours été d'avis que l'application de cet article se limite à des éléments complémentaires aux avantages de sécurité

Tot slot moeten we ook aandacht besteden aan artikel 45 van de RSZ-wet van 1969 als rechtsbron.

Dit wetsartikel is zeer algemeen opgesteld en voorziet dat elk onderscheid tussen werknemers bij het toekennen van aanvullende voordelen niet geoorloofd is.

Zowel de rechtspraak, als de rechtsleer en ook de RSZ zelf, zijn echter steeds van oordeel geweest dat de toepassing van dit artikel zich beperkt tot aanvullingen bij de sociale zekerheidsvoordelen die gevat worden door de

sociale contenus dans la loi de 1969.

L'allocation de mobilité ne doit pas être cataloguée en tant qu'un élément complémentaire à un des avantages de sécurité social, et ne peut donc être compris dans cet article.

Pour néanmoins éviter toute éventuelle insécurité juridique, l'article 19 du projet complète l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 d'un alinéa qui en exclut l'application à l'allocation de mobilité.

Le deuxième paragraphe de l'article 4 dispose que l'employeur doit déjà avoir mis à disposition de un ou plusieurs travailleurs des voitures de société durant une période ininterrompue de 36 mois, avant qu'il ne puisse débiter avec l'introduction du système de l'allocation de mobilité. La période d'attente de trois ans est une disposition anti-abus qui doit empêcher que le système ne soit utilisé improprement. Les entreprises qui, à l'entrée en vigueur de la loi, n'ont pas encore mis de voitures de société à disposition de leurs travailleurs, ne pourront en d'autres termes octroyer aucune allocation de mobilité avant d'avoir d'abord donné une voiture de société à un ou plusieurs travailleurs.

On peut prouver de différentes façons que l'employeur met effectivement à disposition des voitures de société depuis au moins 36 mois.

Une preuve concrète peut entre autres être apportée sur base de la déclaration DmfA de l'employeur. Lorsqu'une voiture de société est mise à disposition par l'employeur, il est en effet redevable d'une cotisation de solidarité CO₂ pour cela. Depuis le 1^{er} janvier 2005, le montant total dû de cette cotisation spéciale est indiquée au niveau de l'entreprise.

Les numéros d'immatriculation des véhicules concernés doivent aussi être déclarés.

L'apparition de cette cotisation au niveau de l'entreprise est par conséquent un indicateur clair de l'existence d'un système de voitures de

wet van 1969.

De mobiliteitsvergoeding valt niet te catalogeren als een aanvulling bij een van de sociale zekerheidsvoordelen, en kan derhalve niet gevat worden door dit artikel.

Om niettemin elke gebeurlijke rechtsonzekerheid te vermijden, vult artikel 19 van het ontwerp dit artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 aan met een alinea die de toepassing ervan op de mobiliteitsvergoeding uitsluit.

De tweede paragraaf van artikel 4 bepaalt dat de werkgever reeds gedurende een ononderbroken periode van 36 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van de mobiliteitsvergoeding, bedrijfswagens ter beschikking moet stellen van één of meerdere werknemers alvorens hij van start kan gaan met de invoering van het systeem van de mobiliteitsvergoeding. De wachtperiode van drie jaar is een antimisbruikbepaling die moet verhinderen dat het systeem oneigenlijk gebruikt zou worden. Ondernemingen die bij het in voege treden van de wet, alsnog geen bedrijfswagens ter beschikking stellen van hun werknemers, zullen m.a.w. geen mobiliteitsvergoeding kunnen toekennen door één of meerdere werknemers nog snel eerst een bedrijfswagen te geven.

Dat de werkgever effectief al minstens 36 maanden bedrijfswagens ter beschikking stelt, kan op diverse wijzen worden aangetoond.

Een tastbaar bewijs kan onder meer geleverd worden op grond van de DmfA-aangifte van de werkgever. Wanneer een bedrijfswagen ter beschikking wordt gesteld door de werkgever, is de werkgever hiervoor immers een CO₂-solidariteitsbijdrage verschuldigd. Sinds 1 januari 2005 wordt het totaal verschuldigde bedrag van deze bijzondere bijdrage op het niveau van de onderneming aangegeven.

Ook de nummerplaten van de desbetreffende voertuigen moeten opgegeven worden.

Het voorkomen van deze bijdrage op het niveau van de onderneming is bijgevolg een duidelijke indicator van het bestaan van een systeem van bedrijfswagens in de

société dans l'entreprise.

Le troisième paragraphe de l'article 4 prévoit une exception au principe des 36 mois pour les entreprises qui débutent. Les jeunes sociétés qui ne sont pas encore actives depuis 36 mois mais octroient bien des voitures de société à un ou plusieurs travailleurs ne sont ainsi pas exclues de la possibilité d'instaurer le système de l'allocation de mobilité. En d'autres termes, les travailleurs avec une voiture de société dans une jeune entreprise peuvent aussi contribuer à une mobilité durable.

Pour être complet, on souligne ici que le travailleur d'une entreprise débutante doit bien disposer d'une voiture de société durant au moins 12 mois avant qu'il puisse la restituer pour une allocation de mobilité (article 5, § 2). Par conséquent, il ne suffit pas qu'une entreprise débute, ensuite qu'elle donne à un travailleur une voiture de société durant un jour pour ensuite la transformer en allocation de mobilité. En effet, en principe l'entreprise débutante devra aussi avoir mis à disposition d'un travailleur une voiture de société durant au moins 12 mois avant que ce dernier ne puisse opter pour la restitution de la voiture de société contre une allocation de mobilité.

Pour savoir s'il s'agit d'une entreprise qui débute, on prend en compte :

- la date de la première inscription à la Banque-carrefour des entreprises lorsqu'il s'agit d'une personne physique,
- la date du dépôt de l'acte de constitution au greffe du tribunal de commerce ou la date d'une formalité similaire dans un autre État membre de l'Espace économique européen, lorsqu'il s'agit d'une personne morale.

Afin de tenir compte de l'avis n°62.233/1/3 du 14 novembre 2017 du Conseil d'Etat, la continuation de l'activité d'une personne physique ou morale par une société est mieux décrite dans le texte de loi.

onderneming.

De derde paragraaf van artikel 4 voorziet een uitzondering op het 36 maanden principe voor startende ondernemers. Jonge bedrijven die nog geen 36 maanden actief zijn maar wel bedrijfswagens toekennen aan één of meerdere werknemers, worden zo niet uitgesloten van de mogelijkheid om het systeem van een mobiliteitsvergoeding in te voeren. Ook werknemers met een bedrijfswagen in een jonge onderneming mogen m.a.w. bijdragen tot een duurzame mobiliteit.

Voor de volledigheid wordt hier al wel aangestipt, dat de werknemer van een startende onderneming wel gedurende minstens 12 maanden over een bedrijfswagen moet beschikt hebben alvorens die te kunnen inleveren voor een mobiliteitsvergoeding (artikel 5 § 2). Het volstaat derhalve niet om een onderneming te starten, vervolgens één werknemer gedurende één dag een bedrijfswagen te geven om die vervolgens om te zetten in een mobiliteitsvergoeding. De facto zal ook een startende onderneming in principe immers minstens 12 maanden een bedrijfswagen ter beschikking gesteld moeten hebben van een werknemer alvorens deze laatste ervoor kan opteren om deze in te leveren voor een mobiliteitsvergoeding.

Om te weten of het gaat om een startende onderneming wordt rekening gehouden met:

- als de werkgever een natuurlijk persoon is, de datum van de eerste inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen.
- als de werkgever een rechtspersoon is, de datum van de neerlegging van de oprichtingsakte ter griffie van de rechtbank van koophandel of van een gelijkaardige registratieformaliteit in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte.

Teneinde rekening te houden met het advies nr. 62.233/1/3 van 14 november 2017 van de Raad van State is in de wettekst de voortzetting van de activiteit van een natuurlijke persoon of een rechtspersoon in een vennootschap beter omschreven.

Art. 5

Le présent article régit la demande de la part du travailleur.

La demande n'est possible que si l'employeur a instauré le système au sein de son entreprise suivant les dispositions de l'article 4.

En revanche, l'employeur ne peut pas imposer l'allocation de mobilité à ses travailleurs. L'employeur ne peut obliger un travailleur avec une voiture de société à l'échanger contre une allocation de mobilité. Le travailleur doit effectivement le demander lui-même.

Cela ne signifie pas que l'employeur perd le contrôle normal sur sa voiture de société. Il peut, en d'autres termes, toujours modifier, supprimer, remplacer, ... son système de voitures de société, selon les règles qui sont applicables à ce propos au sein de son entreprise. Si une voiture de société est remplacée par du salaire – sans suivre les procédures de la présente loi – cela deviendra en d'autres termes une rémunération brute ordinaire, sans le statut social et fiscal favorable de la présente loi.

Le paragraphe 2 du présent article détermine les conditions auxquelles le travailleur doit satisfaire pour pouvoir demander une allocation de mobilité. Pour éviter les abus, le projet établit une double condition :

- le travailleur doit, au cours des 36 derniers mois, disposé ou avoir disposé d'une voiture de société durant au moins 12 mois

et

- au moment de la demande, il doit disposer d'une voiture de société depuis au moins 3 mois sans interruption.

Tout comme les 36 mois d'attente de l'employeur (article 4), les 12 mois et les 3 mois pour le travailleur ont pour but d'empêcher qu'un système de voitures de société ne soit instauré, uniquement avec pour objectif de pouvoir être immédiatement échangé contre une allocation de mobilité, avec son statut

Art. 5

Dit artikel regelt de aanvraag door de werknemer.

De aanvraag is enkel mogelijk indien de werkgever het systeem heeft ingevoerd in zijn onderneming volgens de bepalingen van artikel 4.

Daartegenover staat dat de werkgever de mobiliteitsvergoeding ook niet kan opleggen aan zijn werknemers. De werkgever kan een werknemer met een bedrijfswagen niet verplichten om deze in te ruilen voor een mobiliteitsvergoeding. De werknemer moet het wel degelijk zelf aanvragen.

Het voorgaande houdt ook geenszins in dat de werkgever de normale controle over zijn bedrijfswagen verliest. Hij kan m.a.w. nog steeds zijn systeem van bedrijfswagens wijzigen, afschaffen, vervangen ... volgens de regels die daarop van toepassing zijn in zijn onderneming. Wordt een bedrijfswagen vervangen door loon, zonder de procedures van deze wet, dan zal dat m.a.w. een gewoon brutoloon zijn, zonder het gunstig sociaal en fiscaal statuut van deze wet.

Paragraaf 2 van dit artikel bepaalt de voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om een mobiliteitsvergoeding te kunnen aanvragen. Om misbruiken te vermijden, stelt het ontwerp nl. een dubbele voorwaarde:

- de werknemer moet in de voorbije 36 maanden minstens 12 maanden over een bedrijfswagen beschikken of beschikt hebben

en

- op het moment van de aanvraag moet hij minstens 3 maanden ononderbroken beschikken over een bedrijfswagen.

Zowel de 36 maanden wachttijd van de werkgever (artikel 4), als de 12 maanden én de 3 maanden voor de werknemer, willen verhinderen dat eerst nog een systeem van bedrijfswagens zou ingevoerd worden, louter met de bedoeling ze kort daarop te kunnen omruilen voor de mobiliteitsvergoeding met zijn

social et fiscal favorable. L'intention du présent projet est en effet d'ôter des voitures de société de la circulation, et pas de d'abord donner à chacun une voiture de société pour ensuite pouvoir l'échanger.

La combinaison du double délai pour les travailleurs, c'est-à-dire au moins 12 mois au cours des 36 mois précédents et au moins 3 mois sans interruption au moment de la demande, doit être vue comme une mesure anti-abus.

Seul celui qui, au moment de la demande, a disposé depuis suffisamment de temps d'une voiture de société peut ainsi demander une allocation de mobilité.

Le délai de trois mois peut se confondre ou non avec le délai de 12 mois. Dans ce dernier cas, la durée totale pour le travailleur s'élève donc à 15 mois.

Exemple 1 : un travailleur a eu une voiture de société auprès de son employeur pendant toute l'année 2016, mais il ne l'a plus depuis début 2017. L'employeur instaure une allocation de mobilité pour le 1^{er} janvier 2018.

La condition de 12 mois est remplie pour ce travailleur, mais celle de trois mois non, et donc il ne peut pas demander une allocation de mobilité.

Par ailleurs, cela est aussi logique. Au moment de sa demande, le travailleur ne dispose plus d'une voiture de société et, par conséquent, il ne peut plus non plus l'échanger.

Exemple 2 : un travailleur dispose d'une voiture de société depuis le 1^{er} janvier 2017. L'employeur instaure l'allocation de mobilité pour le 1^{er} janvier 2018 et le travailleur effectue le même jour une demande pour une allocation de mobilité.

Les deux conditions sont remplies : le travailleur a en effet une voiture de société depuis au moins 12 mois. Il a également cette voiture de société depuis au moins trois mois sans interruption avant la demande du 1^{er} janvier 2018. Le fait que ces derniers trois mois soient compris dans cette période de 12 mois

gunstig sociaal en fiscaal statuut. Het opzet van dit ontwerp is immers om bedrijfswagens van de baan te halen, niet om iedereen eerst een bedrijfswagen te geven om die vervolgens te kunnen omruilen.

Ook de combinatie van de dubbele termijn bij werknemers, nl. minstens 12 maanden in de voorbije 36 maanden én minstens 3 maanden ononderbroken op het moment van de aanvraag, dient gezien te worden als een antimisbruikmaatregel.

Alleen wie op het moment van de aanvraag lang genoeg over een bedrijfswagen beschikt, kan zo een mobiliteitsvergoeding aanvragen.

Die termijn van drie maanden kan zowel binnen als buiten die termijn van 12 maanden vallen. In het laatste geval strekt de totale duur voor de werknemer zich dan uit tot 15 maanden.

Voorbeeld 1: een werknemer heeft heel het jaar 2016 een bedrijfswagen gehad bij zijn werkgever maar sinds begin 2017 niet meer. De werkgever voert de mobiliteitsvergoeding in per 1 januari 2018.

De voorwaarde van de 12 maanden is voldaan voor deze werknemer maar de voorwaarde van de drie maanden niet waardoor hij geen aanspraak kan maken op een mobiliteitsvergoeding.

Op zich is dit overigens ook logisch. De werknemer beschikt bij zijn aanvraag niet meer over een bedrijfswagen en bijgevolg kan deze ook niet meer worden ingeruild.

Voorbeeld 2: een werknemer beschikt over een bedrijfswagen sinds 1 januari 2017. De werkgever voert de mobiliteitsvergoeding in per 1 januari 2018 en de werknemer doet dezelfde dag nog een aanvraag voor een mobiliteitsvergoeding.

Beide voorwaarden zijn voldaan: de werknemer heeft immers minstens 12 maanden lang een bedrijfswagen. Hij heeft die bedrijfswagen ook minstens drie maanden ononderbroken voor de aanvraag op 1 januari 2018. Dat die laatste drie maanden inbegrepen zijn in die periode van 12 maanden, is m.a.w.

ne s'y oppose pas.

Tenant compte de la remarque du Conseil d'État, il est ici à nouveau précisé que cette double condition pour le travailleur, à savoir les 12 mois et les 3 mois, est aussi d'application pour les travailleurs d'une entreprise qui débute. Pour ces starters, il existe bien une exception à la règle des 36 mois pour l'instauration de l'allocation de mobilité, mais pour les travailleurs d'une telle entreprise, les mêmes conditions que pour les autres travailleurs s'appliquent.

En pratique, l'entreprise qui débute devra bien exister depuis au moins 12 mois et avoir attribué une voiture de société dès le début à un ou plusieurs travailleurs, pour que le travailleur puisse introduire une demande pour une allocation de mobilité.

Cette mesure aussi doit être vue comme une disposition anti-abus. Constituer rapidement une nouvelle entreprise pour contourner ainsi la règle des 36 mois ne peut en principe pas donner droit à une allocation de mobilité.

Dans le § 3 de l'article 5, une disposition spécifique pour les travailleurs qui sont nouvellement entrés en service est reprise. En tant que principe général, la règle qu'ils doivent disposer d'une voiture de société depuis au moins 12 mois avant qu'ils ne puissent introduire une demande pour échanger la voiture de société contre une allocation de mobilité vaut également pour les travailleurs qui viennent d'entrer en service.

Toutefois, pour les travailleurs qui étaient auparavant employés auprès d'un autre employeur où ils bénéficiaient aussi déjà de l'avantage d'une voiture de société, le paragraphe 3 prévoit un certain nombre d'exceptions:

- lorsqu'ils percevaient déjà auprès de leur précédent employeur une allocation de mobilité, ils peuvent poursuivre sa perception auprès du nouvel employeur sans interruption, la période d'attente de 12 mois ne doit plus une nouvelle fois s'écouler ;
- ou lorsqu'ils ont déjà disposé auprès de leur

geen beletsel.

Rekening houdend met de opmerking van de Raad van State, wordt hier extra benadrukt dat deze dubbele voorwaarde voor de werknemer, zijnde de 12 maanden en de 3 maanden, ook van toepassing is op werknemers van een startende onderneming. Voor deze starters geldt er wel een uitzondering op de 36 maanden-regel om de mobiliteitsvergoeding in te voeren maar voor de werknemers van zo'n startende onderneming gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werknemers.

In de praktijk zal de startende onderneming dus wel minstens 12 maanden moeten bestaan en van bij het begin een bedrijfswagen moeten toegekend hebben aan één of meerdere werknemers, opdat de werknemer een aanvraag kan indienen voor een mobiliteitsvergoeding.

Ook deze maatregel dient gezien als een antimisbruikbepaling. Snel een nieuwe onderneming oprichten om zo de 36 maanden regel te omzeilen, kan zo principieel geen recht geven op een mobiliteitsvergoeding.

In § 3 van artikel 5 zijn er specifieke bepalingen opgenomen voor werknemers die nieuw in dienst worden genomen. Als algemeen principe geldt ook voor werknemers die pas in dienst worden genomen de regel dat ze minstens 12 maanden over een bedrijfswagen dienen te beschikken alvorens ze een aanvraag kunnen indienen om de bedrijfswagen te ruilen een mobiliteitsvergoeding.

Voor de werknemers die voordien evenwel bij een andere werkgever waren tewerkgesteld waar ze ook reeds het voordeel van een bedrijfswagen genoten, voorziet paragraaf 3 een aantal uitzonderingen:

- Indien ze bij hun vorige werkgever ook al een mobiliteitsvergoeding ontvingen, dan kan de nieuwe werkgever de toekenning ervan zonder onderbreking verderzetten. De wachtermijn van 12 maanden moet m.a.w. niet opnieuw doorlopen worden;
- of indien ze bij hun vorige werkgever

précédent employeur d'une voiture de société durant au moins 12 mois et aussi durant au moins 3 mois sans interruption précédant immédiatement la cessation de fonction. Ils peuvent alors immédiatement introduire une demande pour une allocation de mobilité auprès de leur nouvel employeur, sans devoir d'abord disposer à nouveau durant 12 mois d'une voiture de société auprès du nouvel employeur. Cela offre la possibilité aux travailleurs qui remplissent toutes les conditions pour demander l'allocation de mobilité mais dont l'employeur a décidé de ne pas l'instaurer, de passer chez un employeur qui a bien instauré l'allocation de mobilité ;

- lorsqu'ils ont déjà partiellement accompli la période d'attente de 12 mois, ils peuvent la poursuivre auprès de leur nouvel employeur ;

Dans les deux premières exceptions, le travailleur doit introduire une demande auprès de son nouvel employeur au plus tard un mois après son entrée en service. Si le travailleur laisse passer ce délai sans introduire de demande, il ne pourra plus faire valoir la période passée auprès du précédent employeur, et devra attendre un nouveau délai de 12 mois (avec les 3 mois éventuellement inclus). Dans la troisième exception, le travailleur doit informer son employeur, au plus tard un mois après son entrée en service, de sa volonté de tenir compte de la période écoulée auprès du précédent employeur.

Exemple : Un travailleur en service auprès de l'employeur A a une voiture de société durant 7 mois et passe ensuite chez l'employeur B où il reçoit aussi une voiture de société à disposition. Après 5 mois, il peut alors auprès de l'employeur B introduire une demande pour l'allocation de mobilité, si l'employeur B a instauré ce système.

La période d'attente est donc dans un certain sens acquise dans le chef du travailleur, et n'est pas liée à un employeur unique. La période de 12 mois peut s'étendre sur plusieurs employeurs.

Cela offre aussi une possibilité aux travailleurs qui ne passent pas d'un employeur à l'autre de manière continue, mais qui, par exemple,

reeds gedurende minstens 12 maanden over een bedrijfswagen hebben beschikt en ook minstens drie maanden ononderbroken onmiddellijk voorafgaand aan de uitdiensttreding. Ze kunnen dan onmiddellijk een aanvraag voor een mobiliteitsvergoeding indienen bij hun nieuwe werkgever, zonder opnieuw eerst 12 maanden over een bedrijfswagen te moeten beschikken bij de nieuwe werkgever. Dit biedt werknemers die voldoen aan alle voorwaarden om de mobiliteitsvergoeding aan te vragen maar wiens werkgever heeft beslist om het niet in te voeren, de mogelijkheid om over te stappen naar een werkgever die de mobiliteitsvergoeding wel heeft ingevoerd;

- indien ze de wachtermijn van 12 maanden al gedeeltelijk hadden doorlopen, dan kunnen ze die bij hun nieuwe werkgever verderzetten;

In de eerste twee uitzonderingen moet de werknemer een aanvraag indienen bij zijn nieuwe werkgever, dit uiterlijk één maand na zijn indiensttreding. Indien de werknemer deze termijn laat verstrijken zonder een aanvraag in te dienen, dan kan hij die periode bij de vorige werkgever niet meer laten gelden en dient hij een nieuwe termijn van 12 maanden te laten verstrijken (eventueel inclusief de 3 maanden). In de derde uitzondering moet de werknemer zijn werkgever uiterlijk tot één maand na zijn indiensttreding meedelen dat hij met de bij de vorige werkgever afgelopen periode rekening wenst te houden.

Voorbeeld: Een werknemer in dienst bij werkgever A heeft een bedrijfswagen gedurende 7 maanden en stapt vervolgens naar werkgever B waar hij ook een bedrijfswagen ter beschikking gesteld krijgt. Na 5 maanden kan hij dan bij werkgever B een aanvraag doen voor een mobiliteitsvergoeding indien werkgever B dat systeem heeft ingevoerd.

De wachtermijn is dus in zekere zin verworven in hoofde van de werknemer en niet gebonden aan één enkele werkgever. De periode van 12 maanden kan zich over meerdere werkgevers uitstrekken.

Dit biedt ook een mogelijkheid aan werknemers die niet aansluitend van de ene naar de andere werkgever overstappen, maar

avaient une période de non-activité entre-temps (par exemple, chômage), de pouvoir faire un usage accéléré de l'allocation de mobilité, sans devoir attendre l'écoulement d'une période d'attente de 12 mois complètement neuve.

Les autres conditions d'octroi restent bien d'application.

Cela signifie que les deux employeurs doivent soit avoir instauré un système d'allocation de mobilité, soit octroyer des voitures de société à un ou plusieurs travailleurs et que le nouvel employeur est donc d'accord d'instaurer l'allocation de mobilité (voir aussi la remarque du Conseil d'Etat dans son avis n°62.233/1/3 du 14 novembre 2017 à ce sujet: il doit toujours être clair quant à savoir quel employeur applique quel système et qui émet la décision finale).

Le travailleur doit avoir introduit une demande, et l'employeur doit avoir approuvé cette demande.

Lorsqu'un travailleur demeure en service auprès du même employeur, la condition des 12 mois est simple à vérifier.

Sur la fiche de paie/le compte individuel, il est en effet fait mention de la voiture de société et aussi de l'éventuelle cotisation personnelle du travailleur pour l'utilisation personnelle de la voiture.

Dans les cas de l'article 5, § 3, où l'allocation de mobilité est emportée chez l'employeur suivant ou lorsqu'il est fait appel totalement ou partiellement à la période durant laquelle on a disposé d'une voiture de société auprès du précédent employeur, les données nécessaires devront être échangées entre les employeurs successifs. On précise au § 5 que la manière dont les données doivent être échangées sera concrétisée ultérieurement par un arrêté royal.

Le paragraphe 4 de l'article précise que la demande doit être faite par écrit par le travailleur. Cela peut se faire tant physiquement par lettre que électroniquement par mail.

bijvoorbeeld tussenliggend een niet-beroepsactieve periode hadden (bijvoorbeeld werkloosheid) om versneld beroep te kunnen doen op de mobiliteitsvergoeding, zonder een volledig nieuwe wachtperiode van 12 maanden te moeten doorlopen.

De andere toekenningsvoorwaarden blijven wel van kracht.

Dat betekent dat beide werkgevers ofwel het systeem van de mobiliteitsvergoeding moeten ingevoerd hebben ofwel dat ze bedrijfswagens toekennen aan één of meer werknemers, waarbij de nieuwe werkgever dan akkoord gaat om de mobiliteitsvergoeding in te voeren (zie ook de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 62.233/1/3 van 14 november 2017 daarover: er moet altijd duidelijkheid zijn omtrent welke systemen bij welke werkgever van toepassing zijn en wie de eindbeslissing heeft).

De werknemer moet een aanvraag hebben ingediend en de werkgever moet die aanvraag goedgekeurd hebben.

Wanneer een werknemer in dienst blijft bij eenzelfde werkgever is de voorwaarde van 12 maanden eenvoudig na te trekken.

Op de loonbrief/individuele rekening wordt immers melding gemaakt van de bedrijfswagen en ook van een eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor het persoonlijk gebruik van de wagen.

In de gevallen van artikel 5 § 3, waarbij de mobiliteitsvergoeding wordt meegenomen naar een volgende werkgever of waarbij geheel of gedeeltelijk een beroep wordt gedaan op de periode tijdens de welke men over een bedrijfswagen beschikte bij een vorige werkgever, zullen de noodzakelijke gegevens moeten uitgewisseld worden tussen de opeenvolgende werkgevers. In § 5 wordt verduidelijkt dat de wijze waarop de gegevens moeten uitgewisseld worden, nog verder zal geconcretiseerd worden bij koninklijk besluit.

Paragraaf 4 van het artikel preciseert dat de aanvraag door de werknemer schriftelijk moet gebeuren. Dit kan zowel fysisch per brief als elektronisch per mail.

Art. 6

Après l'introduction de la demande, l'employeur décide s'il l'accepte.

Tout comme le travailleur ne peut pas être obligé de remplacer sa voiture de société par une allocation de mobilité, dans le cadre de la présente loi, de même l'employeur ne peut pas être obligé d'accepter la demande du travailleur. En d'autres termes, l'employeur peut être d'avis que la voiture de société pour le travailleur concerné est requise pour l'exercice de son travail, et doit par conséquent être maintenue. Ses motifs peuvent aussi avoir à faire avec la culture d'entreprise, par exemple parce que la fonction du travailleur concerné requiert une certaine représentativité et que la voiture de société en constitue une partie. Le travailleur doit alors représenter son entreprise avec un certain standing auprès des clients, et la voiture de société peut en constituer une partie importante. La demande n'est donc pas contraignante pour l'employeur et ne crée également aucun droit pour le travailleur.

Tout comme la demande du travailleur doit se faire par écrit, la décision de l'employeur doit aussi être portée à la connaissance du travailleur par écrit.

Art. 7

Cet article dispose que la demande du travailleur et la décision positive de l'employeur, forment ensemble un accord qui fait partie en tant que tel du contrat de travail.

Les règles de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail s'y appliquent donc.

Cela signifie entre autres qu'aucune des deux parties ne peut modifier unilatéralement le contenu et que le document ne peut contenir aucune disposition qui réduit les droits du travailleur ou qui peut aggraver ses obligations, comme l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 le prévoit.

Art. 6

Na de ingediende aanvraag beslist de werkgever of hij daarop ingaat.

Net zoals de werknemer niet kan verplicht worden om zijn bedrijfswagen te vervangen door een mobiliteitsvergoeding, in het kader van deze wet, kan de werkgever niet verplicht worden om op de aanvraag van de werknemer in te gaan. De werkgever kan m.a.w. van mening zijn dat de bedrijfswagen voor de betrokken werknemer vereist is voor de uitoefening van diens werk en bijgevolg dient behouden te blijven. Zijn motieven kunnen ook te maken hebben met de bedrijfscultuur, bijvoorbeeld omdat de functie van de betrokken werknemer een bepaalde representativiteit vereist en de bedrijfswagen daar een onderdeel van is. De werknemer moet dan met een zekere standing bij de klanten en prospecten zijn bedrijf vertegenwoordigen en de bedrijfswagen kan daar een belangrijk onderdeel van zijn. De aanvraag is dus niet bindend voor de werkgever en creëert ook geen rechten voor de werknemer.

Net zoals de aanvraag door de werknemer schriftelijk moet gebeuren, wordt ook de beslissing van de werkgever schriftelijk ter kennis gebracht van de werknemer.

Art. 7

Dit artikel bepaalt dat de aanvraag door de werknemer en de positieve beslissing van de werkgever, samen een overeenkomst uitmaken en als zodanig deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst.

De regels van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 zijn erop van toepassing.

Dat betekent o.a. dat geen van beide partijen de inhoud ervan eenzijdig kan wijzigen en dat het document geen bepalingen kan bevatten die de rechten van de werknemer inkorten of zijn verplichtingen kunnen verzwaren, zoals artikel 6 van de wet van 3 juli 1978 dat voorschrijft.

CHAPITRE III – CONSÉQUENCES JURIDIQUES, DURÉE, AMPLEUR ET STATUT

Première section – Conséquences juridiques du budget mobilité

Art. 8

L'allocation de mobilité ne peut atteindre son objectif, c'est-à-dire moins d'automobiles sur la route, que si la voiture de société disparaît effectivement avec.

Pour ces raisons, l'article 8 dispose explicitement que la voiture de société doit disparaître totalement dans le chef du travailleur qui a demandé et obtenu une allocation de mobilité. Cela vaut pour tous les autres avantages liés à la voiture de société restituée, tels qu'une carte carburant et les autres accessoires et avantages, tels que les pneus hivers et été, les outils de navigation, le porte-vélo, etc.

Dans le cas où le travailleur a à disposition plusieurs voitures de société auprès du même employeur, il est prévu qu'une seule voiture de société puisse être échangée contre une allocation de mobilité. Les autres voitures de société peuvent, en d'autres termes, être maintenues, ce qui dans un tel cas répondra généralement à un besoin réel, mais avec la restitution d'une voiture de société il y a bien de toute façon une auto qui est ôtée de la circulation.

Pour éviter des éventuels abus, les autres voitures de société ne peuvent être maintenues que si le travailleur en a disposées durant le double délai imposé par l'article 5, § 2, à savoir 3 mois sans interruption avant la demande et au total 12 mois au cours des 36 mois qui précèdent la demande.

Si le travailleur qui dispose de plusieurs voitures de société auprès du même employeur décide de restituer toutes ses voitures de société, l'allocation de mobilité ne sera calculée que sur une seule de ces voitures, comme il est dit à l'article 11. La restitution ultérieure d'une

HOOFDSTUK III – JURIDISCHE GEVOLGEN, DUUR, OMVANG EN STATUUT

Afdeling 1 – Juridische gevolgen van de mobiliteitsvergoeding

Art. 8

De mobiliteitsvergoeding kan enkel maar zijn doel, nl. minder auto's op de weg, bereiken, indien de bedrijfswagen er ook effectief mee verdwijnt.

Om die reden bepaalt artikel 8 expliciet dat de bedrijfswagen volledig moet verdwijnen bij de werknemer die er een mobiliteitsvergoeding voor gevraagd en gekregen heeft. Hetzelfde geldt voor alle andere voordelen die verbonden zijn aan de ingeleverde bedrijfswagen zoals een tankkaart en andere toebehoren of voordelen, zoals winter- en zomerbanden, verzekeringen, car-kits voor telefoons, navigatietoestellen, fietsendragers, enz.

In het geval een werknemer tegelijkertijd meerdere bedrijfswagens ter beschikking heeft gekregen bij dezelfde werkgever, is voorzien dat slechts één van de bedrijfswagens kan worden ingeruild voor een mobiliteitsvergoeding. De andere bedrijfswagen kan dan m.a.w. behouden blijven wat in dergelijk geval doorgaans dan ook zal beantwoorden aan de reële behoefte maar door de omruiling van één bedrijfswagen, is er dan sowieso wel één auto van de weg gehaald.

Om mogelijke misbruiken te vermijden kunnen de andere bedrijfswagens slechts behouden worden indien de werknemer erover beschikt heeft gedurende de dubbele termijn voorzien in artikel 5, § 2, met name 3 maanden ononderbroken voorafgaand aan de aanvraag én 12 maanden tijdens de 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

Indien de werknemer, die bij eenzelfde werkgever over meerdere bedrijfswagens beschikt, beslist om al zijn bedrijfswagens in te leveren, dan zal de mobiliteitsvergoeding slechts berekend worden op één enkele bedrijfswagen zoals bepaald in artikel 11. De

voiture de société n'aura aucune conséquence.

Un système où une voiture de société plus grosse est remplacée par une plus petite et les frais économisés par l'employeur sont alors octroyés au travailleur sous forme d'allocation de mobilité, n'est pas autorisé dans le cadre de la présente loi. En effet, dans un tel cas, le nombre de voitures de société ne diminuerait pas – ce qui est pourtant bien le but du présent projet – mais resterait identique, ce qui porterait l'impact positif sur la mobilité et sur la santé à être très limité, voire inexistant.

La liberté contractuelle des deux parties n'est ici toutefois pas impactée. Il leur est libre de conclure un accord par lequel la voiture de société est remplacée par du salaire ou des avantages en nature, ou par d'autres moyens de transport, ou par une combinaison de tous ces éléments, mais alors en dehors du cadre de la présente loi. Cela signifie que le statut fiscal favorable ne sera pas d'application.

Tout montant ou avantage qui serait octroyé en dehors du cadre de la présente loi en échange de la voiture de société restituée, suit les règles existantes sur le plan des cotisations de sécurité sociale et des dispositions fiscales.

Art. 9

Le présent article prévoit que l'allocation de mobilité, en principe, ne peut pas être combinée avec l'exonération fiscale du remboursement par l'employeur des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. L'objectif de l'allocation de mobilité est en effet de conscientiser le travailleur sur ses modes de déplacement. Le travailleur avec une allocation de mobilité est ainsi incité à utiliser effectivement cette allocation pour financer ses déplacements domicile – lieu de travail et cela de préférence d'une façon durable.

Précisément pour encourager et stimuler l'affectation de l'allocation de mobilité par le travailleur à des solutions de mobilité durables, l'interdiction du cumul avec une indemnité de

volgende inlevering van een bedrijfswagen zal geen gevolgen hebben.

Een systeem waarbij een grotere bedrijfswagen wordt geruild voor een kleinere en de uitgespaarde kost bij de werkgever dan als een mobiliteitsvergoeding wordt toegekend aan de werknemer, is in het kader van deze wet niet toegelaten. Het aantal bedrijfswagens zou in het voorkomende geval immers niet dalen, wat wel de bedoeling is van het ontwerp, maar gelijk blijven waardoor de positieve impact op de mobiliteit en de gezondheid uiterst beperkt zo niet onbestaande, zou zijn.

De contractuele vrijheid van beide partijen wordt hierdoor evenwel niet aangetast. Het staat hen vrij om een overeenkomst te sluiten waarbij de bedrijfswagen voor loon of voordelen in natura wordt geruild, of voor andere vervoermiddelen, of voor een combinatie van al deze elementen, maar dan wel buiten het kader van deze wet. Dat betekent dat het gunstige fiscale statuut er niet op van toepassing zal zijn.

Elk bedrag of voordeel dat in ruil voor de ingeleverde bedrijfswagen zou toegekend worden buiten het kader van deze wet, volgt dan de bestaande regels op het vlak van de sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale bepalingen.

Art. 9

Dit artikel voorziet dat de mobiliteitsvergoeding in principe niet kan gecombineerd worden met de fiscale vrijstellingen van woon-werkvergoedingen. De bedoeling van de mobiliteitsvergoeding is immers precies de werknemer bewust te maken van de wijze waarop hij zich verplaatst. De werknemer met een mobiliteitsvergoeding wordt er zo m.a.w. toe aangezet om dat budget effectief te gebruiken om zijn woon-werkverplaatsingen zelf mee te financieren en dat bij voorkeur op een duurzame wijze.

Precies om de besteding door de werknemer van de mobiliteitsvergoeding aan duurzame mobiliteitsoplossingen aan te moedigen en te stimuleren, geldt het cumulverbod met de

déplacement pour le trajet domicile – lieu de travail vaut dans tous les cas, donc sans distinction que le travailleur se rendre au travail avec sa propre voiture ou en transport en commun, etc.

Toutefois, étant donné qu'un travailleur avec une voiture de société pourrait également bénéficier d'une exonération fiscale de maximum 250 euros (non indexés), comme prévu à l'article 38 § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 9^o, c), cette possibilité, en vue de la neutralité budgétaire pour le travailleur, est retenu pour le travailleur avec une allocation de mobilité.

Parce qu'en principe une voiture de société pouvait bien être accompagnée d'une indemnité de déplacement pour le trajet domicile – lieu de travail, la combinaison de l'allocation de mobilité avec une indemnité de déplacement est encore autorisée, lorsque le travailleur disposait précédemment d'une voiture de société et qu'il recevait simultanément une indemnité de déplacement. De cette façon, il n'est pas porté préjudice aux accords en vigueur.

Il est précisé dans le § 4 que les obligations de l'employeur existantes d'accorder une indemnité de déplacement cessent d'exister dès qu'une allocation de mobilité est allouée au travailleur. Ainsi, la neutralité budgétaire est garantie dans le chef de l'employeur.

Les indemnités de déplacement, ou en d'autres termes, l'intervention de l'employeur dans les frais du trajet domicile – lieu de travail, qui devraient encore être payées à un travailleur avec une allocation de mobilité, sont, pour les raisons citées plus haut, également considérées comme un salaire plus loin dans le présent projet (article 15, § 2).

En d'autres termes, l'intervention de l'employeur dans les frais du trajet domicile – lieu de travail pour un travailleur avec une allocation de mobilité doit en principe être considérée comme comprise dans cette allocation de mobilité.

Section 2 – Durée de l'allocation de mobilité

fiscale vrijstelling van een verplaatsingsvergoeding voor woon-werkverkeer in alle gevallen, dus ongeacht of de werknemer dan met een eigen wagen naar het werk rijdt of met het openbaar vervoer enz.

Omdat een werknemer met een bedrijfswagen evenwel ook kon genieten van een fiscale vrijstelling van maximaal 250 euro (niet geïndexeerd) zoals voorzien in art 38 §1, eerste lid, 9^o, c) wordt deze mogelijkheid, met het oog op de budgetneutraliteit voor de werknemer, wel behouden voor de werknemer met een mobiliteitsvergoeding.

Omdat ook een bedrijfswagen in principe wel kon gepaard gaan met een verplaatsingsvergoeding voor woon-werkverkeer, wordt de combinatie van een mobiliteitsvergoeding en een verplaatsingsvergoeding verder toegelaten indien de werknemer voorheen beschikte over een bedrijfswagen en tegelijkertijd een verplaatsingsvergoeding ontving. Er wordt op die manier geen afbreuk gedaan aan geldende afspraken.

Gespecificeerd wordt wel in § 4 dat bestaande verplichtingen van de werkgever om een verplaatsingsvergoeding toe te kennen, ophouden te bestaan zodra een mobiliteitsvergoeding wordt toegekend aan de werknemer. Zo wordt ook de budgetneutraliteit in hoofde van de werkgever gegarandeerd.

Verplaatsingsvergoedingen of m.a.w. tussenkomsten van de werkgever in de kosten van woon-werkverkeer, die alsnog zouden worden betaald aan een werknemer met een mobiliteitsvergoeding, worden om hogervermelde redenen dan ook verder in dit ontwerp (artikel 15 § 2) aangemerkt als loon.

Tussenkomsten door de werkgever in de kosten van het woon-werkverkeer dienen m.a.w. voor een werknemer met een mobiliteitsvergoeding principieel geacht inbegrepen te zijn in dat mobiliteitsvergoeding.

Afdeling 2 – Duur van de

mobilitéitsvergoeding

Art. 10

L'allocation de mobilité est un substitut de la voiture de société et y est donc aussi liée. Cela afin d'exclure d'éventuels abus du système.

L'allocation de mobilité cesse en d'autres termes lorsque le travailleur reçoit à nouveau l'avantage d'une voiture de société. Si le travailleur bénéficiait simultanément de plusieurs voitures de société au moment où il a demandé l'allocation de mobilité, celle-ci cesse de lui être octroyée dès qu'il dispose à nouveau auprès d'un même employeur au minimum du même nombre de voitures de société dont il disposait au moment de la demande.

Disposer à nouveau d'une voiture de société peut se faire à la demande du travailleur lui-même, mais également à la demande de l'employeur.

L'employeur peut par exemple être d'avis que le travailleur doit à nouveau disposer d'une voiture de société pour pouvoir exécuter correctement le travail convenu.

Dans tous ces cas, le contrat entre les deux parties à ce propos (article 7) doit être adapté.

Section 3 – Ampleur et évolution de l'allocation de mobilité

Art. 11

L'allocation de mobilité est un substitut de la voiture de société et doit donc refléter la valeur de l'avantage de cette voiture de société.

Le premier paragraphe du présent article règle la détermination de la valeur de la voiture de société et donc également celle de l'allocation de mobilité.

La valeur d'une voiture de société peut différer d'un employeur à l'autre. Entre autres en

Art. 10

De mobiliteitsvergoeding is een vervanging van de bedrijfswagen en is daar dan ook aan gekoppeld. Dit om mogelijke misbruiken van het systeem uit te sluiten.

De mobiliteitsvergoeding komt m.a.w. tot een einde wanneer de werknemer terug het voordeel krijgt van een bedrijfswagen. Indien de werknemer tegelijkertijd over verschillende bedrijfsvoertuigen beschikte op het moment waarop hij de mobiliteitsvergoeding heeft aangevraagd, dan wordt hem dit mobiliteitsvergoeding niet langer toegekend van zodra hij opnieuw over minstens hetzelfde aantal bedrijfswagens beschikt bij dezelfde werkgever als het aantal waarover hij beschikte op het moment van de aanvraag.

Het terug beschikken over een bedrijfswagen kan op vraag van de werknemer zelf geschieden maar het kan evenzeer op verzoek van de werkgever gebeuren.

De werkgever kan bv. van mening zijn dat de werknemer terug over een bedrijfswagen moet beschikken om zijn overeengekomen werk naar behoren te kunnen uitvoeren.

In al die gevallen moet de overeenkomst tussen beide partijen daarover (artikel 7) wel aangepast worden.

Afdeling 3 – Omvang en evolutie van de mobiliteitsvergoeding

Art. 11

De mobiliteitsvergoeding is een vervanging van de bedrijfswagen en moet dus de waarde van het voordeel van die bedrijfswagen weergeven.

De eerste paragraaf van dit artikel regelt de waardebeoordeling van de bedrijfswagen en dus ook van de mobiliteitsvergoeding.

De waarde van een bedrijfswagen kan van werkgever tot werkgever verschillen. Onder

conséquence du mode d'acquisition (en propriété ou en leasing), de mode de calcul des frais et des prix commerciaux pratiqués.

Pour ces raisons, le politique choisit un facteur objectif pour déterminer cette valeur. Il s'agit de la valeur-catalogue de la voiture, telle que définie par le Code des impôts sur les revenus dans son article 36, § 2, alinéa 2.

Même pour un travailleur qui dispose simultanément de plusieurs voitures de société auprès du même employeur, c'est en premier lieu la valeur-catalogue de la voiture de société qu'il a restituée qui est déterminante.

Dans le cas où le travailleur concerné a restitué toutes les voitures de société contre une allocation de mobilité, il choisit lui-même la voiture de société qui sera déterminante pour la valorisation de l'allocation de mobilité.

Si plusieurs voitures de société sont successivement utilisées durant une période de 12 mois qui précèdent le remplacement de la voiture de société, on prend en considération la voiture de société dont il a le plus longtemps disposé durant cette période.

Cet ajout doit être vu comme une disposition anti-abus. Il faut en effet éviter que juste avant la demande d'une allocation de mobilité, on échange rapidement de voiture de société, par exemple passer d'une plus petite à une beaucoup plus grande et plus chère, pour obtenir ainsi une allocation de mobilité plus élevée.

Lorsque les frais de carburant étaient totalement ou partiellement pris en charge par l'employeur, l'allocation de mobilité est majorée de 20 p.c. 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. Suite à une remarque du Conseil d'Etat dans son avis n°62.233/1/3 du 14 novembre 2017, le texte légal concernant ce point a été clarifié.

Dans un souci de neutralité budgétaire, la contribution personnelle que le travailleur payait

andere ten gevolge van de wijze van aanschaffen (in eigendom of in leasing), van de wijze van berekening van de kosten en van de commercieel aangerekende prijzen.

Om die reden kiest het beleid voor een objectieve factor om deze waarde te bepalen. Dat is de cataloguswaarde van de wagen, zoals die door het Wetboek van Inkomstenbelasting wordt gedefinieerd in artikel 36 §2, tweede lid.

Ook voor een werknemer die beschikt over meerdere bedrijfswagens tegelijkertijd bij dezelfde werkgever, is het in eerste instantie de cataloguswaarde van de bedrijfswagen die hij inlevert, die bepalend is.

In geval de betrokken werknemer alle bedrijfswagens inlevert in ruil voor één mobiliteitsvergoeding, kiest hij zelf de bedrijfswagen die bepalend zal zijn voor de waardebeoordeling van de mobiliteitsvergoeding.

Indien er meerdere bedrijfswagens opeenvolgend gebruikt zijn in een periode van 12 maanden die de vervanging van de bedrijfswagen voorafgaan, dan wordt de bedrijfswagen waarover hij in die periode het langst heeft beschikt, in aanmerking genomen.

Deze toevoeging dient begrepen te worden als een antimisbruikbepaling. Te vermijden is immers dat er net voor de aanvraag van een mobiliteitsvergoeding nog snel wordt gewisseld van bedrijfswagen, bv. van een kleinere naar een veel grotere en duurdere, om zo een hoger mobiliteitsvergoeding te bekomen.

Wanneer de brandstofkosten geheel of gedeeltelijk door de werkgever ten laste werden genomen, wordt de mobiliteitsvergoeding verhoogd met 20 pct. De wijze waarop die brandstofkosten ten laste werden genomen, is irrelevant. Dat kan dus zowel gaan om een tankkaart, cheques, terugbetaling van brandstofkosten enz. Ingevolge een opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 62.233/1/3 van 14 november 2017 is de wettekst verduidelijkt op dat punt.

Omwille van de budgetneutraliteit wordt de eigen bijdrage die de werknemer desgevallend

le cas échéant pour l'utilisation personnelle de la voiture de société, est déduite de l'allocation de mobilité. Un travailleur qui payait une contribution personnelle pour sa voiture de société recevra, en d'autres termes, une allocation de mobilité inférieure à celle de son collègue qui avait la même voiture de société et l'a restituée. Cependant, comme la contribution n'est plus payée dès que le travailleur reçoit une allocation de mobilité, il a le même montant net mensuel que son collègue qui reçoit une allocation de mobilité plus élevée et ne payait pas de contribution personnelle.

Le deuxième paragraphe règle l'ampleur de l'allocation de mobilité lorsque le travailleur change d'employeur. S'il bénéficiait déjà d'une allocation de mobilité, l'allocation de mobilité auprès du nouvel employeur sera alors égale à celle auprès de l'ancien employeur.

Si l'allocation de mobilité est demandée auprès du nouvel employeur sur base de la voiture de société dont on a suffisamment disposé auprès du précédent employeur, c'est-à-dire dans le cas où la double condition de 12 mois et 3 mois était déjà remplie auprès du précédent employeur, mais où le travailleur n'a pas demandé ou obtenu à l'époque l'allocation de mobilité, l'allocation de mobilité auprès du nouvel employeur est alors calculée sur base du véhicule qui a été restitué au moment de la cessation de fonction.

Le troisième paragraphe bétonne cette détermination de valeur. Elle ne change plus au cours de la carrière du travailleur – à moins d'une indexation, comme réglé par l'article suivant.

Lorsque le travailleur exerce une autre fonction au cours de sa carrière à laquelle une voiture de société avec une valeur-catalogue supérieure est liée dans le système salarial de l'employeur, son allocation de mobilité initiale n'y sera pas adaptée.

La même chose vaut en sens inverse. Si le travailleur est muté à une fonction à laquelle une voiture de société avec une valeur-catalogue inférieure est liée dans le système salarial de l'employeur, la valeur de son allocation de mobilité initiale demeure

betaalde voor het persoonlijk gebruik van de bedrijfswagen, in mindering gebracht van de mobiliteitsvergoeding. Een werknemer die voor zijn bedrijfswagen een eigen bijdrage betaalde, zal m.a.w. een lager mobiliteitsvergoeding ontvangen dan zijn collega die dezelfde bedrijfswagen had en heeft ingeleverd. Omdat die eigen bijdrage evenwel niet langer wordt betaald zodra de werknemer een mobiliteitsvergoeding ontvangt, heeft hij netto per maand eenzelfde bedrag als zijn collega die een hoger mobiliteitsvergoeding ontvangt en geen eigen bijdrage betaalde.

De tweede paragraaf bepaalt hoe groot de mobiliteitsvergoeding is indien de werknemer van werkgever verandert. Indien hij reeds over een mobiliteitsvergoeding beschikte, dan zal de mobiliteitsvergoeding bij zijn nieuwe werkgever gelijk zijn aan dat bij zijn oude werkgever.

Indien de mobiliteitsvergoeding bij de nieuwe werkgever wordt aangevraagd op basis van de bedrijfswagen waarover men lang genoeg beschikte bij de vorige werkgever, nl. in het geval dat de dubbele voorwaarde van 12 en 3 maanden reeds vervuld waren bij de vorige werkgever maar de werknemer de mobiliteitsvergoeding toen niet aangevraagd of verkregen heeft, dan wordt de mobiliteitsvergoeding bij de nieuwe werkgever berekend op basis van de bedrijfswagen die werd teruggegeven bij de uitdiensttreding.

De derde paragraaf klikt deze waardebevestiging vast. Ze wijzigt niet meer tijdens de loopbaan van de werknemer – tenzij via indexering, zoals het volgende artikel dat regelt.

Indien de werknemer tijdens zijn loopbaan een andere functie zou uitoefenen waaraan in het loonsysteem van de werkgever een bedrijfswagen is gekoppeld met een hogere cataloguswaarde, dan zal zijn initieel mobiliteitsvergoeding daar m.a.w. niet mee in overeenstemming worden gebracht.

Het omgekeerde geldt evenzeer. Indien de werknemer zou muteren naar een andere functie waaraan in het loonsysteem van de werkgever een bedrijfswagen is gekoppeld met een lagere cataloguswaarde, dan zal de waarde van zijn initieel mobiliteitsvergoeding

inchangée.

La seule modification est la suppression de l'allocation de mobilité dès que le travailleur dispose à nouveau d'une voiture de société. En application de l'article 10, l'allocation mobilité cesse alors.

Le quatrième paragraphe impose que cette condition soit reprise dans le document qui sert de contrat, tel que déterminé dans l'article 7.

De cette façon, il y a de la sécurité juridique et un contrôle possible.

Art. 12

La valeur catalogue sur base de laquelle le montant de l'allocation de mobilité est calculé, est indexée chaque année. Le Roi déterminera 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.

De cette façon, il est encore une fois souligné que l'allocation qui substitue la voiture de société est bien liée à la problématique de la mobilité.

Section 4 – Statut de l'allocation de mobilité

Art. 13

L'allocation de mobilité constitue un remplacement de la voiture de société dans la mesure où celle-ci peut être utilisée par le travailleur pour ses besoins privés, entre autres ses déplacements domicile – lieu de travail.

Cet avantage de l'utilisation de la voiture de société constitue un avantage salarial en lui-même, c'est-à-dire une contreprestation pour le travail fourni. L'allocation de mobilité qui le remplace a également la même qualification d'avantage salarial, même si la comparaison entre les deux s'arrête ici.

La voiture de société existe en "nature", un objet concret qui ne peut être utilisé dans la pratique que d'une manière déterminée, c'est-

ongewijzigd blijven.

De enige wijziging is het opheffen van de mobiliteitsvergoeding zodra de werknemer opnieuw over een bedrijfswagen beschikt. In toepassing van artikel 10 komt er dan een einde aan de mobiliteitsvergoeding.

De vierde paragraaf legt op dat die waarde opgenomen wordt in het document dat geldt als overeenkomst, zoals bepaald in artikel 7.

Op die wijze is er rechtszekerheid en is er controle mogelijk.

Art. 12

De cataloguswaarde waarop het bedrag van de mobiliteitsvergoeding wordt berekend, wordt elk jaar geïndexeerd. De Koning zal het indexeringsmechanisme bepalen dat moet worden toegepast, onder verwijzing naar de productgroepen in de gezondheidsindex die de evolutie van de kosten voor het vervoer weergeven.

Ook op die manier wordt nogmaals benadrukt dat het budget dat in de plaats komt van de bedrijfswagen wel degelijk gekoppeld is aan de mobiliteitsproblematiek.

Afdeling 4 – Statuut van de mobiliteitsvergoeding

Art. 13

De mobiliteitsvergoeding is een vervanging van de bedrijfswagen in de mate dat die door de werknemer voor zijn privébehoefte mag gebruikt worden, o.a. voor zijn woon-werkverplaatsingen.

Dat voordeel van het gebruik van de bedrijfswagen is op zich een loonvoordeel, namelijk een tegenprestatie voor geleverde arbeid. De vervangende mobiliteitsvergoeding heeft dan ook dezelfde kwalificatie van loonvoordeel, zij het dat daar de gelijkenis tussen beide ophoudt.

De bedrijfswagen is in "natura", een concreet voorwerp dat slechts op een beperkte wijze in de praktijk kan gebruikt worden door de

à-dire pour se déplacer. L'avantage salarial est ici pour ainsi dire matérialisé de façon univoque, et uniquement utilisable en un nombre limité de manières utiles.

L'allocation de mobilité est par contre une somme d'argent. L'argent est par essence une donnée abstraite, un moyen d'échange dématérialisé, avec une valeur claire, fixée et acceptée généralement, avec lequel le travailleur peut s'acheter un nombre presqu'infini de biens matériels et de services.

La loi concernant la protection de la rémunération garantit de façon absolue au travailleur de disposer librement de sa rémunération en argent.

Cette différence fondamentale dans la nature des deux avantages a bien un nombre important de conséquences.

Les avantages salariaux matériels trouvent leur place de façon limitée dans la législation sociale. C'est entre autres la conséquence de la loi relative à la protection des rémunérations qui dispose que la rémunération doit toujours être payée en argent. De par sa nature de moyen d'échange abstrait, la rémunération en argent garantit que le travailleur puisse en effet l'utiliser totalement librement et selon ses propres idées et besoins.

Ce n'est pas le cas pour les avantages matériels. Les avantages en nature ne sont pour cette raison que très strictement autorisés comme moyen de paiement habituel, comme une manière autorisée par laquelle l'employeur remplit ses obligations de rémunération.

Lorsqu'une source légale oblige l'employeur à payer une certaine rémunération, cela doit toujours être compris comme une rémunération en argent. Les avantages salariaux en nature non autorisés ne peuvent dès lors pas faire partie de cette rémunération dont l'employeur est redevable en argent, sauf si la loi ou la jurisprudence l'y autorise.

D'un autre côté, le travailleur peut toujours réclamer l'avantage salarial en nature.

En résumé, cela signifie que l'employeur ne

werknemer, namelijk om er zich mee te verplaatsen. Het loonvoordeel is hier als het ware op een eenduidige wijze gematerialiseerd en slechts op een beperkt aantal nuttige manieren bruikbaar.

De mobiliteitsvergoeding daarentegen is een geldbedrag. Geld is in wezen een abstract gegeven, een gedematerialiseerd ruilmiddel, met een duidelijke, algemeen overeengekomen en geaccepteerde waarde, waarmee de werknemer zich een schier eindeloos aantal materiële voorwerpen en diensten kan aanschaffen.

De loonbeschermingswet waarborgt op absolute wijze dat de werknemer de vrije beschikking heeft over zijn loon-in-geld.

Dit fundamenteel verschil in de aard van beide voordelen heeft wel een aantal belangrijke consequenties.

Materiële loonvoordelen vinden maar op een beperkte wijze hun plaats in de sociale wetgeving. Dat is onder meer het gevolg van de loonbeschermingswet die stelt dat loon steeds in geld moet betaald worden. Door zijn aard van abstract ruilmiddel garandeert het loon-in-geld dat de werknemer het inderdaad volledig vrij en naar eigen inzichten en behoeften kan gebruiken.

Dat is niet het geval voor de materiële voordelen. Voordelen in natura worden om die reden dan maar op een zeer beperkte wijze toegelaten als een gangbaar betaalmiddel, als een toegelaten wijze waarop de werkgever zijn loonverplichting kan voldoen.

Wanneer een rechtsbron de werkgever verplicht een bepaald loon te betalen, dan moet dat steeds als loon-in-geld begrepen worden. De niet-toegelaten loonvoordelen in natura kunnen dan ook geen deel uitmaken van het loon dat de werkgever in geld verschuldigd is, tenzij de wet of de rechtspraak hem daartoe machtigt.

Anderzijds kan de werknemer het loonvoordeel in natura wel steeds opeisen.

Samengevat betekent dit dat de werkgever de

peut pas prendre en compte la valeur de l'utilisation privée de la voiture de société pour satisfaire à ses obligations salariales. Ces obligations salariales qui peuvent trouver leur origine dans la loi (par exemple, le sursalaire à payer suite à des heures supplémentaires, ou les pécules de vacances à payer), dans les conventions collectives de travail (par exemple, payer le salaire minimum, ou les barèmes salariaux, ou les primes de fin d'année, etc), ou dans des contrats de travail individuels.

Vis-à-vis du travailleur, la voiture de société fait partie de ses droits qu'il peut réclamer. Dans cette optique, l'avantage de la voiture de société doit rester attribué dans les situations pour lesquelles la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 prévoit une rémunération garantie, et la valeur de l'avantage doit être prise en compte pour déterminer l'ampleur de l'indemnité de dédit.

Pour l'allocation de mobilité, cette distinction n'est pas à faire, car l'allocation est une somme d'argent. Cette somme d'argent est donc bel et bien principalement prise en considération pour satisfaire toutes les obligations salariales de l'employeur, indépendamment de la source légale d'où elle tire son origine.

L'allocation de mobilité a dès lors un bien plus grand impact sur les obligations salariales de l'employeur, que la valeur de l'avantage de l'utilisation de la voiture.

Le point de départ du projet est néanmoins que le remplacement de la voiture de société par une allocation de mobilité doit être budgétairement neutre pour toutes les parties impliquées.

C'est précisément à cause de la différence d'impact sur les obligations salariales de l'employeur d'une voiture de société d'un côté, et d'une allocation de mobilité de l'autre, que la simple transformation de l'avantage de la voiture de société en une somme d'argent n'est pas budgétairement neutre pour l'employeur et le travailleur. Pour cela, il est en effet requis que l'impact sur les obligations salariales de l'employeur soit identique dans les deux cas.

Cette entaille à la neutralité budgétaire doit donc être rectifiée dans le projet.

waarde van het privégebruik van de bedrijfswagen niet in rekening kan brengen om zijn loonverplichtingen te voldoen. Loonverplichtingen die hun oorsprong kunnen vinden in de wet (bv. om overloon te betalen bij overuren, of vakantiegeld te betalen), in collectieve arbeidsovereenkomsten (bv. om minimumloon te betalen, of loonbarema's, of eindejaarspremie e.a.), of in de individuele arbeidsovereenkomsten.

Ten aanzien van de werknemer behoort de bedrijfswagen echter tot zijn rechten die hij kan opeisen. In die zin moet het voordeel van de bedrijfswagen toegekend blijven in de situaties dat de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 een gewaarborgd loon voorziet, en moet de waarde van het voordeel meegerekend worden om de omvang van de opzeggingsvergoeding te bepalen.

Bij de mobiliteitsvergoeding is dat onderscheid niet aan de orde, omdat het budget een geldbedrag is. Dat geldbedrag komt dus principieel wel in aanmerking om alle loonverplichtingen van de werkgever te voldoen, ongeacht de rechtsbron waar ze hun oorsprong in vinden.

De mobiliteitsvergoeding heeft dan ook een veel grotere impact op de loonverplichtingen van de werkgever, dan de waarde van het gebruiksvoordeel van de wagen.

Het uitgangspunt van het ontwerp is evenwel dat de vervanging van de bedrijfswagen door de mobiliteitsvergoeding, budgetneutraal moet zijn voor alle betrokken partijen.

Precies omwille van het verschil in impact op de loonverplichtingen van de werkgever, van een bedrijfswagen enerzijds en van een mobiliteitsvergoeding anderzijds is de loutere omzetting van het voordeel van de bedrijfswagen naar een geldbedrag niet budgetneutraal voor de werkgever en de werknemer. Vereist daarvoor is immers dat de impact op de loonverplichtingen voor de werkgever in beide gevallen dezelfde zijn.

Deze scheeftrekking van de budgetneutraliteit moet dan ook rechtgezet worden in het

L'article 13 précise pour ces raisons que l'octroi de l'allocation de mobilité conformément au présent projet n'octroie aucun droit au travailleur, exception faite du paiement de celui-ci par l'employeur ainsi que l'égalité de traitement de l'allocation de mobilité avec l'avantage de l'usage privé de la voiture société.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

- la rémunération garantie si les tâches journalières ne peuvent être accomplies ou ne peuvent être poursuivies (article 27),
- la rémunération garantie en cas de petit retard (article 30),
- la rémunération du travailleur incapable qui reprend le travail avec un travail adapté (article 31/1),
- le montant de l'indemnité de dédit pour un contrat de travail à durée indéterminée (article 39), et si un contrat de travail pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé se termine avant l'échéance de cette durée déterminée ou de ce travail déterminée (article 40),
- la conservation de la rémunération durant les jours d'absence octroyés afin de trouver un autre travail (article 41),
- la rémunération garantie en cas de suspension suite à un accident technique (article 49),
- la rémunération qui doit être payée par l'employeur en tant que sanction s'il n'a pas respecté ses obligations en cas de suspension du contrat pour les ouvriers pour causes économiques (article 51, § 7),
- de la rémunération garantie pour cause de maladie ou accident de l'ouvrier (article 52) et pour cause d'un accident de travail ou maladie professionnelle (article 54),

ontwerp.

Om die reden bepaalt artikel 13 dan ook dat de toekenning van de mobiliteitsvergoeding conform dit ontwerp geen enkel recht toekent aan de werknemer, behalve de uitbetaling ervan door de werkgever en de gelijke behandeling van de mobiliteitsvergoeding met het voordeel van het privégebruik van de bedrijfswagen.

Het gaat onder meer om volgende bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

- het gewaarborgd loon indien de dagtaak niet kan worden aangevat of niet kan worden verdergezet (artikel 27),
- het gewaarborgd loon bij klein verlet (artikel 30),
- het loon van de arbeidsongeschikte werknemer die het werk hervat met een aangepast werk (artikel 31/1),
- het bedrag van de opzeggingsvergoeding bij een overeenkomst van onbepaalde tijd (artikel 39), en in geval een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of voor een bepaald werk vóór het verstrijken van die bepaalde tijd of dat bepaald werk een einde neemt (artikel 40),
- het behoud van loon tijdens de dagen toegestane afwezigheid om ander werk te zoeken (artikel 41),
- het gewaarborgd loon bij de schorsing omwille van technische stoornis (artikel 49),
- het loon dat als sanctie door de werkgever moet betaald worden indien hij zijn verplichtingen in geval van schorsing van de overeenkomst voor arbeiders wegens economische redenen niet naleeft (artikel 51 §7),
- het gewaarborgd loon omwille van ziekte of ongeval van de arbeider (artikel 52) en omwille van een arbeidsongeval of beroepsziekte (artikel 54),

- le concept de rémunération normale (article 56),
- la garantie pour les employés en cas de maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnel (articles 70, 71 et 72),
- la rémunération qui doit être payée en tant que sanction pour l'employeur s'il ne respecte pas ses obligations en cas de suspension du contrat pour employés pour causes économiques (article 77/4, § 6),
- du montant de l'indemnité d'éviction (article 101),
- la rémunération garantie pour les domestiques en cas de maladie ou d'accident (article 112),
- la rémunération journalière forfaitaire pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés forfaitairement (articles 119.10 et 119.12),
- la rémunération garantie en cas de maladie ou accident des étudiants.
- het begrip normaal loon (artikel 56),
- het gewaarborgd loon voor bedienden in geval van ziekte, ongeval, arbeidsongeval of beroepsziekte (artikelen 70, 71 en 72),
- het loon dat als sanctie door de werkgever moet betaald worden indien hij zijn verplichtingen in geval van schorsing van de overeenkomst voor bedienden wegens economische redenen niet naleeft (artikel 77/4 §6),
- het bedrag van de uitwinningsvergoeding (artikel 101),
- het gewaarborgd loon voor dienstboden in geval van ziekte of ongeval (artikel 112),
- het dagelijks forfaitair loon voor huisarbeiders die niet forfaitair betaald worden (artikelen 119.10 en 119.12),
- het gewaarborgd loon in geval van ziekte of ongeval van studenten.

Ces dispositions ont pour conséquence que l'allocation de mobilité ne constitue de la rémunération que dans le sens restreint du § 1^{er} du présent article, mais qu'elle ne constitue pas de la rémunération dans le sens large du mot, ce qui signifie que, à côté de ces dispositions, il ne fait naître aucun autre droit.

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.

De cette manière, le présent article du projet rectifie la distorsion de la neutralité budgétaire qui se produit si l'avantage en nature d'une voiture de société est transformé en une allocation de mobilité constituée d'une somme d'argent.

Deze bepalingen hebben tot gevolg dat de mobiliteitsvergoeding loon is in de beperkte zin van § 1 van dit artikel, maar dat het geen loon is in de ruime zin van het woord, wat wil zeggen dat het naast deze bepalingen geen enkel ander recht doet ontstaan.

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan gunstiger bepalingen voorzien voor de werknemers, zoals inzake aanvullende pensioenen of aanvullend vakantiegeld, door de werkgever of sector te betalen. Deze gunstigere bepalingen mogen evenwel niet leiden tot een wijziging van de ten aanzien van de Rijksdienst voor sociale zekerheid te vervullen administratieve formaliteiten noch tot een uitbreiding van rechten in de wettelijke regelingen van sociale zekerheid en jaarlijkse vakantie.

Op die wijze herstelt dit artikel van het ontwerp de verstoring van de budgetneutraliteit die optreedt indien het voordeel in natura van de bedrijfswagen wordt omgevormd naar een mobiliteitsvergoeding dat een geldbedrag is.

Art. 14

Il s'agit d'un article important en matière de prévention contre les abus.

Il détermine que l'octroi de la voiture de société qui a été échangée contre l'allocation de mobilité ne peut pas avoir été lié à un remplacement ou à une conversion, total ou partiel, des avantages existants.

Il s'agit d'une application qui se retrouve dans une formulation quasi identique dans la réglementation des "chèques", les chèques repas, les chèques sport et culture, et les écochèques.

En ce sens, il s'agit donc d'une disposition anti-abus logique et classique.

Dans le cadre du présent projet, cette disposition reçoit un accent particulier.

Il arrive en effet que des employeurs transforment une partie de la rémunération des travailleurs en une voiture de société. Les travailleurs rendent donc une partie de leur rémunération – par contrat – et reçoivent en échange une voiture de société pour la dépense de l'employeur du salaire brut ("*salary sacrifice*").

Il s'agit d'une opération favorable pour les deux parties, l'employeur économise sur les frais de salaire, et le travailleur reçoit (beaucoup) plus de valeur économique via la voiture de société qu'il ne pourrait, via son salaire brut, obtenir avec son salaire net, suite au statut social et fiscal avantageux de la voiture de société, à condition que l'employeur dédie suffisamment de frais d'employeur épargnés à la voiture de société.

Une optimisation salariale donc.

C'est l'autorité – l'ONSS – qui en subit les conséquences négatives.

La disposition anti-abus de l'article 14 dans le présent projet empêche une telle construction salariale en vue d'une instauration ultérieure d'une allocation de mobilité.

L'allocation de mobilité introduite pour

Art. 14

Dit is een belangrijk artikel op vlak van de preventie tegen misbruiken.

Het bepaalt dat de toekenning van de bedrijfswagen die werd ingeruild voor een mobiliteitsvergoeding niet gekoppeld geweest mag zijn aan een gehele of gedeeltelijke vervanging of omzetting van bestaande voordelen..

Het is een toepassing die in quasi gelijkaardige bewoordingen ook voorkomt in de reglementering van de "cheques", de maaltijdcheques, sport- en cultuurcheques en de ecocheques.

In die zin is het dus een klassieke en logische antimisbruikbepaling.

In het kader van dit ontwerp krijgt deze bepaling echter een bijzonder accent.

Het komt namelijk voor dat werkgevers een deel van het loon van de werknemers omzetten in een bedrijfswagen. De werknemers leveren dan een deel van hun loon in – bij overeenkomst – en krijgen een bedrijfswagen in ruil voor de werkgeverskost van het ingeleverde brutoloon (de zogenaamde "*salary sacrifice*").

Dat is een operatie die gunstig is voor beide partijen; de werkgever bespaart op de loonkost en de werknemer ontvangt (veel) meer economische waarde via de bedrijfswagen dan hij, via zijn brutoloon, kan bekomen met zijn nettoloon, omwille van het gunstige sociaal en fiscaal statuut van de bedrijfswagen, op voorwaarde dat de werkgever voldoende uitgespaarde werkgeverskost doorschuift naar de financiering van de bedrijfswagen.

Een loonoptimalisatie dus.

Het is de overheid – de RSZ – die hier de negatieve gevolgen van ondervindt.

De antimisbruikregeling van artikel 14 in dit ontwerp verhindert een dergelijke loonconstructie met het oog op de latere invoering van een mobiliteitsvergoeding.

De mobiliteitsvergoeding dat ingevoerd wordt

remplacer une voiture de société, qui est d'abord financée de cette façon via une réduction du loyer brut, perd le statut social et fiscal avantageux prévu par le présent projet (à ce sujet, voyez aussi l'article 33).

Le Conseil d'État souligne, dans son avis 62.233/1/3 du 14 novembre 2017, que cela signifie concrètement que les voitures de société qui sont mis à disposition au moyen d'un tel *salary sacrifice* ne peuvent pas être converties et sont donc obligées de demeurer en circulation, alors que le but est justement de diminuer le nombre de voiture de société.

À cet égard, le gouvernement souhaite préciser que :

- de toute façon, des voitures de société seront toujours maintenues et l'objectif du projet n'est pas de bannir ou d'interdire toutes les voitures de société : beaucoup de voitures de société sont en effet également utilisées professionnellement ou sont nécessaires aux choix de vie des individus (famille nombreuse, etc.), et ne peuvent donc, d'un point de vue pratique, être remplacées simplement par une allocation de mobilité ;

- le nombre de voitures de société augmenterait sans cette mesure anti-abus, car beaucoup de travailleurs sans voiture de société se verront tout d'abord accorder une voiture de société, pour la remplacer ensuite contre une allocation de mobilité. Sans cette disposition spécifique, l'allocation de mobilité finirait en d'autres termes auprès de travailleurs qui n'ont actuellement pas de voiture de société, ce qui n'est justement pas le but, que du contraire. Le but est en effet que les travailleurs qui disposent actuellement d'une voiture de société la restituent en échange d'une allocation de mobilité, de telle sorte que le nombre de voitures de société diminue effectivement.

Il s'agit donc d'un verrou sérieux à cette forme d'optimisation salariale.

Cela ne signifie toutefois pas que l'employeur ne sera plus en mesure de modifier son système salarial, ou de modifier des composantes de la rémunération.

om een bedrijfswagen te vervangen, die eerst op deze wijze gefinancierd werd via ingeleverd brutoloon, verliest het gunstig sociaal en fiscaal statuut van dit ontwerp (zie ook artikel 33 op dat vlak).

De Raad van State merkt op in haar advies 62.233/1/3 van 14 november 2017 dat dit concreet betekent dat bedrijfswagens die via zo'n salary sacrifice ter beschikking gesteld worden, niet kunnen omgeruild worden en dus verplicht in het verkeer behouden blijven terwijl het net de bedoeling is het aantal bedrijfswagens te verminderen.

Dienaangaande wenst de Regering te verduidelijken dat:

-er sowieso nog altijd bedrijfswagens zullen behouden blijven en het niet de bedoeling is van het ontwerp om alle bedrijfswagens te bannen of te verbieden: veel bedrijfswagens worden immers ook professioneel gebruikt of kunnen naargelang de persoonlijke situatie van de werknemer ook noodzakelijk zijn en praktisch gezien dus niet zomaar vervangen worden door een mobiliteitsvergoeding;

-het aantal bedrijfswagens net zou stijgen zonder deze antimisbruikbepaling omdat veel werknemers zonder bedrijfswagen er eerst één zullen toegewezen krijgen om deze vervolgens in te leveren voor een mobiliteitsvergoeding. Zonder deze specifieke bepaling zou de mobiliteitsvergoeding m.a.w. terecht komen bij werknemers die thans geen bedrijfswagen hebben en dat is net niet de bedoeling, integendeel. Bedoeling is immers net dat werknemers die nu over een bedrijfswagen beschikken, deze inleveren voor een mobiliteitsvergoeding zodat het aantal bedrijfswagens wel daalt.

Dit is dus een ernstige grendel op deze vorm van loonoptimalisatie.

Dat betekent echter niet dat de werkgever niet meer in staat zal zijn om zijn loonsysteem te wijzigen, of om de componenten van het loon te wijzigen.

Art. 15

Cet article du projet est une application logique des articles précédents.

Si l'employeur, à côté et en plus de l'allocation de mobilité, continue d'octroyer l'avantage d'une voiture de société (pour le transport privé), ou l'octroi de nouveau, alors l'allocation de mobilité perd son statut social et fiscal avantageux tel que prévu dans le présent projet.

Une telle situation pourrait se produire pour les voitures dites "de *pool*". Le système de remplacement des voitures de société par une allocation de mobilité ne signifie cependant pas que l'employeur ne peut plus mettre à disposition de ses travailleurs des voitures - pour les déplacements professionnels, c'est-à-dire des déplacements chez les clients, sur les chantiers, etc.

Les déplacements du domicile au lieu de travail sont bien des déplacements privés. Cela signifie qu'un travailleur, après ses déplacements professionnels avec la voiture de *pool*, doit laisser celle-ci sur le terrain de l'entreprise, et il n'est pas autorisé à rouler avec jusque chez lui.

Dans la mesure où l'employeur tolère tout de même cette dernière utilisation, cet article est d'application. L'employeur doit élaborer des règles efficaces pour empêcher cela.

Une exception à ce qui précède est prévue, dans le cas d'une utilisation privée d'une voiture de *pool* dans des circonstances exceptionnelles. Pensons par exemple à un travailleur qui doit récupérer d'urgence un enfant malade à l'école ou à la crèche, et peut utiliser pour cela une voiture de *pool* de l'employeur pour se rendre plus rapidement sur place.

Le principe selon lequel l'allocation de mobilité perd son statut tel que déterminé par le présent projet vaut également si l'employeur continue à octroyer l'allocation de mobilité, après que le travailleur dispose à nouveau d'une voiture de société ou si l'employeur continue d'octroyer d'autres avantages liés à la voiture de société

Art. 15

Dit artikel van het ontwerp is een logische toepassing van de voorgaande artikels.

Indien de werkgever naast en bovenop de mobiliteitsvergoeding toch nog het voordeel van een bedrijfswagen (voor privévervoer) blijft toekennen, of opnieuw toekent, dan verliest de mobiliteitsvergoeding zijn gunstig sociaal en fiscaal statuut zoals het in dit ontwerp wordt geregeld.

Een dergelijke situatie zou zich kunnen voordoen bij de zogenaamde "poolwagens". Het systeem van de vervanging van de bedrijfswagens door een mobiliteitsvergoeding betekent immers niet dat de werkgever geen wagens meer ter beschikking kan stellen van zijn werknemers voor beroepsverplaatsingen, zijnde verplaatsingen naar klanten, werven, enz.

Woon-werkverplaatsingen zijn echter privéverplaatsingen. Dat betekent dat een werknemer na zijn beroepsverplaatsingen met een poolwagen, deze moet achterlaten op het terrein van de onderneming en er niet mee naar huis mag rijden.

In de mate dat de werkgever dit laatste toch tolereert, is dit artikel van toepassing. De werkgever moet afdoende maatregelen treffen om dit te verhinderen.

Een uitzondering op het voorgaande is voorzien in geval van privégebruik van een poolwagen bij uitzonderlijke omstandigheden. Denk bijv. aan een werknemer die dringend een ziek kind van school of van de kinderopvang moet halen en daarvoor een poolwagen van de werkgever mag gebruiken om sneller ter plaatse te zijn.

Het principe dat de mobiliteitsvergoeding zijn statuut zoals bepaald door dit ontwerp verliest, geldt ook indien de werkgever de mobiliteitsvergoeding blijft toekennen, nadat de werknemer terug over een bedrijfswagen beschikt of indien de werkgever nog andere voordelen blijft toekennen die verbonden zijn

(remplacée), comme une carte carburant, une assurance voiture etc.

Une application dérivée est la situation où l'employeur continue à intervenir dans le frais pour le trajet domicile – lieu de travail d'un travailleur qui bénéficie d'une allocation de mobilité. Dans ce cas, les indemnités perdent leur statut d'indemnité de déplacement et deviennent une rémunération normale, totalement soumise aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt des personnes physiques.

Actuellement, les indemnités que l'employeur paie en remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail du travailleur sont exonérées de cotisations ONSS. Cette exemption est prévue par arrêté royal et plus particulièrement l'article 19, § 2, 4°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (l'arrêté-exécution ONSS).

L'article 15 du présent projet a primauté sur cette disposition de l'article 19, § 2, 4° du l'arrêté royal du 28 novembre 1969 et il le modifie implicitement. Un employeur qui indemnise encore tout de même les frais de déplacement tels que prévus par – et en contradiction avec – l'article 15 du présent projet, ne peut plus solliciter l'exonération à l'ONSS comme cela est prévu dans cet article 19, § 2, 4°, de l'arrêté-exécution ONSS.

Dans le paragraphe 2, une exception est bien prévue en ce qui concerne les indemnités de déplacement pour les travailleurs qui précédemment disposaient d'une voiture de société et recevaient en sus une indemnité de leur employeur pour leur trajet domicile – lieu de travail. En d'autres termes, le projet ne veut pas toucher à de tels accords existants.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Section première – Traitement de l'allocation de mobilité par le droit du travail

Art.16

Le présent projet a pour objectif de retirer les voitures de société de la circulation.

aan de (vervangen) bedrijfswagen, zoals een tankkaart, een autoverzekering, enz.

Een afgeleide toepassing is de situatie waarbij de werkgever blijft tussenkomen in de kosten van het woon-werkverkeer voor een werknemer die een mobiliteitsvergoeding geniet. In dat geval verliezen die vergoedingen hun statuut van verplaatsingsvergoeding en worden ze normaal loon dat volledig onderworpen is aan de sociale zekerheidsbijdragen en de personenbelasting.

Op dit ogenblik zijn de vergoedingen die de werkgever betaalt als terugbetaling van de verplaatsingskosten van het woon-werkverkeer van de werknemer vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Die vrijstelling is gevestigd bij koninklijk besluit en meer bepaald artikel 19, § 2, 4°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (het RSZ-uitvoeringsbesluit).

Artikel 15 van het ontwerp heeft voorrang op deze bepaling van artikel 19 §2, 4° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 en het wordt er impliciet door gewijzigd. Een werkgever die toch nog de verplaatsingskosten vergoedt zoals voorzien in – en in strijd met – artikel 15 van het ontwerp, kan geen beroep meer doen op de RSZ-vrijstelling zoals die in dit artikel 19 §2, 4° van het RSZ-uitvoeringsbesluit voorzien wordt.

In paragraaf 2 wordt wel een uitzondering voorzien voor wat betreft de verplaatsingsvergoedingen voor werknemers die voorheen beschikten over een bedrijfswagen én daarbovenop een vergoeding ontvingen van hun werkgever voor hun woon-werkverkeer. Het ontwerp wil m.a.w. niet raken aan dergelijke bestaande afspraken.

HOOFDSTUK IV – WIJZIGINGSBEPALINGEN

Afdeling 1 – Arbeidsrechtelijke behandeling van de mobiliteitsvergoeding

Art.16

Dit ontwerp heeft tot doel om bedrijfswagens uit het verkeer te halen.

Le contrôle à ce propos est également un élément important.

Ce contrôle a pour but de pouvoir récolter les données nécessaires afin de pouvoir mesurer l'effet du présent projet sur la mobilité. Et évidemment également afin de dépister et empêcher une utilisation abusive de ce système.

Le gouvernement ne veut toutefois pas mettre en place de nouvelles et lourdes procédures et mécanismes de contrôles pour les employeurs. La simplicité administrative doit être maintenue autant que possible et être poursuivie.

Cela signifie en premier lieu que, dans la mesure du possible, il doit être fait usage des procédures et mécanismes de contrôle existants.

Cet article donne une base juridique sur ce point.

Cela fait du contrat qui doit être conclu par les deux parties à propos de l'allocation de mobilité, conformément à l'article 7, un "document social".

Le registre du personnel et les comptes individuels constituent également des documents sociaux.

L'article adapte à ce sujet la législation des documents sociaux (AR n°5 du 23 octobre 1978).

Une approche juridique équivalente a déjà été adoptée pour, par exemple, les contrats d'étudiant, et le contrat de mise à disposition de travailleurs (entre autres, le travail intérimaire).

Art.17

Les sanctions sont adaptées dans le Code pénal social, en accord avec l'adaptation de l'arrêté royal la loi sur les documents sociaux de l'article précédent.

De cette manière, l'inspection des lois sociales peut contrôler et intervenir pour rectifier ou sanctionner des applications impropres.

De controle daarop is dan ook een belangrijk element.

Die controle heeft tot doel de nodige gegevens te kunnen verzamelen om het effect van dit ontwerp op de mobiliteit te kunnen meten en uiteraard ook om oneigenlijk gebruik ervan op te sporen en te verhinderen.

De regering wil anderzijds geen nieuwe en zware procedures en controlemechanismen opleggen aan de werkgevers. De administratieve eenvoud moet zoveel mogelijk behouden blijven en nagestreefd worden.

Dat betekent in eerste instantie dat, in de mate van het mogelijke, van de bestaande procedures en controlemechanismen gebruik moet gemaakt worden.

Dit artikel geeft daartoe de juridische basis.

Het maakt van de overeenkomst die beide partijen moeten sluiten m.b.t. de mobiliteitsvergoeding, conform artikel 7, een "sociaal document".

Het personeelsregister en de individuele rekening zijn ook sociale documenten.

Het artikel past daartoe de wetgeving van de sociale documenten aan (KB nr.5 van 23 oktober 1978).

Een gelijkaardige juridische aanpak is al eerder gebeurd voor bijvoorbeeld de studentenovereenkomsten en de overeenkomst bij het ter beschikking stellen van werknemers (o.a. uitzendarbeid).

Art.17

De sancties worden in het Sociaal Strafwetboek aangepast, in overeenstemming met de aanpassing van het koninklijk besluit op de sociale documenten in het vorige artikel.

Op deze wijze kan de inspectie van de sociale wetten controleren en optreden om oneigenlijke toepassingen recht te zetten of te sanctioneren.

Section 2 – Traitement de l'allocation de mobilité par le droit social

Art. 18

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération des travailleurs. La législation ONSS ne contient toutefois pas de définition propre de la rémunération qui sert de base de calcul pour la perception de ces cotisations.

Il est renvoyé au concept de rémunération tel que défini à l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération. Ce concept de rémunération est très large, et décrit la rémunération comme de l'argent ou des avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit grâce à sa fonction, à charge de son employeur.

Ce très large concept de rémunération peut d'une part être élargi et d'une autre part être limité par arrêté royal. Le résultat de tout cela est à retrouver aux articles 19, 19*bis*, 19*ter* et 19*quater* de l'arrêté d'exécution ONSS du 28 novembre 1969.

D'autre part, la loi sur l'ONSS elle-même exclut certains avantages de la notion de rémunération ONSS.

Plus précisément, dans les §§ 3 et 3*bis* de l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 23, alinéa 3 et 4, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le montant octroyé en tant qu'allocation de mobilité conformément à la présente loi est ajouté à ces avantages explicitement exclus du concept de rémunération qui sert de base au calcul des cotisations sociales.

Art. 19

L'article 45 de la loi ONSS du 28 novembre 1969 est rédigé de façon très générale et est très radical dans son contenu : toute différence

Afdeling 2 – Sociaalrechtelijke behandeling van de mobiliteitsvergoeding

Art. 18

De bijdragen voor de sociale zekerheid worden berekend op het loon van de werknemers. De RSZ-wetgeving bevat evenwel geen eigen definitie van het loon dat als berekeningsbasis dient voor de inning van de bijdragen.

Daartoe wordt verwezen naar het loonbegrip zoals gedefinieerd in artikel 2 van de Loonbeschermingswet. Dit loonbegrip is erg ruim en beschrijft loon als geld of in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge de dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever.

Dit erg ruime loonbegrip kan enerzijds verruimd en anderzijds beperkt worden bij koninklijk besluit. Het resultaat daarvan is terug te vinden in artikel 19, 19*bis*, 19*ter* en 19*quater* van het RSZ-Uitvoeringsbesluit van 28 november 1969.

Anderzijds worden ook in de RSZ-wet zelf enkele voordelen uitdrukkelijk uitgesloten uit het RSZ-loonbegrip.

Meer bepaald in §§ 3 en 3*bis* van artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en in artikel 23, 3e en 4e lid van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Aan deze voordelen met uitdrukkelijke wettelijke uitsluiting uit het loonbegrip dat dient als basis voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen, worden de bedragen toegekend als mobiliteitsvergoeding overeenkomstig deze wet, toegevoegd.

Art. 19

Artikel 45 van de RSZ-wet van 28 november 1969 is zeer algemeen opgesteld en zeer ingrijpend van inhoud: elk onderscheid bij het

dans l'octroi d'avantages complémentaires entre des travailleurs appartenant à une même catégorie n'est pas permise.

Malgré son âge et le fait que de nombreuses réglementations plus nuancées ont vu le jour durant la dernière décennie à propos de la lutte contre les inégalités, cet article est toujours appliqué par la jurisprudence.

Tant la jurisprudence que la doctrine sont toutefois d'avis que l'application de cet article se limite aux compléments des avantages de sécurité sociale qui sont repris par la loi de 1969.

L'allocation de mobilité ne doit pas être cataloguée comme un complément à un des avantages de sécurité sociale, et ne peut pas être reprise par le présent article.

D'autre part, les formulations très larges dans lesquelles est rédigé l'article 45 sont de nature telle qu'il n'est pas à exclure qu'un juge applique un jour cet article de façon plus large à l'allocation de mobilité.

Pour éliminer cette possible insécurité juridique, l'article 19 complète l'article 45 en question avec un alinéa qui en exclut l'application à l'allocation de mobilité.

Art. 20

La même considération que celle développée pour l'article 18 de la présente loi vaut ici aussi.

Art. 21

La rémunération et les autres avantages qui appartiennent au concept de rémunération ONSS sont soumis aux cotisations patronales classiques en matière de sécurité sociale. A côté des cotisations patronales classiques, il y a également d'autres cotisations spécifiques, à charge de l'employeur, comme la cotisation pour sécurité d'existence, la cotisation pour le Fonds de fermeture des entreprises, etc. Certains avantages, explicitement exclus du champ d'application de la perception des cotisations de sécurité sociale classiques, sont soumis à une cotisation spéciale de solidarité dans le chef de l'employeur.

toekennen van aanvullende voordelen tussen werknemers behorende tot eenzelfde categorie is niet geoorloofd.

Ondanks zijn leeftijd en het feit dat er het laatste decennium veel genuanceerder reglementering is ontstaan op het vlak van de bestrijding van ongelijkheid, wordt dit artikel nog steeds toegepast door de rechtspraak.

Zowel die rechtspraak als de rechtsleer zijn echter van oordeel dat de toepassing van het artikel zich beperkt tot aanvullingen bij de sociale zekerheidsvoordelen die gevat worden door de wet van 1969.

De mobiliteitsvergoeding valt niet te catalogeren als een aanvulling bij een van de sociale zekerheidsvoordelen en kan niet gevat worden door dit artikel.

Anderzijds zijn de algemene bewoordingen waarin dit artikel 45 is opgesteld van dien aard dat het niet uit te sluiten valt dat een rechter ooit dit artikel op een ruimere wijze zal willen toepassen op de mobiliteitsvergoeding.

Om die mogelijke rechtsonzekerheid uit de weg te ruimen, vult artikel 19 het bewuste artikel 45 aan met een alinea die de toepassing ervan op de mobiliteitsvergoeding uitsluit.

Art. 20

Hier geldt dezelfde overweging als deze ontwikkeld in artikel 18 van deze wet.

Art. 21

Loon en andere voordelen die behoren tot het RSZ-loonbegrip, zijn onderworpen aan de gewone werkgeversbijdragen inzake sociale zekerheid. Naast de gewone werkgeversbijdragen, zijn er ook nog bijzondere bijdragen, ten laste van de werkgever zoals de bijdrage voor bestaanszekerheid, de bijdrage voor het Fonds Sluiting van Ondernemingen, enz. Sommige voordelen, die uitdrukkelijk uitgesloten worden uit het toepassingsgebied voor de inning van de gewone sociale zekerheidsbijdragen, zijn onderworpen aan een bijzondere solidariteitsbijdrage in hoofde van de

C'est entre autres le cas pour la voiture de société qui est mise à disposition du travailleur qui peut également l'utiliser à des fins autres que purement professionnelles. Cet avantage est exclu du concept de rémunération ONSS sur base de l'article 19, § 2, 15°, de l'arrêté d'exécution de l'ONSS du 28 novembre 1969, mais est soumis à la cotisation dite de solidarité CO₂, sur base de l'article 38, § 3^{quater} de la loi ONSS du 29 juin 1981.

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 pour l'autorité publique sur le plan des revenus de la sécurité sociale, cette cotisation de solidarité sera 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.

Lorsque le travailleur concerné, dans le courant du mois calendaire précédant le mois calendaire lors duquel le remplacement a lieu, a eu à disposition plusieurs voitures consécutivement, la cotisation de solidarité retenue pour ce mois calendaire est celle de la voiture qui a été utilisée le plus de jours durant le mois concerné

La cotisation de solidarité sera adaptée le 1^{er} janvier de chaque année au coût de la vie, conformément à la disposition de l'article 38, § 3^{quater}, 9°, de la loi ONSS du 29 juin 1981.

La cotisation de solidarité est une cotisation patronale spécifique, qui est due mensuellement et qui est versée trimestriellement à l'ONSS sous les mêmes conditions que les cotisations classiques de sécurité sociale.

L'employeur à l'égard de qui l'on constate que la cotisation de solidarité due n'a pas été versée, est redevable d'une indemnité

werkgever.

Dat is onder meer het geval voor de bedrijfswagen die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld van de werknemer die deze ook voor andere dan louter beroepsdoeleinden mag gebruiken. Dit voordeel is uitgesloten uit het RSZ-loonbegrip op grond van artikel 19, § 2, 15°, van het RSZ-uitvoeringsbesluit van 28 november 1969, maar onderworpen aan de zogenaamde CO₂-solidariteitsbijdrage, op grond van artikel 38, §3^{quater} van de RSZ-wet van 29 juni 1981.

Ook de werkgever die de werknemer de mogelijkheid biedt om de bedrijfswagen te vervangen door een mobiliteitsvergoeding zal een solidariteitsbijdrage dienen te betalen voor de toekenning van deze mobiliteitsvergoeding.

Teneinde de budgetneutraliteit voor de overheid te bewaren op het vlak van de sociale zekerheidsinkomsten, wordt deze solidariteitsbijdrage forfaitair bepaald en vastgeklemd op het laatst geldende bedrag van de CO₂-solidariteitsbijdrage, berekend voor het voertuig dat werd vervangen door de mobiliteitsvergoeding.

Wanneer de betrokken werknemer in de loop van de kalendermaand voorafgaand aan de kalendermaand waarin de vervanging plaatsvindt, opeenvolgend verschillende wagens ter beschikking had, wordt voor die kalendermaand de solidariteitsbijdrage weerhouden van de wagen die het meeste aantal dagen gebruikt werd tijdens die betrokken maand.

De solidariteitsbijdrage zal op 1 januari van elk jaar aangepast worden aan de levensduurte, overeenkomstig de bepaling van artikel 38, §3^{quater}, 9° van de RSZ-wet van 29 juni 1981.

De solidariteitsbijdrage is een bijzondere patronale bijdrage die maandelijks verschuldigd is en elk kwartaal gestort wordt aan de RSZ onder dezelfde voorwaarden als de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

De werkgever ten aanzien van wie wordt vastgesteld dat hij de verschuldigde solidariteitsbijdrage niet heeft aangegeven is

forfaitaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est égal au double de la cotisation spéciale éludée.

Cette sanction forfaitaire est appliquée si l'employeur (ou son mandataire) effectue des modifications après la fin du trimestre suivant le trimestre auquel se rapporte la déclaration.

Si les modifications sont effectuées sur initiative des services de l'inspection, des accroissements (10 p.c.) et des intérêts (7 p.c. sur base annuelle) sont également dus à côté de la sanction forfaitaire.

Section 3 – Traitement fiscal de l'allocation de mobilité

Art. 22

Le montant de l'allocation de mobilité qui est accordée lorsqu'une voiture de société est rendue, est un avantage imposable.

Cet avantage imposable sera évalué forfaitairement sur 4 p.c. de six septièmes de la valeur catalogue de la voiture de société au moment de son remplacement par l'allocation de mobilité.

La contribution personnelle que le travailleur paie le cas échéant, lorsque la voiture de société n'est pas mise à disposition gratuitement, est déduite 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 pour la voiture de société restitué est fixé pour toute la durée de l'allocation de mobilité, sauf indexation. Le montant de l'allocation de mobilité qui excède cet avantage imposable correspond à un revenu exonéré.

Si au cours des douze mois précédant le remplacement, le travailleur a disposé

een forfaitaire vergoeding verschuldigd.

Het bedrag van deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan het dubbele van de ontdoken bijzondere bijdrage.

Deze forfaitaire sanctie wordt toegepast als de werkgever (of zijn mandataris) wijzigingen doorvoert na het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft.

Als de wijzigingen worden uitgevoerd op initiatief van de inspectiediensten, zijn naast de forfaitaire sanctie ook nog bijdrageopslagen (10 pct.) en intresten (7 pct. op jaarbasis) verschuldigd.

Afdeling 3 – Fiscale behandeling van de mobiliteitsvergoeding

Art. 22

Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding dat wordt toegekend wanneer een bedrijfswagen wordt ingeleverd, is een voordeel van alle aard.

Dit belastbaar voordeel wordt forfaitair vastgelegd op vier procent van zes zevenden van de cataloguswaarde van de bedrijfswagen op het ogenblik van de vervanging ervan door de mobiliteitsvergoeding.

De eigen bijdrage die de werknemer desgevallend betaalde, wanneer de bedrijfswagen niet kosteloos ter beschikking werd gesteld, wordt net zoals bij het voordeel van alle aard van de bedrijfswagen, in mindering gebracht van het belastbaar voordeel van de mobiliteitsvergoeding.

Het belastbare voordeel dat op deze manier werd berekend voor de ingeleverde bedrijfswagen, geldt, behoudens indexering, voor de volledige duur van de mobiliteitsvergoeding. Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding dat het belastbare voordeel overschrijdt, is een vrijgesteld inkomen.

Als de werknemer in de loop van de twaalf maanden voorafgaand aan de vervanging,

successivement de plusieurs véhicules de société, on calcule l'avantage imposable de l'allocation de mobilité à base de la valeur catalogue du véhicule dont il a disposé le plus longtemps au cours de cette période.

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

Il a été tenu compte des remarques du Conseil d'Etat dans son avis n°62.233/1/3 du 14 novembre 2017 sauf en ce qui concerne la remarque relative aux frais de carburants. Il a été jugé opportun de ne pas instaurer une règle qui déroge à la règle du calcul de l'avantage de toute nature pour un véhicule mis à disposition par l'employeur.

Art. 23

L'article 38, § 1^{er}, est complété par une exclusion de l'exonération prévue pour les indemnités domicile – lieu de travail en combinaison avec l'allocation de mobilité.

L'employeur, en principe, ne peut en effet plus octroyer une indemnité exonérée pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail avec le véhicule précité, sauf s'il le faisait déjà alors que le travailleur bénéficiait d'une voiture de société (cf. article 9, § 3 du projet).

Cette exception vaut tant pour les indemnités pour les transports en commun, que pour les voitures, les vélos, le transport collectif organisé par l'employeur, la moto, et tous les autres moyens de transport. L'allocation de mobilité est considérée remplacer toutes ces indemnités.

Seule l'exonération fiscale de maximum 250 € non indexée de l'article 38, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 9^o, c) peut être appliquée, étant donné qu'elle peut également être appliquée par des travailleurs avec une voiture de société.

Une indemnité qui est payée nonobstant cette

opeenvolgend over verschillende wagens heeft beschikt, wordt het belastbare voordeel van de mobiliteitsvergoeding berekend op basis van de cataloguswaarde van de wagen waarover hij in deze periode het langst heeft beschikt.

Het belastbare voordeel dat op deze manier werd berekend, wijzigt niet, behoudens indexering, ook niet bij een verandering van werkgever.

Er is rekening gehouden met de opmerkingen van de Raad van State in zijn advies nr. 62.233/1/3 van 14 november 2017 behalve met de opmerking over de brandstofkosten. Er is geoordeeld dat het opportuun is om geen regel in te voeren die afwijkt van de regel voor de berekening van het voordeel van alle aard voor de ter beschikking stelling van een voertuig door de werkgever.

Art. 23

Artikel 38 § 1, wordt aangevuld met een uitsluiting van de voorziene vrijstelling van woon-werkvergoedingen in combinatie met de mobiliteitsvergoeding.

De werkgever kan in principe immers geen vrijgestelde vergoeding meer toekennen voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling, tenzij hij dit reeds deed toen de werknemer nog over een bedrijfswagen beschikte (cf. artikel 9, § 3, van het ontwerp).

Deze uitzondering geldt zowel voor de vergoedingen voor verplaatsingen met het openbaar vervoer, als voor vergoedingen voor verplaatsingen met de wagen, de fiets, het door de werkgever georganiseerde collectief vervoer, de motorfiets en alle andere transportmiddelen. De mobiliteitsvergoeding wordt m.a.w. geacht al deze vergoedingen mee te vervangen.

Alleen de fiscale vrijstelling van maximaal € 250 niet-geïndexeerd van art 38, § 1, eerste lid, 9^o, c) kan verder worden genoten, gelet dat die ook kan worden toegepast door werknemers met een bedrijfswagen.

Een vergoeding die, niettegenstaande deze

disposition est intégralement imposable en tant que rémunération. Cela a pour conséquence qu'un travailleur qui bénéficie d'une allocation de mobilité, ne peut bénéficier d'aucune exonération d'une indemnité pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail à l'exception de celle prévue à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 9^o, c)..

Cette exclusion vaut dans le cadre du transport collectif organisé autant pour le travailleur-passager que pour le travailleur-chauffeur.

Si un travailleur-passager, par exemple, reçoit une allocation de mobilité telle que visée par l'article 11 de la présente loi et nonobstant le principe précité, reçoit également simultanément une indemnité de l'employeur dans le cadre du carpooling, alors cette dernière indemnité est intégralement imposable en tant que rémunération. Le travailleur-chauffeur et les autres travailleurs-passagers qui ne reçoivent pas d'allocation de mobilité, peuvent quant à eux profiter d'une exonération pour un montant au maximum égal au prix d'un abonnement de train de première classe pour cette distance, si les conditions du transport collectif sont respectées et les frais professionnels du travailleurs fixés forfaitairement conformément à l'article 51 CIR 92.

Art. 24

La cotisation spéciale de solidarité due sur l'allocation de mobilité selon l'article 38, § 30ctdecies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est intégralement déductible. Cette disposition le confirme expressément.

Art. 25

Cet article ajoute un nouvel article 52^{ter} dans le même code en ce qui concerne la déductibilité de l'allocation de mobilité.

Le taux de déductibilité est uniformément fixé à 75 p.c. de l'allocation de mobilité.

Il a été tenu compte de la remarque du Conseil d'Etat dans son avis n°62.233/1/3 du 14

bepaling wordt betaald, wordt integraal belast als bezoldiging. Dit heeft tot gevolg dat een werknemer die een mobiliteitsvergoeding geniet, geen vrijstelling kan genieten van een vergoeding voor de verplaatsing tussen de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling, met uitzondering van deze voorzien in art 38 §1, eerste lid, 9^o, c).

Deze uitsluiting geldt in het kader van het georganiseerd vervoer zowel voor de werknemer-passagier als de werknemer-chauffeur.

Indien een werknemer-passagier, bijvoorbeeld, een mobiliteitsvergoeding ontvangt zoals bepaald in artikel 11 van deze wet en niettegenstaande bovenvermeld principe, eveneens gelijktijdig een vergoeding ontvangt van de werkgever in het kader van carpooling, dan is deze laatste vergoeding integraal belast als bezoldiging. De werknemer-chauffeur en de andere werknemer-passagiers die geen mobiliteitsvergoeding ontvangen, kunnen wel een vrijstelling genieten voor een bedrag dat maximaal gelijk is aan de prijs van een treinabonnement eerste klasse voor die afstand, indien de voorwaarden van het gemeenschappelijk vervoer zijn nageleefd en de beroepskosten van de werknemer overeenkomstig artikel 51 WIB 92 forfaitair worden bepaald.

Art. 24

De bijzondere solidariteitsbijdrage verschuldigd op de mobiliteitsvergoeding volgens artikel 38, § 30ctdecies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers is integraal aftrekbaar. Deze bepaling bevestigt dit uitdrukkelijk.

Art. 25

Dit voegt een nieuw artikel 52^{ter} in hetzelfde wetboek wat de aftrekbaarheid van de mobiliteitsvergoeding betreft.

Het tarief van aftrekbaarheid wordt uniform op 75 pct. van de mobiliteitsvergoeding bepaald.

Er is rekening gehouden met de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr.

novembre 2017.

Art. 26

L'art. 66, § 5, du même Code prévoit une égalisation de l'avantage imposable de l'allocation de mobilité avec l'avantage imposable de la voiture de société.

Cet article stipule que même ceux qui ont une voiture de société, peuvent prouver leurs dépenses professionnelles réelles pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail pour un maximum de 0,15 euro par kilomètre, sous la restriction que ces dépenses professionnelles pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail ne peuvent pas dépasser le montant de l'avantage de toute nature de la voiture de société elle-même. Cet article 26 prévoit le même régime pour ceux qui bénéficient d'une allocation de mobilité.

Art. 27

Cet article a pour objectif de modifier l'article 198 CIR 92 relatif au rejet de dépenses relatives à l'impôt des sociétés.

L'allocation de mobilité reçoit un traitement fiscal équivalent à celui de la voiture de société. La règle qui exclut 17 p.c. ou 40 p.c. de la dépense exposée reste d'application.

La nouvelle disposition ajoute un alinéa à l'article 198, 9° et 9°bis, CIR 92, afin de prévoir une dépense rejetée de l'allocation de mobilité à concurrence de 17 p.c. ou de 40 p.c. du montant de l'avantage, 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 ou l'entreprise.

Le pourcentage de 17 p.c. ou de 40 p.c. pour la détermination de la dépense rejetée est appliqué sur le montant de l'avantage calculé suivant les dispositions légales et réglementaires telles que déterminées conformément au nouvel article 33ter, CIR 92.

La nouvelle disposition s'applique en plus des

62.233/1/3 van 14 november 2017.

Art. 26

Art 66, § 5, van hetzelfde Wetboek voorziet in een gelijkschakeling van het belastbaar voordeel van de mobiliteitsvergoeding met het belastbaar voordeel van alle aard van de bedrijfswagen.

Dat artikel voorziet nl. dat ook wie een bedrijfswagen heeft, zijn werkelijke beroepskosten met betrekking tot woon-werkverplaatsingen kan bewijzen aan maximaal 0,15 euro per kilometer, zij het met die beperking dat die beroepskosten m.b.t. het woon-werkverkeer dan maximaal gelijk kunnen zijn aan het voordeel van alle aard van de bedrijfswagen zelf. Dit artikel 26 voorziet eenzelfde regeling voor wie een mobiliteitsvergoeding geniet.

Art. 27

Dit artikel heeft als doel artikel 198 WIB 92 betreffende de verworpen uitgaven met betrekking tot de vennootschapsbelasting te wijzigen.

De mobiliteitsvergoeding krijgt een gelijkaardige belastingbehandeling als de bedrijfswagen. Ook de regel dat 17 pct. of 40 pct. van het voordeel een verworpen uitgave uitmaakt, blijft van toepassing.

De nieuwe bepaling voegt een alinea toe in artikel 198, 9° en 9°bis, WIB 92, om te voorzien in een verworpen uitgave van de mobiliteitsvergoeding ten belope van 17 pct. of 40 pct. van het bedrag van het voordeel, afhankelijk of de brandstofkosten verbonden aan het voertuig dat omgeruild werd met toepassing van deze wet, al dan niet geheel of gedeeltelijk ten laste werden genomen door de werkgever of de onderneming.

Het percentage van 17 pct. of 40 pct. voor de vaststelling van de verworpen uitgave wordt toegepast op het bedrag van het voordeel berekend volgens de wettelijke en reglementaire bepalingen zoals bepaald in het nieuwe artikel 33ter, WIB 92.

De nieuwe bepaling is van toepassing naast de

dispositions sur le pourcentage de déduction de l'allocation de mobilité (nouveaux articles 52^{ter} et 198^{ter}, CIR 92).

Par l'ajout au point 9° et 9°*bis* de l'article 198 CIR 92, la dépense rejetée est placée dans le champ d'application de l'article 207, alinéa 2, CIR 92.

Cette dépense rejetée est donc à chaque fois mentionnée dans la base imposable de la période et ne peut en aucun cas être compensée avec les pertes de la période imposable.

Il a été tenu compte de la remarque du Conseil d'Etat dans son avis n°62.233/1/3 du 14 novembre 2017.

Art. 28

Par dérogation au nouvel article 52^{ter}, CIR 92, le taux de déductibilité de l'allocation de mobilité pour l'impôt des sociétés et l'impôt des non-résidents/sociétés reste applicable jusqu'au 31 décembre de la première année civile suivant l'année de l'échange de la voiture de société par l'allocation de mobilité en tant que mesure transitoire basée sur le taux de déductibilité des frais professionnels, autres que le carburant, tel qu'applicable sur la voiture de société échangée, déterminé par application de l'art. 198^{bis} CIR 92.

Il est toutefois prévu que le pourcentage de déduction de l'allocation de mobilité ne puisse être inférieur à 75 p.c. ni supérieur à 95 p.c. Le but est d'encourager ainsi le remplacement des voitures de société les plus polluantes.

L'article 198^{bis} CIR 92 module le taux de déductibilité des frais liés à l'utilisation d'un des véhicules visés à l'article 65, autre que les frais de carburant, en fonction de l'émission de CO₂ par kilomètre et cela en fonction du carburant utilisé. La déductibilité des frais professionnels relatifs aux véhicules les moins polluants est portée à 120 p.c. tandis qu'au contraire, les véhicules avec la plus forte émission de CO₂ sont sanctionnés avec un taux de 50 p.c.

bepalingen inzake het aftrekpercentage van de mobiliteitsvergoeding (nieuwe artikelen 52^{ter} en 198^{ter}, WIB 92).

Door de toevoeging in punt 9° en 9°*bis* van artikel 198 WIB 92 wordt de verworpen uitgave onder het toepassingsgebied gebracht van artikel 207, tweede lid, WIB 92.

Deze verworpen uitgave wordt dus in elk geval in de belastbare basis van het tijdperk vermeld en kan in geen enkel geval gecompenseerd worden met het verlies van het belastbaar tijdperk.

Er is rekening gehouden met de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 62.233/1/3 van 14 november 2017.

Art. 28

In afwijking van het nieuwe artikel 52^{ter} WIB 92 blijft tot 31 december van het eerste kalenderjaar volgend op het jaar van omruiling van de bedrijfswagen door de mobiliteitsvergoeding zoals bepaald in art. 11 van deze wet, het tarief van de aftrekbaarheid van de mobiliteitsvergoeding voor de vennootschapsbelasting en de belasting van niet-inwoners/vennootschappen als een overgangsmaatregel te behouden op het tarief van de aftrekbaarheid van de beroepskosten, andere dan brandstof, zoals van toepassing op de omgeruilde bedrijfswagen, bepaald bij toepassing van art. 198^{bis} WIB 92.

Voorzien wordt wel dat het percentage van aftrek van de mobiliteitsvergoeding niet lager kan zijn dan 75 pct. en niet hoger dan 95 pct. De bedoeling daarvan is om omruiling van de meest vervuilende bedrijfswagens zo aan te moedigen.

Artikel 198^{bis} WIB 92 moduleert het tarief van aftrekbaarheid van de kosten verbonden aan het gebruik van de in artikel 65 bedoelde voertuigen, andere dan brandstofkosten, in functie van de CO₂-uitstoot per kilometer en dit naargelang de gebruikte brandstof. De aftrekbaarheid van de beroepskosten die betrekking hebben op de meest milieuvriendelijke voertuigen wordt op 120 pct. gebracht terwijl daarentegen de voertuigen met de hoogste CO₂-uitstoot worden bestraft met

Après cette période, le taux annuel est augmenté ou diminué de 10 p.c. au 1^{er} janvier jusqu'à ce que le taux uniforme de 75 p.c. soit atteint.

Art. 29

Cet article a pour objectif d'ajouter un montant égal à 17 p.c. ou 40 p.c. de l'avantage imposable visé au nouvel article 33^{ter} pour l'allocation de mobilité aux éléments sur lesquels les personnes morales soumises à l'impôt des personnes morales sont imposables.

Art. 30

Cet article a pour but de déterminer le taux de base relatif à l'élément ajouté par l'article précédent.

Art. 31

Cet article a pour objectif d'ajouter un montant égal à 17 p.c. ou 40 p.c. de l'avantage imposable visé au nouvel article 33^{ter} pour l'allocation de mobilité aux éléments sur lesquels les personnes morales non-résidentes visées à l'article 227, 3°, CIR 92 sont imposables.

Art. 32

Cet article a pour but de déterminer le taux de base relatif à l'élément ajouté par l'article précédent.

CHAPITRE V – SANCTIONS

Art. 33

Le projet ne prévoit pas de nouvelles sanctions spécifiques en cas d'infraction par les parties.

Le but du législateur est de reconnaître à l'allocation de mobilité un statut qui est équivalent au statut de la voiture de société, sur le plan fiscal et social. Si les parties n'en respectent pas les règles, alors ce statut avantageux cesse de s'appliquer. Le montant de l'allocation de mobilité devient dès lors une

een tarief van 50 pct.

Na deze periode wordt het tarief jaarlijks op 1 januari verhoogd of verlaagd met 10pct. tot het uniform percentage van 75 pct. is bereikt.

Art. 29

Dit artikel heeft als doel een bedrag gelijk aan 17 pct. of 40 pct. van het in nieuw artikel 33^{ter} bedoelde belastbaar voordeel voor de mobiliteitsvergoeding toe te voegen aan de elementen waarop de aan de rechtspersonenbelasting onderworpen rechtspersonen belastbaar zijn.

Art. 30

Dit artikel heeft als doel de aanslagvoet vast te stellen betreffende het door het vorige artikel toegevoegde element.

Art. 31

Dit artikel heeft als doel een bedrag gelijk aan 17 pct. of 40 pct. van het in nieuw artikel 33^{ter} bedoelde belastbaar voordeel voor de mobiliteitsvergoeding toe te voegen aan de elementen waarop de in artikel 227, 3°, WIB 92 bedoelde rechtspersonen niet-inwoners belastbaar zijn.

Art. 32

Dit artikel heeft als doel de aanslagvoet vast te stellen betreffende het door het vorige artikel toegevoegde element.

HOOFDSTUK V – SANCTIES

Art. 33

Het ontwerp voorziet geen bijzondere en nieuwe strafsancties bij een inbreuk door de partijen.

De bedoeling van de wetgever is om aan de mobiliteitsvergoeding een statuut toe te kennen dat evenwaardig is als het statuut van de bedrijfswagen, op sociaal en fiscaal vlak. Indien de partijen hier de spelregels niet van naleven dan vervalt dit gunstige sociaal en fiscaal statuut. Het bedrag van de

rémunération normale.

Cette sanction civile est par conséquent suffisamment rigoureuse.

Afin de pouvoir contrôler le respect des règles, le document de l'article 7 est mis sur un pied d'égalité avec un document social visé par l'arrêté royal n° 5. De cette façon, les services de l'inspection sont compétents pour les contrôles nécessaires et peuvent le cas échéant avoir recours aux dispositions du Code pénal social pour forcer ces contrôles et leur respect.

CHAPITRE VI – EXÉCUTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 34

La date d'entrée en vigueur de la loi est fixée au 1^{er} janvier 2018.

Il a été tenu compte des remarques du Conseil d'Etat dans son avis n°62.233/1/3 du 14 novembre 2017 relatives à l'article 34 qui est supprimé.

Le Ministre de l'Emploi,

mobilitéitsvergoeding wordt dan een gewoon loon.

Deze burgerrechtelijke sanctie is dan ook voldoende accuraat.

Om de naleving van de spelregels te kunnen controleren wordt het document van artikel 7 gelijkgesteld met een sociaal document van het koninklijk besluit nr.5. Op die wijze zijn de inspectiediensten bevoegd voor de nodige controles en kunnen ze desgevallend beroep doen op de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek om deze controles en de naleving ervan af te dwingen.

HOOFDSTUK VI – UITVOERING EN INWERKINGSTREDING

Art. 34

De datum van inwerkingtreding van de wet wordt bepaald op 1 januari 2018.

Er is rekening gehouden met de opmerkingen van de Raad van State in zijn advies nr. 62.233/1/3 van 14 november 2017 betreffende artikel 34 dat geschrapt is.

De Minister van Werk,

Kris PEETERS

La Ministre des Affaires sociales,

De Minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

Le Ministre des Finances,

De Minister van Financiën,

Johan VAN OVERTVELDT

Le Ministre de la Mobilité,

De Minister van Mobiliteit,

François BELLOT

Le Ministre des PME,

De Minister van KMO's,

Denis DUCARME