

2bis. Le budget mobilité

De quoi s'agit-il ?

Le budget mobilité est un montant que le travailleur reçoit de l'employeur à titre de compensation lorsqu'il renonce à la voiture de société qu'il avait à sa disposition ou à laquelle il était éligible. Le montant du budget mobilité correspond au coût total annuel (y compris impôts et cotisations sociales, frais administratif, leasing etc), pour l'employeur, de la voiture de société (restituée) auquel le travailleur a droit. Il ne peut pas dépasser 1/5 de la rémunération totale brute, avec un maximum absolu de 16.000 EUR par année civile.

Le travailleur peut librement dépenser le budget de mobilité en l'affectant sur une ou plusieurs mesures reprises dans 3 piliers, en tenant compte des possibilités de dépenses offertes par l'employeur :

- 1) Une voiture de société plus écologique
- 2) Des moyens de transport durable et des frais de logement
- 3) De l'argent liquide

Le traitement fiscal et social du budget mobilité dépend du pilier dans lequel il est affecté.

L'instauration d'un budget mobilité relève de la compétence de décision exclusive de l'employeur.

Cela signifie que les travailleurs n'ont aucun droit à revendiquer un budget mobilité, si l'employeur ne propose pas ou refuse d'en instaurer dans l'entreprise.

L'employeur ne peut instaurer un budget mobilité que s'il a déjà mis à disposition d'un ou plusieurs travailleurs une ou plusieurs voitures de société, pendant une période ininterrompue d'au moins 36 mois précédant immédiatement l'instauration du budget mobilité.

Si le travailleur souhaite adhérer au système, il doit adresser une demande écrite à l'employeur.

La demande formelle du travailleur et la décision positive de l'employeur de satisfaire à cette demande forment un accord dont le contenu en tant que tel fait partie du contrat de travail conclu entre les deux parties.

En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Seul le troisième pilier du budget mobilité peut être versé en argent liquide.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?

L'employeur n'est pas tenu d'indexer le budget mobilité.



Négocié librement ?

... mais pas de façon collective.



Contribue à la Sécu ?

Très insuffisamment.



Contribue aux fonctions collectives ?

Très insuffisamment.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?



Procure un revenu stable ?

Le montant du budget mobilité dépendra du coût, pour l'employeur, de la dernière voiture de société restituée par le travailleur



Basé sur une classification objective ?

L'octroi du budget mobilité est dépendant de l'octroi d'une voiture de société déterminée par une « car policy » qui est très souvent indépendante des systèmes de classification de fonctions.



Egal entre les hommes et les femmes ?

L'octroi du budget mobilité dépend de l'octroi d'une voiture de société. Les bénéficiaires d'une voiture de société sont à 35% des femmes et à 65% des hommes.

Qu'en penser ?

PAS UNE VÉRITABLE SOLUTION

Pour tenter de résoudre les problèmes (écologiques et égalitaires) liés aux voitures de société, il aurait fallu mettre en place un véritable budget mobilité, c'est-à-dire un budget accessible à tous les travailleurs qui vise à financer l'achat de vélos pliables ou électriques, d'abonnements de transport en commun public, de places de parking près des gares, etc. Cela n'a pas été le choix du législateur, qui a décidé que le budget ne pouvait être attribué qu'aux bénéficiaires des voitures de société (ce qui fait perdurer les inégalités entre les classes et les genres) et qui permet de dépenser le budget pour financer la mise à disposition d'une voiture de société moins polluante ou des frais de logement. Dans le premier cas, cela ne règle pas les problématiques liées au régime des voitures de société (usage et renouvellement plus fréquents, entres autres). Dans le second, il s'agit dans la plupart des cas d'une rémunération déguisée, qui permet d'éviter les cotisations sociales et le fisc.

NUIT (TOUJOURS) À LA COLLECTIVITÉ

Tout comme le régime « classique » des voitures de société, le budget mobilité nuit à la collectivité. En effet, même si le traitement fiscal et social du budget mobilité dépend du pilier dans lequel il est affecté, chacun de ces 3 piliers bénéficie d'avantages (para)fiscaux. Si le budget est dédié à une voiture de société moins polluante (pilier 1), aucune cotisation de sécurité sociale personnelle ne sera due. L'employeur est, lui redevable d'une cotisation, mais ne sera, en pratique, que très peu mis à contribution (puisque'il s'agit d'une cotisation CO₂ et que le véhicule est moins polluant). Idem d'un point de vue fiscal puisque le travailleur est imposé sur un avantage de toute nature fixé de manière forfaitaire en fonction de la valeur catalogue et des émissions de CO₂ du véhicule. Si le (solde du) budget est utilisé pour des moyens de transport durables et/ou des frais de logement (pilier 2), il est exclu de la notion de rémunération en droit de la sécurité sociale et en droit fiscal et est dès lors exempté entièrement de cotisations de sécurité sociale et d'impôt. Enfin, si le (solde du) budget est versé en espèces au travailleur (pilier 3), même si une cotisation spéciale de 38,07 % est due par le travailleur, ce montant est toutefois exonéré d'impôt. On est donc loin de couvrir le manque à gagner pour la sécurité sociale ou les finances publiques créé par le régime des voitures de société, qui, on le rappelle, coûte au moins 2,3 milliards d'euros par an aux finances publiques.

Quelques arguments...

Tout comme pour l'octroi de véhicules de société, l'initiative d'instaurer un budget mobilité appartient aux seuls employeurs, ce qui signifie qu'il sera généralement difficile de faire fonctionner la concertation sociale. Toutefois, plusieurs possibilités existent pour tenter de limiter les dégâts sur les travailleurs et sur le financement de la Sécurité sociale/des services publics.

OBTENIR UN CADRE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Dans la mesure du possible, il convient d'essayer d'initier le dialogue social sur le sujet et de faire figurer les éléments issus de la négociation dans une CCT d'entreprise. Ainsi, on peut s'assurer tant du caractère obligatoire de l'instauration du budget mobilité, que de son caractère collectif. En effet, dans le régime de base, l'initiative dépend exclusivement de l'employeur, qui est libre de refuser ou d'accepter chaque demande individuelle des travailleurs. Par ailleurs, les travailleurs auront également une visibilité sur les possibilités offertes par l'employeur et pourront, par exemple, insister sur la nécessité de permettre en priorité (voire en exclusivité) l'affectation du budget sur des moyens de transport durables, tels que l'achat, l'entretien et l'équipement de vélos et cyclomoteurs électriques, le financement d'abonnement des transports en public pour le travailleur et les membres de sa famille ou de solutions de partage (covoiturage).

ÊTRE ATTENTIF À LA MANIÈRE DONT EST CALCULÉ LE TCO

Le budget mobilité correspond au coût patronal annuel de la voiture de société à laquelle il est renoncé, le *Total Cost of Ownership* (TCO). La loi n'instaure pas de formule légale pour calculer le TCO. Il conviendra donc d'être attentif à la manière dont ce coût est calculé, car il doit comprendre le prix mensuel du leasing, mais aussi tous les frais accompagnant la mise à disposition de la voiture : frais de carburant, de car wash et de parking, assurances, cotisations de CO₂, TVA, impôt des sociétés sur les frais non déductibles, frais administratifs, etc. En tout état de cause, le montant du budget mobilité ne peut jamais être inférieur à 3.000 EUR. Il ne peut pas dépasser 1/5 de la rémunération totale brute, avec un maximum absolu de 16.000 EUR par année civile.

TENIR COMPTE DES CONSÉQUENCES EN CAS DE SUSPENSION OU DE RUPTURE DU CONTRAT

Dans le cadre du budget mobilité, le travailleur a uniquement droit à sa mise à disposition par l'employeur et à un traitement égal au traitement de l'avantage de l'utilisation privée d'une voiture de société. Cela signifie donc que le travailleur maintient son droit au budget mobilité pendant les périodes d'absence couvertes par le salaire garanti si la politique de l'employeur en matière de voitures de société prévoit le même régime pour la mise à disposition de voitures de société. En outre, le budget mobilité est pris en compte pour déterminer l'ampleur de l'indemnité compensatoire de préavis : la valeur réelle du budget, dont le montant initial se retrouve dans le contrat conclu pour le budget mobilité, est prise en compte pour déterminer l'indemnité.