64114/1

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
27 -07- 2018
RAAD VAN STATE
WETGEVING

ROYAUME DE BELGIQUE

Service Public Fédéral Finances

Projet de loi concernant l'instauration d'un budget mobilité

PHILIPPE, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, Salut.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi, de la ministre des Affaires sociales, du ministre des Finances, du ministre de la Mobilité et du ministre des PME,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Le ministre de l'Emploi, la ministre des Affaires sociales, le ministre des Finances, le ministre de la Mobilité et le ministre des PME sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I – DISPOSITION INTRODUCTIVE

Article 1er. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS GENERALES

Section première – Champ d'application

Art. 2. La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

1° aux travailleurs : les personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de travail

KONINKRIJK BELGIE

Federale Overheidsdienst Financiën

Wetsontwerp betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget

FILIP, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet

Op de voordracht van de minister van Werk, van de minister van Sociale Zaken, van de minister van Financiën, van de Minister van Mobiliteit en van de minister van KMO's,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Sociale Zaken, de minister van Financiën, de minister van Mobiliteit en de minister van KMO's zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK I – INLEIDENDE BEPALING

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II – ALGEMENE BEPALINGEN

Afdeling 1 – Toepassingsgebied

Art. 2. Deze wet is van toepassing op werkgevers en werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid

fournissent des prestations de travail dans le secteur public ainsi que toutes les autres personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;

2° aux employeurs : les personnes qui emploient les personnes définies au 1°.

verrichten in de overheidssector alsook alle andere personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° met werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

Section 2 – Définitions

Art. 3. § 1er. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1° voiture de société : le véhicule tel que défi ni à l'article 65 du Code des impôts sur les revenus 1992, mis par l'employeur, directement ou indirectement, gratuitement ou non, à disposition du travailleur pour utilisation personnelle.

Est considéré mis à disposition pour l'utilisation personnelle, tout véhicule tel que défi ni à l'article 65 du Code des impôts sur les revenus 1992, immatriculé au nom de l'employeur ou qui fait l'objet d'un contrat de location, de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation similaire conclu au nom de l'employeur, utilisé pour des finalités autres qu'exclusivement professionnelles, et pour lequel un avantage de toute nature est déterminé conformément à l'article 36 du même Code dans le chef du travailleur, et une cotisation de solidarité est due par l'employeur conformément à l'article 38, § 3quater, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

2° budget mobilité : le montant, calculé conformément à l'article 12, que le travailleur reçoit de son employeur pour compenser le fait qu'il renonce à la voiture de société qu'il disposait ou à laquelle il pouvait prétendre et sur lequel les règles fiscales, sociales et du droit du travail sont applicables telles que déterminées par la présente loi ;

Afdeling 2 – Definities

Art. 3. §1. Voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder:

1° bedrijfswagen: het in artikel 65 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 gedefinieerde voertuig, dat door de werkgever, rechtstreeks of onrechtstreeks, al dan niet kosteloos, aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld voor persoonlijk gebruik.

Wordt geacht ter beschikking te zijn gesteld voor persoonlijk gebruik, elk voertuig zoals gedefinieerd in artikel 65 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, dat op naam van de werkgever is ingeschreven of het voorwerp uitmaakt van een op naam van de werkgever gesloten huur- of leasingovereenkomst of van gelijk welke andere gebruiksovereenkomst, dat voor andere dan loutere beroepsdoeleinden wordt gebruikt en waarvoor in hoofde van de werknemer een voordeel van alle aard wordt bepaald overeenkomstig artikel 36 van hetzelfde Wetboek en waarvoor door de werkgever een solidariteitsbijdrage verschuldigd is overeenkomstig artikel 38, § 3quater, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid van werknemers;

2° mobiliteitsbudget: het bedrag, berekend overeenkomstig artikel 12, dat de werknemer ontvangt van zijn werkgever ter compensatie van het feit dat hij afziet van de bedrijfswagen waarover hij beschikte of waarop hij aanspraak kon maken, en waarop de fiscale, sociaalrechtelijke en arbeidsrechtelijke regels van toepassing zijn zoals door deze wet bepaald;

3° voiture respectueuse de l'environnement :

a) une voiture électrique ;

b) une voiture répondant aux conditions cumulatives suivantes :

1) la valeur des émissions de CO2 de la voiture considérée doit être inférieure ou égale à 95 grammes par kilomètre ;

2) la norme d'émissions de polluants atmosphériques de la voiture à considérer doit correspondre au minimum à la norme en vigueur pour les nouvelles voitures, à l'exception des fins de série, au moment de la demande d'application de la présente loi dans le chef du travailleur concerné ou à une norme ultérieure ;

3) dans le cas d'un véhicule hybride rechargeable, la batterie électrique ne peut avoir une capacité énergétique de moins de 0,5 kWh par 100 kilogrammes de poids du véhicule ;

4) le cas échéant, avoir des valeurs visées au 1), 2) et 3) au moins égales à celles du véhicule dont le travailleur disposait.

4° le système salarial de l'employeur : l'ensemble des rémunérations, primes et avantages, notamment la voiture de société, que l'employeur octroie en contrepartie du travail ;

5° politique relative aux voitures de société : les règles fixées par l'employeur qui régissent les conditions d'octroi et d'utilisation de la voiture de société ;

6° utilisation à des fins professionnelles : l'utilisation de la voiture de société pour exécuter le travail convenu, à l'exclusion des

3° milieuvriendelijke bedrijfswagen:

a) een elektrische wagen;

b) een wagen die beantwoordt aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

1) de CO2-uitstoot van het betreffende voertuig moet minder dan of gelijk zijn aan 95 g per kilometer;

2) de aan te merken emissienorm voor luchtverontreinigende stoffen van het betrokken voertuig, moet ten minste overeenstemmen met de geldende norm voor nieuwe voertuigen, met uitzondering van einde reeksen, op het ogenblik van het verzoek om toepassing van de onderhavige wet door de betrokken werknemer, of met een latere norm;

3) in het geval van een oplaadbaar hybride voertuig mag de elektrische batterij geen energiecapaciteit hebben van minder dan 0,5 kWh per 100 kilogram van het wagengewicht;

4) in het voorkomende geval, is de waarde bedoeld in b 1), b 2) en b 3) ten minstens gelijk aan die van het voertuig waarover de werknemer beschikte;

4° het loonsysteem van de werkgever: het geheel van bezoldigingen, premies en voordelen, waaronder de bedrijfswagen, die door de werkgever als tegenprestatie voor arbeid toegekend wordt;

5° bedrijfswagenbeleid: de door de werkgever vastgelegde voorschriften die de voorwaarden van toekenning en gebruik van de bedrijfswagen regelen;

6° gebruik voor beroepsdoeleinden: het gebruik van de bedrijfswagen om de overeengekomen arbeid uit te voeren, met uitsluiting van de verplaatsingen tussen de

déplacements entre le domicile et le lieu de travail et des déplacements purement privés ;

7° indemnité de déplacement : le montant payé ou attribué par l'employeur au travailleur pour compenser les frais de son déplacement entre le domicile et le lieu de travail ;

8° moyens de transport durables :

a) mobilité douce (achat, entretien et équipement réglementairement obligatoire)

- les cycles, engins de déplacement, cycles motorisé et cyclomoteurs, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière

- les motocyclettes, telles que définies dans le règlement général sur la police de la circulation routière, étant entendu que celles-ci n'entrent en considération que lorsque celles-ci sont propulsées de façon électrique

b) transports en commun (abonnements et titres de transport)

- abonnements de transport en commun public pour la distance domicile lieu de travail établis au nom du travailleur
- billets de transports publics, tant en Belgique que dans l'Espace économique européen

c) transport collectif organisé

d) solutions de partage

- solutions de covoiturage et d'autopartage élargies à tous les véhicules à 2, 3 ou 4 roues, motorisés ou non, appartenant à une flotte ou à des particuliers

- les services de taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs

§ 2. Sont assimilés aux moyens de transport durables :

- les frais de logement, à savoir les loyers et les intérêts d'un prêt hypothécaire, concernant le

woonplaats en de plaats van tewerkstelling en de zuivere privé verplaatsingen;

7° verplaatsingsvergoeding: het bedrag dat de werkgever aan de werknemer betaalt of toekent om de kosten van zijn verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling te vergoeden;

8° duurzame vervoermiddelen:

a) zachte mobiliteit (aankoop, onderhoud en verplichte uitrusting)

- rijwielen, voortbewegingstoestellen, gemotoriseerde rijwielen en bromfietsen, zoals gedefinieerd in het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer

- motorfietsen, zoals gedefinieerd in het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, met dien verstande dat deze enkel in aanmerking komen wanneer ze elektrisch worden aangedreven

b) openbaar vervoer (abonnementen en vervoersbewijzen)

- abonnementen voor openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer op naam van de werknemer
- biljetten voor het openbaar vervoer, zowel in België als binnen de Europese Economische Ruimte

c) georganiseerd gemeenschappelijk vervoer

d) deeloplossingen

- carpooling en autodelen, uitgebreid tot alle voertuigen met 2, 3 of 4 wielen, al dan niet gemotoriseerd, toebehorende aan een vloot of aan particulieren

- het taxivervoer en het verhuren van auto's met chauffeur

§2. Worden gelijkgesteld met duurzame vervoermiddelen:

- huisvestingskosten, meer bepaald huurgelden en interesten van hypothecaire leningen, betreffende de woonplaats die

domicile établi dans un rayon de 5 kilomètres du lieu habituel de travail ;

- les avantages visés à l'article 38, § 1er, alinéa 1er 14°, du Code des impôts sur les revenus 1992.

§ 3. Par véhicule hybride rechargeable, on entend le véhicule visé à l'article 65 du Code des impôts sur les revenus 1992, qui est à la fois équipé d'un moteur à carburant et d'une batterie électrique qui peut être rechargée via une connexion à une source d'alimentation externe hors du véhicule.

§ 4. Le Roi peut étendre la liste visée au paragraphe 1er, 8°, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, sur avis du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie.

§ 5. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter la capacité énergétique maximale visée au paragraphe 1er, 3°, b), 3), jusqu'à un maximum de 2,1 kWh par 100 kilogrammes de poids du véhicule.

binnen een straal van 5 kilometer van de normale plaats van tewerkstelling gelegen is;

- de voordelen bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 14°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

§ 3. Onder oplaadbaar hybride voertuig wordt verstaan het in artikel 65 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 bedoelde voertuig dat zowel is uitgerust met een brandstofmotor als een elektrische batterij die opgeladen kan worden via een aansluiting op een externe energiebron buiten het voertuig.

§ 4. De Koning kan de in paragraaf 1, 8°, bedoelde lijst uitbreiden bij een in Ministerraad overlegd besluit na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 5. De Koning kan, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, de in paragraaf 1, 3°, b) 3) bedoelde minimale energiecapaciteit verhogen tot maximaal 2,1 kWh per 100 kilogram van het wagengewicht.

Section 3 – Instauration, octroi et conditions de validité du budget mobilité

Art. 4. § 1er. L'instauration d'un budget mobilité relève de la compétence de décision exclusive de l'employeur.

Les conditions éventuelles que l'employeur veut y lier doivent être portées à la connaissance de tous les travailleurs à l'occasion de l'introduction du budget mobilité.

§ 2. L'employeur ne peut instaurer un tel 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.

§ 3. Le paragraphe 2 n'est pas applicable à un employeur qui est actif depuis moins de 36 mois à condition qu'il mette, au moment de

Afdeling 3 – Invoering, toekenning en geldigheidsvoorwaarden van het mobiliteitsbudget

Art. 4. §1. De invoering van een mobiliteitsbudget behoort tot de uitsluitende beslissingsbevoegdheid van de werkgever.

Eventuele voorwaarden die de werkgever hieraan wil verbinden, moeten bij de invoering van het mobiliteitsbudget ter kennis worden gebracht van alle werknemers.

§ 2. De werkgever kan dergelijk mobiliteitsbudget enkel invoeren indien hij reeds gedurende een ononderbroken periode van minstens 36 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van het mobiliteitsbudget, één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking heeft gesteld van één of meerdere werknemers.

§ 3. Paragraaf 2 is niet van toepassing op een werkgever die minder dan 36 maanden actief is op voorwaarde dat hij op het ogenblik van

l'instauration du budget mobilité, à disposition d'un ou plusieurs travailleurs une ou plusieurs voitures de société. L'activité est censée avoir débuté:

- lorsque l'employeur est une personne morale, à la date du dépôt de l'acte de constitution au greffe du tribunal de l'entreprise ou d'une formalité similaire dans un autre État membre de l'Espace économique européen;

- lorsque l'employeur est une personne physique, à la date de la première inscription à la Banque-carrefour des Entreprises.

Lorsque l'employeur est une société dont l'activité consiste en la continuation d'une activité précédemment exercée par une personne physique ou par une autre personne morale, la société-employeur est censée être constituée respectivement au moment de la première inscription à la Banque-carrefour des Entreprises de cette personne physique, ou au moment du dépôt de l'acte de constitution de cette autre personne morale au greffe du tribunal de l'entreprise ou de l'accomplissement d'une formalité d'enregistrement similaire par une personne physique ou par une autre personne morale dans un autre État membre de l'Espace économique européen.

§ 4. L'employeur ne peut octroyer un budget mobilité qu'aux travailleurs qui disposent effectivement d'une voiture de société ou qui sont éligibles à une voiture de société.

§ 5. Sont éligibles à une voiture de société, les travailleurs qui, à la suite d'un engagement, d'une promotion, d'un changement de fonction, intègrent une catégorie de fonctions pour laquelle une voiture de société est prévue dans la politique relative aux voitures de société en vigueur chez l'employeur.

Art. 5. § 1er. Dans le cadre et aux conditions du budget mobilité instauré par l'employeur conformément à l'article 4, le travailleur peut adresser une demande à l'employeur afin

het invoeren van het mobiliteitsbudget één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking stelt van één of meerdere werknemers. De activiteit wordt geacht te zijn gestart:

- als de werkgever een rechtspersoon is, op datum van de neerlegging van de oprichtingsakte ter griffie van de ondernemingsrechtbank of van een gelijkaardige registratieformaliteit in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte;

- als de werkgever een natuurlijk persoon is, op datum van de eerste inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Wanneer de werkgever een vennootschap is waarvan de activiteit bestaat uit de voortzetting van een werkzaamheid die voorheen werd uitgeoefend door een natuurlijke persoon of een andere rechtspersoon, wordt de vennootschap-werkgever geacht te zijn opgericht op het ogenblik van de eerste inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen door die natuurlijke persoon, respectievelijk van de neerlegging van de oprichtingsakte van die andere rechtspersoon ter griffie van de ondernemingsrechtbank of van het vervullen van een gelijkaardige registratieformaliteit door die natuurlijke persoon of andere rechtspersoon in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte.

§4. De werkgever kan enkel een mobiliteits-budget toekennen aan werknemers die daadwerkelijk over een bedrijfswagen beschikken of die voor een bedrijfswagen in aanmerking komen.

§5. Komen in aanmerking voor een bedrijfswagen: werknemers die bij aanwerving, na een bevordering, of bij functieverandering, deel uitmaken van een functiecategorie waarvoor het bij de werkgever geldende bedrijfswagenbeleid in een bedrijfswagen voorziet.

Art. 5. §1. Binnen het kader en de voorwaarden van het mobiliteitsbudget dat de werkgever overeenkomstig artikel 4 heeft ingevoerd, kan de werknemer een aanvraag

d'échanger la voiture de société à laquelle il peut prétendre selon la politique relative aux voitures de société applicable chez l'employeur contre un budget mobilité.

§ 2. L'employeur communique préalablement au travailleur les modalités de calcul du budget mobilité et son montant.

§ 3. Un travailleur qui dispose d'une voiture de société ne peut faire une telle demande que si :

1° au moment de la demande, il dispose auprès de l'employeur actuel d'une voiture de société depuis au moins 3 mois sans interruption ; et

2° durant les 36 mois précédant la demande, il dispose ou a disposé d'une voiture de société pendant au moins 12 mois auprès de l'employeur actuel.

La période de 36 mois visée à l'alinéa 1er, 2° n'est pas applicable lorsque l'employeur actuel est un employeur visé à l'article 4, § 3.

§ 4. Un travailleur qui est éligible à une voiture de société ne peut faire une telle demande que si :

1° au moment de la demande, il était éligible à une voiture de société auprès de l'employeur actuel depuis au moins 3 mois sans interruption ; et

2° durant les 36 mois précédant la demande, il était éligible à une voiture de société pendant au moins 12 mois auprès de l'employeur actuel.

La période de 36 mois visée à l'alinéa 1er, 2° n'est pas applicable lorsque l'employeur actuel est un employeur visé à l'article 4, § 3.

§ 5. Lors de de l'engagement d'un travailleur, les conditions des paragraphes 3 et 4 ne s'appliquent pas.

Les conditions des paragraphes 3 et 4 ne s'appliquent pas non plus en cas de promotion

richten aan de werkgever om de bedrijfswagen waarop hij volgens het bedrijfswagenbeleid bij de werkgever aanspraak kan maken om te ruilen voor een mobiliteitsbudget.

§2. De werkgever deelt de wijze waarop het mobiliteitsbudget wordt berekend en het bedrag ervan op voorhand mee aan de werknemer.

§ 3. Een werknemer die beschikt over een bedrijfswagen, kan een dergelijke aanvraag pas doen indien hij:

1° op het moment van de aanvraag minstens 3 maanden ononderbroken over een bedrijfswagen beschikt bij de huidige werkgever; en

2° in de 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag, minstens 12 maanden over een bedrijfswagen beschikt of heeft beschikt bij de huidige werkgever.

De periode van 36 maanden bedoeld in het eerste lid, 2° is niet van toepassing wanneer de huidige werkgever een werkgever is bedoeld in artikel 4, § 3.

§4. Een werknemer die in aanmerking komt voor een bedrijfswagen, kan een dergelijke aanvraag pas doen indien hij:

1° op het moment van de aanvraag minstens 3 maanden ononderbroken in aanmerking kwam voor een bedrijfswagen bij de huidige werkgever; en

2° in de 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag, reeds minstens 12 maanden in aanmerking kwam voor een bedrijfswagen bij de huidige werkgever.

De periode van 36 maanden bedoeld in het eerste lid, 2° is niet van toepassing wanneer de huidige werkgever een werkgever is bedoeld in artikel 4, § 3.

§ 5. Ter gelegenheid van de aanwerving van een werknemer, gelden de voorwaarden van paragrafen 3 en 4 niet.

De voorwaarden van paragrafen 3 en 4 gelden evenmin in geval van een bevordering

ou de changement de fonction ayant eu lieu avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 6. La demande du budget mobilité par le travailleur est faite par écrit.

Art. 6. L'employeur décide de satisfaire ou non à la demande visée à l'article 5, § 6. Cette décision est portée par écrit à la connaissance du demandeur.

Art. 7. 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.

Cet accord est conclu avant le premier paiement du budget mobilité et contient entre autres le montant de base du budget mobilité.

of functiewijziging die zich heeft voorgedaan voor de inwerkingtreding van deze wet.

§6. De aanvraag van het mobiliteitsbudget door de werknemer gebeurt schriftelijk.

Art. 6. De werkgever beslist om al dan niet in te gaan op de in artikel 5, § 6, bedoelde aanvraag. Deze beslissing wordt schriftelijk ter kennis gebracht van de aanvrager.

Art. 7. De formele aanvraag van de werknemer en de positieve beslissing van de werkgever om op deze aanvraag in te gaan, vormen een overeenkomst die als zodanig inhoudelijk deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst tussen beide partijen.

Deze overeenkomst wordt voorafgaandelijk aan de eerste toekenning van het mobiliteitsbudget gesloten en vermeldt onder andere het initiële bedrag van het mobiliteitsbudget.

Section 4 – Utilisation et fonctionnement du budget mobilité

Art. 8. § 1er. Avec le budget mobilité, le travailleur peut financer la mise à disposition d'une voiture de société respectueuse de l'environnement visée à l'article 3, § 1er, 3°.

§ 2. La voiture de société mentionnée au paragraphe 1er fait l'objet d'une cotisation de solidarité prévue à l'article 38, §3quater de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Elle suit également les règles fiscales applicables aux véhicules visés à l'article 65 du Code des impôts sur les revenus 1992 lorsque ceux-ci ne sont pas utilisés exclusivement à des fins professionnelles.

§ 3. Le solde du budget mobilité, c'est-à-dire la partie du budget mobilité qui n'a pas été utilisée pour le financement d'une voiture de société et des frais y afférents conformément à la

Afdeling 4 – Gebruik en functionering van het mobiliteitsbudget

Art. 8. §1. Met het mobiliteitsbudget mag de werknemer de terbeschikkingstelling financieren van een in artikel 3, § 1, 3° bedoelde milieuvriendelijke bedrijfswagen.

§2. De bedrijfswagen die is vermeld in paragraaf 1 is het voorwerp van een solidariteitsbijdrage zoals bedoeld in artikel 38, §3quater van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Hij volgt ook de fiscale regels die van toepassing zijn op de voertuigen zoals bedoeld in artikel 65 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 als deze niet uitsluitend voor beroepsdoeleinden worden gebruikt.

§3. Het saldo van het mobiliteitsbudget, met andere woorden het deel van het budget dat niet werd gebruikt voor de financiering van een bedrijfswagen en daarmee gerelateerde

politique relative aux voitures de société, comme les frais de carburant, la cotisation de solidarité due en application de l'article 38, § 3quater, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et le cas échéant les frais de gestion du budget mobilité, est mis à disposition du travailleur.

Ce solde est consacré au cours de l'année civile au financement de moyens de transport durables. La partie non utilisée par le travailleur lui sera versée, une fois par an, en espèces, au plus tard avec le salaire du premier mois de l'année successive.

Art. 9. La gestion du budget mobilité est mise en œuvre selon les modalités déterminées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

CHAPITRE III – CONSÉQUENCES JURIDIQUES, DURÉE, AMPLEUR ET STATUT

Première section – Conséquences juridiques du budget mobilité

Art. 10. § 1er. Le travailleur qui reçoit l'avantage d'un budget mobilité ne peut plus bénéficier des exonérations visées à l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 9°, a) et b) et 14°, du Code des impôts sur les revenus 1992

§ 2. La disposition du paragraphe 1er est mentionnée dans l'accord visé à l'article 7.

§ 3. La disposition du paragraphe 1er n'est pas applicable au travailleur qui reçoit actuellement à la fois un budget de mobilité et une autre indemnité ou un avantage pour des déplacements entre le domicile et le lieu de travail qui donne droit à une desdites exonérations, et qui précédemment bénéficiait

kosten in het kader van het bedrijfswagenbeleid, zoals de brandstofkosten, de verschuldigde solidariteitsbijdrage ter uitvoering van artikel 38, §3quater, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en in voorkomend geval de kosten voor het beheer van het mobiliteitsbudget, wordt ter beschikking gesteld van de werknemer.

Dit saldo wordt tijdens het kalenderjaar besteed aan de financiering van duurzame vervoermiddelen. Het deel dat de werknemer niet gebruikt zal hem een keer per jaar in geld worden uitbetaald, uiterlijk samen met het loon van de eerste maand van het daaropvolgende jaar.

Art. 9. Het beheer van het mobiliteitsbudget zal tot uitvoering worden gebracht volgens de modaliteiten die door de Koning zijn bepaald bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad.

HOOFDSTUK III – JURIDISCHE GEVOLGEN, DUUR, OMVANG EN STATUUT

Afdeling 1 – Juridische gevolgen van het mobiliteitsbudget

Art. 10. §1. De werknemer die het voordeel van een mobiliteitsbudget verkrijgt, kan niet meer genieten van de vrijstellingen bedoeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 9° a) en b) en 14°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

§ 2. De bepaling van paragraaf 1 wordt vermeld in de overeenkomst bedoeld in artikel 7.

§ 3. De bepaling van paragraaf 1 is niet van toepassing voor de werknemer die én een mobiliteitsbudget ontvangt én een andere vergoeding of een voordeel voor verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling die recht geeft op de genoemde vrijstelling, maar die voorheen ook

aussi de l'avantage d'une voiture de société et recevait simultanément, durant au moins trois mois précédant la demande du budget mobilité, une indemnité ou un avantage pour des déplacements entre le domicile et le lieu de travail qui donne droit à une desdites exonérations.

§ 4. Les obligations existantes pour l'employeur d'accorder une indemnité de déplacement cesseront d'exister à partir du premier jour du mois au cours duquel le travailleur reçoit un budget mobilité et récupèrent leur force obligatoire depuis le premier jour du mois au cours duquel l'octroi du budget mobilité se termine.

het voordeel van een bedrijfswagen genoot of het recht op een bedrijfswagen had verkregen en tegelijkertijd, gedurende minstens drie maanden voorafgaand aan de aanvraag van het mobiliteitsbudget, een vergoeding of een voordeel ontving voor verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling die recht geeft op de genoemde vrijstelling.

§ 4. De bestaande verplichtingen voor de werkgever om een verplaatsingsvergoeding toe te kennen houden op te bestaan vanaf de eerste dag van de maand tijdens de welke de werknemer een mobiliteitsbudget wordt toegekend en herwinnen hun bindende kracht vanaf de eerste dag van de maand tijdens de welke de toekenning van het mobiliteitsbudget een einde neemt.

Section 2 – Durée du budget mobilité

Art. 11. L'octroi du budget mobilité cesse au plus tard le premier jour du mois au cours duquel le travailleur exerce une fonction pour laquelle aucun droit à une voiture de société n'est prévu dans le système salarial de l'employeur.

Afdeling 2 – Duur van het mobiliteitsbudget

Art. 11. De toekenning van het mobiliteitsbudget eindigt uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer een functie uitoefent waarvoor geen recht op een bedrijfswagen is voorzien in het loonsysteem van de werkgever.

Section 3 – Ampleur et évolution du budget mobilité

Art. 12. § 1er. Le montant du budget mobilité correspond au coût brut annuel de la voiture de société, pour l'employeur, y compris les charges fiscales et parafiscales, et les frais y afférents conformément à la politique relative aux voitures de sociétés, comme les frais liés au financement, les frais de carburant, la cotisation de solidarité due en application de l'article 38, § 3quater, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, auquel le travailleur a droit.

§ 2. Lorsque la voiture de société est la propriété de l'employeur, les frais liés au

Afdeling 3 – Omvang en evolutie van het mobiliteitsbudget

Art. 12. §1. Het bedrag van het mobiliteitsbudget komt overeen met de jaarlijkse bruto kosten voor de werkgever van de bedrijfswagen, met inbegrip van de fiscale en parafiscale lasten en de daarmee gerelateerde kosten in het kader van het bedrijfswagenbeleid, zoals de financieringskosten, de brandstofkosten, de verschuldigde solidariteitsbijdrage ter uitvoering van artikel 38, §3quater, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, waarop de werknemer recht heeft.

§2. Wanneer de bedrijfswagen eigendom is van de werkgever, worden de

financement sont remplacés par un amortissement annuel de 20 p.c.

financieringskosten vervangen door een jaarlijkse afschrijving van 20 pct.

Art. 13. § 1er. En cas de changement de fonction ou de promotion, le budget mobilité peut être adapté à la hausse ou à la baisse en lorsqu'en raison de ce changement ou de cette promotion, le travailleur fait partie d'une catégorie de fonctions pour laquelle le système salarial de l'employeur prévoit respectivement un budget supérieur ou inférieur.

Art. 13. §1. Bij een functieverandering of een bevordering kan het mobiliteitsbudget worden verhoogd of verlaagd wanneer de werknemer door die verandering of die bevordering tot een functiecategorie behoort waarvoor het loonsysteem van de werkgever respectievelijk in een hoger of lager budget voorziet.

§ 2 Les obligations existantes faites à l'employeur de lier la rémunération à d'autres formes et formules d'adaptation au coût de la vie ne sont pas applicables au budget mobilité. Toutefois, le budget mobilité peut faire l'objet d'une adaptation. sans que cette dernière ne puisse mener à un montant supérieur à celui qui serait applicable si l'employeur appliquait le système d'indexation des salaires en vigueur au sein du secteur auquel appartient l'entreprise.

§2 Verplichtingen die voor de werkgever gelden om het loon te koppelen aan andere vormen en formules voor aanpassing aan de levensduurte zijn niet van toepassing op het mobiliteitsbudget. Het mobiliteitsbudget kan wel het voorwerp uitmaken van een aanpassing zonder dat deze evenwel zou leiden tot een hoger bedrag dan dat dat van toepassing zou zijn indien de werkgever het systeem voor loonindexering zou toepassen dat geldt binnen de sector waartoe de onderneming behoort.

§ 3. Le budget mobilité entre en ligne de compte pour le calcul de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial visée aux articles 6 et 7 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

§3. Het mobiliteitsbudget wordt meegenomen in de berekening van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bedoeld in artikelen 6 en 7 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Section 4 – Statut du budget mobilité

Afdeling 4 – Statuut van het mobiliteitsbudget

Art. 14. § 1er. Sous réserves des dérogations prévues dans la présente loi, aucun droit ne peut être tiré du budget mobilité, à concurrence du montant tel que déterminé dans la présente loi, à l'exception de sa mise à disposition par l'employeur et déterminée aux paragraphes 2 et 3.

Art. 14. §1. Onder voorbehoud van de afwijkingen die in deze wet zijn voorzien, kunnen er aan het mobiliteitsbudget geen rechten worden ontleend, ten belope van het bedrag zoals bepaald in deze wet, met uitzondering van de terbeschikkingstelling ervan door de werkgever en het bepaalde onder de paragrafen 2 en 3.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, le budget mobilité sera traité de la même façon que l'usage privé de la voiture de société, pour l'application des dispositions légales,

§2. In afwijking van paragraaf 1 zal voor de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen waaraan de werknemer rechten zou ontlenen met

réglementaires et conventionnelles d'où le travailleur tirerait des droits relatifs à l'avantage et à la valeur de l'utilisation privée de la voiture de société.

§ 3. Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables en faveur des travailleurs, à l'exception de droits en matière de sécurité sociale ou de vacances annuelles et sans que cela puisse mener à une modification des formalités administratives à accomplir à l'égard de l'Office national de sécurité sociale.

Art. 15. Pour l'application de la présente loi, le budget mobilité ne peut pas être instauré en remplacement ou en conversion, total ou partiel, de rémunérations, primes, avantages en nature ou tout autre avantage ou complément de ceux-ci, à l'exception de la voiture de société même ou, le cas échéant, des rémunérations ou de tout autre avantage qui a été reçu en échange, tel qu'il ressort du contrat individuel de travail.

betrekking tot het voordeel en de waarde van het privégebruik van de bedrijfswagen, het mobiliteitsbudget op dezelfde manier behandeld worden als het privégebruik van de bedrijfswagen.

§3. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan voorzien in gunstigere bepalingen voor de werknemers, met uitzondering van rechten op het gebied van sociale zekerheid of jaarlijkse vakantie en zonder dat dit mag leiden tot een wijziging van de ten aanzien van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid te vervullen administratieve formaliteiten.

Art. 15. Voor de toepassing van deze wet mag het mobiliteitsbudget niet worden toegekend ter gehele of gedeeltelijke vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling hierbij die al dan niet in aanmerking worden genomen voor de sociale zekerheid, met uitzondering van de bedrijfswagen zelf of desgevallend van het loon of van andere voordelen die ervoor in ruil werden verkregen, zoals blijkt uit de individuele arbeidsovereenkomst

SECTION IV – DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Section première – Traitement du budget mobilité par le droit du travail

Art. 16. Dans l'article 6bis de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, un point e) est inséré, rédigé comme suit :

"e) l'accord visé à l'article 7, de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité.".

Art. 17. Dans le livre 2, chapitre 6, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé comme suit :

HOOFDSTUK IV – WIJZIGINGSBEPALINGEN

Afdeling 1 – Arbeidsrechtelijke behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 16. In artikel 6bis van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt een bepaling onder e) ingevoegd, luidende:

"e) de overeenkomst bedoeld in artikel 7 van de wet van ...(datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget.".

Art. 17. In boek 2, hoofdstuk 6, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van afdeling 2 vervangen als volgt:

"Section 2. – Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire".

"Afdeling 2. – De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding in toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget in toepassing van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid".

Art. 18. Dans l'article 186 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

Art. 18. In artikel 186 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° il est inséré l'intitulé suivant : "Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire";

1° het volgende opschrift wordt ingevoegd: "De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding in toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget in toepassing van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid";

2° dans l'alinéa 1er, au 1°, les mots "et l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité" sont insérés entre les mots "l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité" et les mots "par écrit" ;

2° in het eerste lid, in de bepaling onder 1°, worden de woorden ", en geen schriftelijke overeenkomst voor het mobiliteitsbudget in toepassing van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget" tussen de woorden "geen schriftelijke overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding" en het woord "opmaakt" ingevoegd;

3° dans l'alinéa 1er, le 3° est abrogé ;

3° in het eerste lid wordt de bepaling onder 3° opgeheven;

4° dans l'alinéa 1er, au 4°, les mots ", l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité" sont insérés

4° in het eerste lid, in de bepaling onder 4°, worden de woorden ", de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget in toepassing van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de

entre les mots "l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité" et les mots "et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire".

invoering van een mobiliteitsbudget;" tussen de woorden "de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding," en de woorden "en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid" ingevoegd;

5° dans l'alinéa 1er, au 6°, les mots « l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité » sont insérés entre les mots « la convention d'immersion professionnelle » et les mots « et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire» ;

5° in het eerste lid, in de bepaling onder 6°, worden de woorden "de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget in toepassing van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget" tussen de woorden "de beroepsinlevingsovereenkomst" en de woorden "en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid" ingevoegd;

6° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

"Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur, qui, en contravention à l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, ne conserve pas le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire pendant la durée prescrite.

En ce qui concerne les infractions visées aux alinéas précédents, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.".

6° het tweede lid wordt vervangen als volgt:

"Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die, in strijd met het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget in toepassing van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid niet gedurende het voorgeschreven tijdperk bewaart.

Voor de in de voorgaande leden bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken personen.".

Section 2 – Traitement du budget mobilité par le droit social

Afdeling 2 – Sociaalrechtelijke behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 19. Dans l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2016, un paragraphe 3quater est inséré, rédigé comme suit :

"§ 3quater. Le solde du budget mobilité mis à disposition du travailleur conformément à l'article 8, § 3 de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité est exclu de la notion de rémunération.".

Art. 19. In 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 laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2016, wordt een paragraaf 3quater ingevoegd, luidende:

"§3quater. Het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, §3 van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld van de werknemer, wordt uitgesloten uit het loonbegrip."

Art. 20. Dans l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 5 mai 2014, un alinéa 5 est inséré, rédigé comme suit :

"Cet article n'est pas applicable au budget mobilité octroyé conformément aux dispositions de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité.".

Art. 20. In artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 mei 2014, wordt een vijfde lid ingevoegd, luidende:

"Dit artikel is niet van toepassing op het mobiliteitsbudget dat wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget.".

Art. 21. Dans l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié par les lois des 24 juillet 2008, 23 décembre 2009, 25 avril 2014 et 16 novembre 2015, un alinéa est inséré entre les alinéas 4 et 5 actuel, qui devient l'alinéa 6, rédigé comme suit :

"Le solde du budget mobilité mis à disposition du travailleur conformément à l'article 8, §3 de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité est exclu de la notion de rémunération.".

Art. 21. In artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 24 juli 2008, 23 december 2009, 25 april 2014 en 16 november 2015, wordt tussen het vierde en vijfde lid, dat het zesde lid wordt, een lid ingevoegd, luidende:

"Het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, §3, van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld van de werknemer, wordt uitgesloten uit het loonbegrip."

Art. 22. Dans l'article 38 de la même loi, un paragraphe 3novodecies est inséré, rédigé comme suit :

"3novodecies

Sur le solde du budget mobilité qui, conformément à l'article 8, § 3, de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité, est mis à disposition du travailleur et est versé en argent, une cotisation spéciale de 38,07 % est due par le travailleur.

Les cotisations sont payées par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale, dans les délais et dans les mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

Le produit des cotisations est transmis à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1er, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège, la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables.".

Art. 23. La partie du solde du budget de mobilité qui, conformément à l'article 8, § 3, de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité, est versée au travailleur en espèces, est considérée comme faisant partie de la rémunération servant de base au calcul des prestations dues dans les branches de la sécurité sociale visées à l'article 21, § 1, de la loi du 29 juin 1981

Art. 22. In artikel 38 van dezelfde wet, wordt een paragraaf 3novodecies ingevoegd, luidende:

"3novodecies

Op het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, §3, van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld van de werknemer en wordt uitbetaald in geld, is de werknemer een bijzondere bijdrage verschuldigd van 38,07%.

De bijdragen worden door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De opbrengst van de bijdragen wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, zijn van toepassing.".

Art. 23. Het gedeelte van het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, § 3, van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget aan de werknemer in geld wordt uitbetaald, wordt geacht deel uit te maken van het loon dat als berekeningsbasis geldt voor de prestatiesOliv verschuldigd in de takken van de sociale zekerheid bedoeld in artikel 21, § 1, van de wet van 29 juni 1981

établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, abroger, modifier, compléter ou remplacer les dispositions légales existantes pour les mettre en conformité avec le présent article.

houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid der werknemers.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de bestaande wettelijke bepalingen opheffen, wijzigen, aanvullen of vervangen om ze met dit artikel in overeenstemming te brengen.

Section 3 – Traitement fiscal du budget mobilité

Art. 24. À l'article 38, § 1er, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, les modifications suivantes sont apportée : est complété par un 33°, rédigé comme suit :

1° dans l'alinéa 1er, un 33° est inséré, rédigé comme suit :

"33° le solde du budget mobilité qui est mis à disposition du travailleur, conformément à l'article 8, § 3, de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité." ;

2° l'alinéa 4 est remplacé comme suit :

"Les exonérations visées à l'alinéa 1er, 9°, a) et b), et 14°, ne sont pas applicables :

1° lorsque le contribuable perçoit simultanément, du même employeur, une allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, sauf le cas visé à l'article 9, § 3, de la même loi ;

2° lorsque le contribuable perçoit simultanément, du même employeur, un budget mobilité en application de la loi du *(date de la présente loi)* concernant l'instauration d'un budget mobilité, sauf le cas visé à l'article 10, § 3, de la même loi.".

Afdeling 3 – Fiscale behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 24. In artikel 38, § 1, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt een bepaling onder 33° ingevoegd, luidende:

"33° het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, §3, van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld van de werknemer.";

2° het vierde lid wordt vervangen als volgt:

"De vrijstellingen bedoeld in het eerste lid, 9°, a) en b) en 14°, zijn niet van toepassing:

1° wanneer de belastingplichtige tegelijkertijd een mobiliteitsvergoeding van dezelfde werkgever ontvangt in toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, tenzij in het in artikel 9, § 3, van dezelfde wet bedoelde geval.

2° wanneer de belastingplichtige tegelijkertijd een mobiliteitsbudget van dezelfde werkgever ontvangt in toepassing van de wet van *(datum van deze wet)* betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, tenzij in het in artikel 10, § 3, van dezelfde wet bedoelde geval.".

Art. 25. L'article 52 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 30 mars 2018concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, est complété par un 12°, rédigé comme suit :

"12° le solde du budget mobilité qui est mis à disposition du travailleur, conformément à l'article 8, § 3, de la loi du ... (date de la loi) concernant l'instauration d'un budget mobilité".

Art. 25. Artikel 52 van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, wordt aangevuld met een bepaling onder 12°, luidende:

"12° het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, §3, van de wet van ... (datum van de wet) betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld van de werknemer."

CHAPITRE V – SANCTIONS

Art. 26. En cas d'infraction aux articles 3, § 1er, 3° et 8°, 3, §§ 4 à 6, 4, § 2, 4, § 3, 5, §§ 3 à 5, 7, et 8 à 15 inclus, le traitement fiscal et de droit social des articles 19 à 25 inclus cesse et les dispositions sanctionnatrices de droit fiscal et de droit social sont applicables.

HOOFDSTUK V – SANCTIES

Art. 26. In geval van inbreuk op de artikelen 3, § 1, 3° en 8°, 3, §§ 4 tot 5, 4, § 2, 4, § 3, 5, §§ 3 à 5, en 7 tot en met 15 vervalt de sociaalrechtelijke en fiscaalrechtelijke behandeling van de artikelen 19 tot en met 25 en zijn de fiscale en sociaalrechtelijke sanctiebepalingen van toepassing.

CHAPITRE VI – EXÉCUTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 27. La présente loi entre en vigueur le 1er octobre 2018.

HOOFDSTUK VI – UITVOERING EN INWERKINGTREDING

Art. 27. Deze wet treedt in werking op 1 oktober 2018.

Art. 28. Les mesures prévues par la présente loi feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'Economie sur la base des données de la DmfA se rapportant au budget mobilité. En vue de cette évaluation, l'ONSS transmet ces données aux Conseils.

Art. 28. De maatregelen die door deze wet zijn bepaald, zullen worden geëvalueerd door de sociale partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op basis van de DmfA-gegevens betreffende het mobiliteitsbudget. Voor deze evaluatie verstrekt de RSZ deze gegevens aan de Raden.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi,

VAN KONINGSWEGE :

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,

Le Ministre de la Mobilité,

François BELLOT

Le Ministre des PME,

De Minister van KMO's,

Denis DUCARME

64114/1.

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
27-07- 2018
RAAD VAN STATE
WETGEVING

ROYAUME DE BELGIQUE

KONINKRIJK BELGIE

Projet de loi concernant l'instauration d'un budget mobilité

Wetsontwerp betreffende invoering van een mobiliteitsbudget

Exposé des motifs

Memorie van toelichting

Discussion générale

Algemene bespreking

La loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, a introduit la possibilité, pour les travailleurs bénéficiant d'une voiture de société, d'y renoncer et de recevoir une somme d'argent en échange. Cette allocation de mobilité est traitée fiscalement et sur le plan des cotisations sociales comme une voiture de société.

Comme l'allocation de mobilité (*cash for cars*) est une version tout ou rien, c'est-à-dire que la voiture de société est soit restituée soit conservée, le Gouvernement juge désormais opportun d'offrir une deuxième alternative aux côtés de l'allocation de mobilité, à savoir le budget mobilité.

En bref, ce budget mobilité est basé sur trois piliers, le travailleur choisissant librement l'utilisation du ou des piliers qu'il désire (pilier 1 et/ou pilier 2 et/ou pilier 3)

Le pilier 1 est une voiture de société respectueuse de l'environnement, ce qui implique que cette voiture :

- soit est une voiture électrique

- soit a une émission maximale de CO_2 de 95 g et répond au moins à la norme d'émission de polluants atmosphériques en vigueur pour les véhicules neufs ou à une norme ultérieure.

Le budget restant après utilisation éventuelle dans le pilier 1, c'est-à-dire les frais économisés dans le chef de l'employeur, peut être consacré par le travailleur aux piliers 2 et/ou 3.

De wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, heeft de mogelijkheid gecreëerd voor werknemers met een bedrijfswagen om hiervan af te zien en een geldsom in de plaats te ontvangen. Deze mobiliteitsvergoeding wordt fiscaal en sociaal behandeld zoals een bedrijfswagen.

Omdat de mobiliteitsvergoeding (cash for cars) een alles of niets verhaal is, met name ofwel de bedrijfswagen inruilen ofwel behouden, acht de Regering het thans opportuun om naast de mobiliteitsvergoeding een tweede alternatief te bieden voor de bedrijfswagen, zijnde een mobiliteitsbudget.

Dit mobiliteitsbudget is kortweg gebaseerd op drie pijlers, de werknemer kiest vrij het gebruik van een of meer pijlers die hij wenst (pijler 1 en/of pijler 2 en/of pijler 3).

Pijler 1 is een milieuvriendelijke bedrijfswagen wat inhoudt dat deze wagen:

-ofwel een elektrische wagen is

-ofwel een maximale CO_2 uitstoot heeft van 95 g en beantwoordt aan ten minste de emissienorm voor luchtverontreinigende stoffen die geldt voor nieuwe voertuigen of aan een latere norm.

Het budget dat, na een eventuele besteding in pijler 1, overblijft, zijnde de uitgespaarde kosten in hoofde van de werkgever, kan de werknemer dan besteden in pijler 2 en/of 3.

Le pilier 2 est l'ensemble d'un grand nombre de modes de transport alternatifs et durables, dont le transport en commun, le vélo, la voiture partagée, etc. Dans ce cadre, certains coûts relatifs au logement du travailleur si situant proche de son lieu de travail habituel sont assimilés à un mode de transport durable.

Enfin, le pilier 3 est le solde du budget restant après déduction des dépenses éventuelles des piliers 1 et 2. Il est payé en liquide.

Par conséquent, une différence essentielle avec l'allocation de mobilité est que, dans le budget mobilité, on peut encore opter pour une voiture de société, bien que respectueuse de l'environnement, qui peut être complétée par des possibilités de transport complémentaire.

Là où l'allocation de mobilité se consacre entièrement à des modes de transport alternatifs, étant donné que la personne concerné ne dispose plus d'une voiture de société, le budget mobilité se déploie surtout sur la multimodalité : ainsi une voiture de société peut être complétée par un abonnement de transport en commun, un vélo, etc.

Selon le trajet à effectuer et le but du déplacement, le travailleur peut choisir lui-même quel(s) moyen(s) de déplacement lui convien(nen)t le mieux pour ce faire : il peut effectuer l'ensemble du trajet avec la voiture de société, mais il peut tout aussi bien prendre la voiture de société jusqu'à la gare, poursuivre en train et enfin changer pour le tram ou le bus, prendre un vélo partagé, , etc.

Afin d'encourager plus ce deuxième pilier par rapport au pilier 3, il est prévu que le montant qui entre en considération pour le paiement en liquide (le pilier 3) soit soumis à une cotisation sociale spéciale de 38,07 p.c. Le pilier 3 est ainsi découragé en faveur du pilier 2 qui est entièrement exonéré dans le chef du travailleur et entièrement déductible pour l'employeur.

La voiture du pilier 1 subit le régime fiscal et social ordinaire d'une voiture de société.

Pijler 2 is de verzamelnaam voor een heel aantal alternatieve en duurzame vervoersmodi waaronder het openbaar vervoer, de fiets, de deelauto enz. In dit kader wordt bepaalde huisvestingkosten met betrekking tot een woning gelegen nabij de normale plaats van tewerkstelling bovendien gelijkgesteld met een duurzame wijze ven verplaatsen.

Pijler 3 tenslotte is het saldo van het budget dat overblijft na aftrek van de eventuele bestedingen in pijlers 1 en 2 en dat in contanten wordt uitbetaald.

Een essentieel verschil met de mobiliteitsvergoeding is derhalve dat er bij het mobiliteitsbudget nog steeds kan geopteerd worden voor een bedrijfswagen, zij het weliswaar een milieuvriendelijke, die dan kan worden aangevuld met bijkomende vervoersmogelijkheden.

Daar waar de mobiliteitsvergoeding voor de volle 100% inzet op alternatieve vervoersmodi, gelet dat de betrokkene niet langer beschikt over een bedrijfswagen, zet het mobiliteitsbudget m.a.w. vooral in op multimodaliteit: zo kan een bedrijfswagen worden aangevuld met een abonnement op het openbaar vervoer, een fiets enz.

Afhankelijk van het af te leggen traject en het doel van de verplaatsing, kan de werknemer m.a.w. zelf kiezen welke vervoersmiddelen hem daarvoor het meest geschikt lijken: zo kan hij het hele traject afleggen met de bedrijfswagen, maar hij kan evenzeer de bedrijfswagen nemen tot aan het station, vervolgens verder rijden met de trein en tenslotte overstappen op tram of bus, een deelfiets nemen, enz.

Om deze tweede pijler extra aan te moedigen ten opzichte van pijler 3 wordt voorzien dat het bedrag dat in aanmerking komt voor uitbetaling in contanten (pijler 3) onderworpen wordt aan een specifieke sociale bijdrage van 38,07 pct. Pijler 3 wordt zo ontmoedigd ten voordele van pijler 2 die volledig onbelast is bij de werknemer en volledig aftrekbaar bij de werkgever.

De auto van pijler 1 ondergaat de gewone fiscale en sociale behandeling van een bedrijfswagen.

Commentaire par article

CHAPITRE I – DISPOSITION INTRODUCTIVE

Article 1er

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.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS GENERALES

Section première – Champ d'application

Art. 2

Le projet de loi vise le même champ d'application personnel que celui visé par la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité. Le budget mobilité est par conséquent réservé aux travailleurs et à ceux qui y sont assimilés.

Section 2 - Définitions

Art. 3

Le présent article définit quelques notions-clés du projet.

Voiture de société : la notion de "voiture de société" a été introduite, sur le plan fiscal et social, par la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité.

Il va assez de soi que le projet de loi actuellement présenté reprend la même définition. Dans les deux cas, il s'agit plus ou moins toujours du même groupe-cible et dans les deux cas on vise un "shift modal", ou en d'autres termes, une plus grande conscientisation qu'on peut aussi se déplacer autrement qu'avec une voiture.

Budget mobilité : la notion de "budget mobilité" n'est, à ce jour, pas connue comme telle sur les plans social et fiscal, et est introduite par le

Artikelsgewijze bespreking

HOOFDSTUK I – INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II – ALGEMENE BEPALINGEN

Afdeling 1 – Toepassingsgebied

Art. 2

Het wetsontwerp beoogt hetzelfde personele toepassingsgebied als deze bij de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding. Het mobiliteitsbudget wordt derhalve voorbehouden voor werknemers en deze die daarmee gelijkgesteld worden.

Afdeling 2 – Definities

Art. 3

Dit artikel definieert enkele sleutelbegrippen van het ontwerp.

Bedrijfswagen: het begrip bedrijfswagen werd op fiscaal en sociaal vlak geïntroduceerd in de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding.

Het spreekt enigszins voor zich dat het wetsontwerp dat nu voorligt, dezelfde definitie overneemt. In beide gevallen gaat het min of meer immers om dezelfde doelgroep en in beide gevallen wordt gestreefd naar een "modal shift" of m.a.w. naar een grotere bewustwording dat men zich ook op een andere wijze kan verplaatsen dan met de auto.

Mobiliteitsbudget: het begrip mobiliteitsbudget is tot op heden niet als zodanig gekend op sociaal en fiscaal vlak en wordt in dit

présent projet de loi. Elle indique le budget total qui est attribué au travailleur sur le plan de la mobilité, et dont il peut consacrer à un ou plusieurs piliers comme prévu dans le présent projet.

Voiture respectueuse de l'environnement : un travailleur avec un budget mobilité peut encore opter pour une voiture de société, mais cette dernière doit alors satisfaire aux critères écologiques imposés par le présent projet.

Dans la présente définition, on indique ce qui doit être compris par "une voiture respectueuse de l'environnement" dans le cadre du budget mobilité.

Dans le paragraphe trois, on précise encore ce qu'il faut entendre par véhicule hybride rechargeable.

Au paragraphe 4, on dispose que la liste des moyens de transport durables peut être élargie par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, après un avis des partenaires sociaux.

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.

Politique relative aux voitures de société : on entend en fait par-là la politique salariale de l'employeur concernant la voiture de société. Elle détermine entre autres qui et/ou à partir de quand un travailleur a droit à une voiture de société et de quelles modalités d'utilisation il faut tenir compte le cas échéant.

Utilisation à des fins professionnelles : la caractéristique d'une voiture de société classique est qu'elle est souvent utilisée de façon multifonctionnelle – juridiquement parlant, c'est-à-dire tant pour les déplacements

wetsontwerp geïntroduceerd. Het duidt op het totale budget dat aan de werknemer wordt toegekend op het vlak van mobiliteit en dat hij kan besteden aan één of meerdere pijlers zoals voorzien in dit ontwerp.

Milieuvriendelijke bedrijfswagen: een werknemer met een mobiliteitsbudget kan alsnog opteren voor een bedrijfswagen maar deze dient dan wel te voldoen aan de ecologische criteria opgelegd door dit ontwerp.

In deze definitie wordt aangegeven wat in het kader van het mobiliteitsbudget dient verstaan te worden onder een milieuvriendelijke bedrijfswagen.

In paragraaf drie wordt nog verduidelijkt wat dient verstaan te worden onder een oplaadbaar hybride voertuig

In paragraaf 4 wordt bepaald dat de lijst van de duurzame vervoermiddelen kan worden uitgebreid via een in Ministerraad overlegd Koninklijke besluit na een advies van de sociale partners.

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.

Bedrijfswagenbeleid: hiermee wordt in feite het loonbeleid bedoeld van de werkgever dat betrekking heeft op de bedrijfswagen. Het bepaalt onder meer wie en/of vanaf wanneer een werknemer recht heeft op een bedrijfswagen en met welke gebruiksmodaliteiten er in het voorkomende geval rekening dient gehouden te worden.

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

purement professionnels, que pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail contractuel, que pour les déplacements purement privés.

Le but du projet de loi actuel est de transformer une partie de l'utilisation de la voiture de société – à savoir, l'utilisation purement privée et les déplacements domicile – lieu de travail – en un budget mobilité, et d'inciter le travailleur à utiliser des modes de transport alternatifs. Cette utilisation privée doit donc être scindée de l'utilisation professionnelle.

C'est dans ce même contexte que la notion d'"indemnité de déplacement" doit également être comprise.

Moyens de transport durables : c'est l'ensemble de ce qu'on appelle le deuxième pilier du budget mobilité, subdivisé en rubriques mobilité douce, transport en commun, transport collectif organisé et solutions de partage.

En premier lieu, on vise par "mobilité douce" tous les véhicules ne dépassant pas les 45 km à l'heure : il s'agit en premier lieu des bicyclettes, indépendamment du type dont il s'agit : en d'autres termes, cela peut être une bicyclette ordinaire, d'une bicyclette pliable, d'un vélo de course, un *mountainbike*, un vélo-porteur, un vélo électrique, un *speed pedelec*, etc. Ensuite sont également visés les cyclomoteurs et les cycles motorisés. Ces termes sont utilisés dans leur sens défini par la réglementation applicable en matière de circulation routière.

Enfin, d'autres modes de transport sont ici aussi visés : ceux qui de nos jours sont de plus en plus utilisés pour le trajet domicile – lieu de travail, comme notamment une trottinette, un monocycle, etc.

Les motocyclettes dépassant les 45 km à l'heure sont également visés, mais à condition qu'elles soient exclusivement électriques. Les voitures électriques sont ici expressément exclues, étant donné qu'elles doivent être considérées comme des voitures respectueuses de l'environnement, et donc englobées dans le pilier 1.

La deuxième rubrique englobe les transports en commun, pour lesquels tant les abonnements

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

De bedoeling van de huidige wetsontwerp is nu om een deel van het gebruik van de bedrijfswagen – nl. het zuivere privégebruik en de woon-werkverplaatsingen – om te zetten in een mobiliteitsbudget en de werknemer ertoe aan te zetten alternatieve vervoersmodi te gebruiken. Dat privégebruik moet dus afgesplitst worden van het beroepsmatige gebruik.

Het is in diezelfde context dat ook het begrip verplaatsingsvergoeding dient begrepen te worden.

Duurzame vervoermiddelen : dit is de verzamelnaam van de zgn. tweede pijler van het mobiliteitsbudget, onderverdeeld in een rubriek zachte mobiliteit, openbaar vervoer, georganiseerd gemeenschappelijk vervoer en deeloplossingen.

Met zachte mobiliteit wordt in de eerste plaats alle rijwielen die 45 km per uur niet overschrijden bedoeld: dat zijn in de eerste plaats m.a.w de fietsen, ongeacht welk type fiets: het kan m.a.w. een gewone fiets zijn, een plooifiets, een koersfiets, een mountainbike, een bakfiets, een elektrische fiets, een speed pedelec enz. Daarnaast worden ook gemotoriseerde rijwelen, en bromfietsen bedoeld. Deze termen worden gebruikt overeenkomstig de regelgeving op het vlak van het wegvervoer.

Tenslotte vallen hier ook andere vervoersmodi onder die tegenwoordig meer en meer worden gebruikt voor woon-werkverkeer zoals o.m. een step, een monowheel enz.

Motorfietsen worden eveneens bedoeld, echter op voorwaarde dat ze uitsluitend elektrisch worden aangedreven. De elektrische wagens worden hier uitdrukkelijk uitgesloten, omdat ze moeten beschouwd worden als milieuvriendelijke wagens en dus onder pijler 1 vallen.

De tweede rubriek omvat het openbaar vervoer, waarbij zowel abonnementen in aanmerking

que les tickets ou titres de transport individuels entrent en considération.

Par transports en commun, on entend les services de transport de voyageurs d'intérêt économique général offerts au public sans discrimination et en permanence ; sont également ici visés les services de transport de personnes assimilés fiscalement et/ou socialement au transport en commun, telle la navette fluviale (*waterbus*).

Pour les abonnements, il est prévu que ceux-ci doivent avoir trait au trajet domicile – lieu de travail, et qu'ils doivent être liés à la personne du travailleur. Un abonnement au nom d'un des enfants du travailleur pour se rendre à l'école n'est donc pas visé. En effet, cet abonnement n'incitera pas les parents à délaisser la voiture de société.

Par contre, les tickets individuels peuvent bien être achetés avec le budget mobilité : ainsi les travailleurs ne sont pas "obligés" de prendre la voiture de société pour une sortie familiale durant le week-end. Avec le budget mobilité, cela peut aussi se faire en transport en commun.

S'inscrivant dans le fait qu'une sortie doit aussi pouvoir parfaitement se faire vers, par exemple Paris ou Londres, en transport en commun et pas nécessairement avec la voiture de société, les billets peuvent aussi être achetés à l'étranger.

La troisième rubrique vise le transport collectif organisé. Le transport collectif organisé ne doit pas nécessairement l'être par l'employeur : cela peut se faire par l'employeur, ou un groupe d'employeurs ou par des tiers. À titre d'exemple, les "bus-bureaux" sont également visés.

Enfin, la quatrième rubrique englobe toutes les formes possibles de transport partagé, notamment les vélos partagés, les voitures partagées, les scooters partagés, le *car pooling*, etc.

komen als afzonderlijke tickets of vervoerbewijzen.

Onder openbaar vervoer wordt verstaan de personenvervoersdiensten van algemeen economisch belang die op permanente en niet-discriminerende basis aan het publiek worden aangeboden; ook personenvervoersdiensten die fiscaal en/of sociaal gelijkgesteld zijn met openbaar vervoer zoals onder meer de waterbus, worden hier bedoeld.

Voor abonnementen is voorzien dat deze betrekking moeten hebben op het woon-werkverkeer en dat ze verbonden moeten zijn met de persoon van de werknemer. Een abonnement op naam van een van de kinderen van de werknemer om naar school te gaan valt er m.a.w. niet onder. Dat laatste gaat de ouders immers niet aanzetten om de bedrijfswagen te laten staan.

Individuele tickets daarentegen kunnen wel gekocht worden met het mobiliteitsbudget: werknemers zijn dan niet "verplicht" om voor een gezinsuitstap in het weekend de bedrijfswagen te nemen. Met het mobiliteitsbudget kan dat ook met het openbaar vervoer.

Dat de biljetten ook in het buitenland mogen gekocht worden, kadert in het feit dat ook een uitstap naar bv. Parijs of Londen perfect met het openbaar vervoer moet kunnen en niet zonodig met de bedrijfswagen.

De derde rubriek beoogt het georganiseerde gemeenschappelijke vervoer. Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer is niet noodzakelijk door de werkgever georganiseerd: dat kan door de werkgever of door een groep van werkgevers of door derden. Zo worden de zgn. kantoorbussen er bij wijze van voorbeeld ook mee bedoeld.

De vierde rubriek tenslotte omvat alle mogelijke vormen van gedeeld vervoer waaronder deelfietsen, deelauto's, deelscooters, carpooling enz.

L'usage de taxis et de véhicule de location avec chauffeur tombe aussi sous cette quatrième catégorie. Il est cependant requis que les taxis et les véhicules avec chauffeur soient en ordre avec la réglementation qui leur est applicable.

Aux côtés des rubriques citées, le paragraphe 2 prévoit encore deux assimilations aux moyens de transport durables.

En premier lieu, le fait d'habiter près du travail est aussi considéré comme une solution de mobilité durable. Il est requis que le domicile se situe dans un rayon de 5 km (à vol d'oiseau) du lieu normal de travail. Au cas où un contribuable habite déjà dans un rayon de 5 km de son lieu de travail habituel, les intérêts hypothécaires / loyers peuvent également être entrer en ligne de compte dans le deuxième pilier.

Concrètement, le budget mobilité peut être consacré au paiement du loyer d'une habitation ou d'un appartement proche du travail. Si l'habitation ou l'appartement en question n'est pas pris en location mais acheté, le budget mobilité peut alors être utilisé pour le paiement des intérêts du prêt hypothécaire. Le remboursement du capital n'est pas pris en considération.

La seconde assimilation concerne la mise à disposition d'un vélo par l'employeur et l'indemnité kilométrique payée par l'employeur pour les déplacements domicile – lieu de travail effectués avec le vélo.

Ook het gebruik van taxi's en het verhuren van auto's met chauffeur valt onder deze vierde categorie. Vereist is wel dat de taxi's en de auto's met chauffeur in orde zijn met de op hen van toepassing zijnde regelgeving.

Naast voornoemde rubrieken voorziet paragraaf 2 nog twee gelijkstellingen met duurzame vervoersmiddelen:

In de eerste plaats wordt dicht bij het werk wonen eveneens aanzien als een duurzame mobiliteitsoplossing. Vereist is wel dat de woonplaats zich dan -in vogelvlucht - binnen een straal van 5 km bevindt van de normale plaats van tewerkstelling. Indien een belastingplichtige reeds een woning heeft die gelegen is binnen een straal van 5 km van de normale plaats van tewerkstelling, kan hij/zij eveneens de hypothecaire interesten / huurgelden aanwenden voor pijler 2.

Concreet kan het mobiliteitsbudget aangewend worden voor het betalen van de huur van een woning of appartement dicht bij het werk. Wordt de woning of het appartement in kwestie niet gehuurd maar aangekocht, dan kan het mobiliteitsbudget gebruikt worden voor de interesten op de hypothecaire lening. De kapitaalsaflossingen komen er m.a.w. niet voor in aanmerking.

De tweede gelijkstelling betreft de terbeschikkingstelling van een fiets door de werkgever en de kilometervergoeding die wordt betaald door de werkgever voor woon-werkverplaatsingen die worden afgelegd met de fiets.

Section 3 – Instauration, octroi et conditions de validité du budget mobilité

Art. 4

Un des principes de base du présent projet de loi est que la possibilité d'octroyer un budget mobilité repose entièrement sur la volonté des deux parties.

Le paragraphe 1er de cet article dispose donc que l'initiative d'introduire un budget mobilité appartient exclusivement à l'employeur.

Afdeling 3 – Invoering, toekenning en geldigheidsvoorwaarden van het mobiliteitsbudget

Art. 4

Een van de basisprincipes van dit wetsontwerp is het feit dat de mogelijkheid om een mobiliteitsbudget toe te kennen volledig berust op de vrijwilligheid van beide partijen.

Paragraaf 1 van dit artikel bepaalt dan ook dat het initiatief tot het invoeren van een mobiliteitsbudget uitsluitend bij de werkgever

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'octroi du budget mobilité, il doit informer le personnel lors de son introduction.

L'introduction du budget 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 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.

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 du budget mobilité par l'employeur se fasse de manière non-discriminatoire, avec la nuance qu'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, 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

berust. 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 mobiliteitsbudget, hij deze bij de invoering ervan kenbaar moet maken aan het personeel.

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

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 het mobiliteitsbudget door de werkgever op een niet-discriminatoire wijze gebeurt, zij het met die nuance dat een ongelijke behandeling niet per definitie discriminatoir is. Zowel de Europese kaderrichtlijn van 27 november 2000 als de antidiscriminatiewet 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, "leeftijd, 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

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 un budget 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.

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

Enfin, l'article 45 de la loi de 1969 sur la sécurité sociale est aussi important 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 sociale contenus dans la loi de 1969.

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

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 de weigering) om de bedrijfswagen te vervangen door een mobiliteitsbudget 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.

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

Tot slot is ook artikel 45 van de RSZ-wet van 1969 van belang 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 wet van 1969.

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

Pour néanmoins éviter toute éventuelle insécurité juridique, l'article 20 du projet complète l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 d'un alinéa qui en exclut l'application au budget 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 débuter avec l'introduction du système du budget 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 aucun budget 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 CO_2 pour cela. Depuis le 1er 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 société dans l'entreprise.

Le troisième paragraphe de l'article 4, par analogie avec la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, 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

Om niettemin elke gebeurlijke rechtsonzekerheid te vermijden, vult artikel 20 van het ontwerp dit artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 aan met een alinea die de toepassing ervan op het mobiliteitsbudget 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 het mobiliteitsbudget, bedrijfswagens ter beschikking moet stellen van één of meerdere werknemers alvorens hij van start kan gaan met de invoering het mobiliteitsbudget. 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 mobiliteitsbudget 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 CO_2-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 onderneming.

De derde paragraaf van artikel 4 voorziet, naar analogie met de wet van 30 maart 2018, betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, 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

du budget mobilité. En d'autres termes, les travailleurs avec une voiture de société dans une jeune entreprise peuvent aussi contribuer à une mobilité durable.

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 l'entreprise 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.

§§ 4 et 5. Le budget mobilité ne peut être accordé qu'aux travailleurs bénéficiant effectivement d'une voiture de société, ou aux travailleurs éligibles à une voiture de société, c'est-à-dire ceux qui, suite à un engagement, une promotion ou un changement de fonction, font partie d'une catégorie de fonction pour laquelle une voiture de société est prévue selon la politique relative aux voitures de société de l'employeur.

om het mobiliteitsbudget in te voeren. Ook werknemers met een bedrijfswagen in een jonge onderneming mogen m.a.w. bijdragen tot een duurzame mobiliteit.

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 ondernemingsrechtbank of van een gelijkaardige registratieformaliteit in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte.

§§ 4 en 5. Het mobiliteitsbudget kan alleen worden verleend aan werknemers die effectief een bedrijfswagen hebben, of aan werknemers die voor een bedrijfswagen in aanmerking komen, dit wil zeggen diegenen, die bij aanwerving, of als gevolg van een promotie of functiewijziging, behoren tot de categorie waarvoor een bedrijfswagen is voorzien volgens het bedrijfswagenbeleid van de werkgever.

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 le budget mobilité à ses travailleurs. L'employeur ne peut obliger un travailleur avec une voiture de société à opter pour un budget 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

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 ook dat de werkgever het mobiliteitsbudget niet kan opleggen aan zijn werknemers. De werkgever kan een werknemer met een bedrijfswagen niet verplichten om te opteren voor een mobiliteitsbudget. 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

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.

Les paragraphes 2 et 3 du présent article déterminent les conditions auxquelles le travailleur doit satisfaire pour pouvoir demander un budget 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, ou avoir été éligible à une voiture de société, durant au moins 12 mois

et

- au moment de la demande, il doit disposer d'une voiture de société, ou être éligible à 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 un budget mobilité, avec son statut social et fiscal favorable.

Seul celui qui, au moment de la demande, a disposé depuis suffisamment de temps d'une voiture de société, ou aurait pu en disposer, peut ainsi demander un budget 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.

On souligne ici que cette double condition pour le travailleur, à savoir les 12 mois et les 3 mois, est en principe aussi valable 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 du budget mobilité, mais pour les travailleurs d'une telle entreprise, les mêmes conditions que pour les autres travailleurs s'appliquent, excepté pour les cas d'entrée en fonction, ou pour les cas de promotion et 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.

Paragrafen 2 en 3 van dit artikel bepalen de voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om een mobiliteitsbudget 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 in aanmerking komen voor een bedrijfswagen

en

- op het moment van de aanvraag moet hij minstens 3 maanden ononderbroken beschikken over of in aanmerking komen voor 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 het mobiliteitsbudget met zijn gunstig sociaal en fiscaal statuut.

Alleen wie op het moment van de aanvraag lang genoeg over een bedrijfswagen beschikt of zou kunnen beschikken, kan zo een mobiliteitsbudget 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.

Aangestipt wordt hierbij dat deze dubbele voorwaarde voor de werknemer, zijnde de 12 maanden en de 3 maanden, in principe ook geldt voor werknemers van een startende onderneming. Voor deze starters geldt er wel een uitzondering op de 36 maanden-regel om het mobiliteitsbudget in te voeren maar voor de werknemers van zo'n startende onderneming gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werknemers, behalve in geval van indiensttreding, of in geval van bevordering of

changement de fonction opérés avant l'entrée en vigueur de la loi.

En pratique, l'entreprise qui débute devra bien avoir dès le début une politique relative aux voitures de sociétés, pour que le travailleur puisse introduire une demande pour un budget mobilité.

Cette mesure aussi doit être vue comme une disposition anti-abus. Constituer rapidement une nouvelle entreprise et y transférer les travailleurs existants pour contourner ainsi la règle des 36 mois ne peut en principe pas donner droit à un budget de mobilité

Dans le § 5, il est prévu que la double condition pour le travailleur, à savoir les douze et trois mois, ne vaut pas pour un travailleur qui vient d'entrer en service. Ces conditions ne valent également pas pour un travailleur qui est promu ou qui change de fonction si cette promotion ou ce changement de fonction a lieu avant l'entrée en vigueur de la loi. Si cette promotion ou ce changement de fonction a lieu après l'entrée en vigueur de la loi, les conditions visées aux § 2 et 3 doivent être respectées.

Le paragraphe 6 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 e-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 d'opter pour un budget mobilité dans le cadre de la présente loi, de même l'employeur ne peut pas être obligé d'accepter la demande du travailleur. 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

functiewijziging voor de inwerkingtreding van deze wet.

In de praktijk zal de startende onderneming dus van bij het begin een bedrijfswagenbeleid kennen opdat de werknemer een aanvraag kan indienen voor een mobiliteitsbudget.

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

In § 5 wordt bepaald dat de dubbele voorwaarde voor de werknemer, zijnde de twaalf en de drie maanden, niet geldt voor een werknemer die in dienst wordt genomen. Deze voorwaarden gelden evenmin voor een werknemer die is bevorderd of die van functie is gewijzigd indien deze bevordering of functiewijziging heeft plaatsgevonden voor de inwerkingtreding van deze wet. Vindt de bevordering of de functiewijziging pas plaats na de inwerkingtreding van deze wet, dan dienen de voorwaarden bepaald in de paragrafen 2 en 3 wel gerespecteerd te worden.

Paragraaf 6 van het artikel preciseert dat de aanvraag door de werknemer schriftelijk moet gebeuren. Dit kan zowel fysisch per brief als elektronisch per e-mail.

Art. 6

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

Net zoals de werknemer niet kan verplicht worden om te opteren voor een mobiliteitsbudget, in het kader van deze wet, kan de werkgever niet verplicht worden om op de aanvraag van de werknemer in te gaan. 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

aussi être portée à la connaissance du travailleur par écrit.

beslissing van de werkgever schriftelijk ter kennis gebracht van de werknemer.

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. 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.

Section 4 – Utilisation et fonctionnement du budget mobilité

Afdeling 4 – Gebruik en functionering van het mobiliteitsbudget

Art. 8

Cet article concrétise l'utilisation du budget mobilité.

Dans le premier paragraphe, on aborde le premier pilier, à savoir le fait que le travailleur peut toujours en premier lieu opter pour une voiture de société avec ce budget mobilité, à condition qu'elle remplisse les conditions d'une voiture respectueuse de l'environnement. Il est important qu'il s'agisse d'une option : le travailleur peut encore choisir une voiture de société, mais il peut également complétement y renoncer et consacrer entièrement son budget mobilité au(x) pilier(s) 2 et/ou 3.

Le paragraphe 2 dispose que si on opte pour une voiture de société respectueuse de l'environnement, celle-ci suivra le régime fiscal et social complet de la voiture de société. Concrètement, une cotisation de solidarité sera donc aussi due et, en cas d'usage privé, il y aura un avantage privé imposable déterminé

Art. 8

In dit artikel wordt de besteding van het mobiliteitsbudget geconcretiseerd.

In de eerste paragraaf komt de zgn. eerste pijler aan bod, met name de werknemer mag met dat mobiliteitsbudget in eerste instantie nog altijd opteren voor een bedrijfswagen, zij het op voorwaarde dat deze voldoet aan de voorwaarden van een milieuvriendelijke wagen. Van belang is dat het gaat om een optie: de werknemer kan nog kiezen voor een bedrijfswagen maar hij kan er ook volledig afstand van doen en zijn mobiliteitsbudget volledig besteden aan pijler(s) 2 en/of 3.

In §2 wordt bepaald dat als wordt geopteerd voor een milieuvriendelijke bedrijfswagen, deze het volledige sociale en fiscale regime van de bedrijfswagen zal volgen. Concreet zal er dus ook een solidariteitsbijdrage voor verschuldigd zijn en zal er in geval van privégebruik een privé belastbaar voordeel worden weerhouden

conformément au Code des impôts sur les revenus 1992.

Le paragraphe 3 aborde les piliers 2 et 3 du budget mobilité. La partie du budget mobilité qui n'a pas éventuellement été utilisée pour le pilier 1, à savoir une voiture de société respectueuse de l'environnement, est mise à disposition du travailleur qui peut au cours de l'année la consacrer aux moyens de transport durables du pilier 2. Ce qu'il reste après affectation éventuelle dans le pilier 2 est payé, une fois par an, au travailleur.

overeenkomstig het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992.

In §3 komen dan pijlers 2 en 3 van het mobiliteitsbudget aan bod. Het gedeelte van het mobiliteitsbudget dat niet werd gebruikt voor een eventuele besteding in pijler 1, zijnde een milieuvriendelijke bedrijfswagen, wordt ter beschikking gesteld van de werknemer die dat in de loop van het jaar kan besteden aan de duurzame vervoermiddelen van pijler 2. Wat overblijft na een eventuele besteding in pijler 2 wordt dan één keer per jaar uitbetaald aan de werknemer.

Art. 9

Le présent article dispose que la façon dont le budget mobilité doit être gérée doit être ultérieurement concrétisée par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Art. 9

Dit artikel bepaalt dat de wijze waarop het mobiliteitsbudget moet worden beheerd, nog verder dient geconcretiseerd te worden door een in Ministerraad overlegd Koninklijk besluit.

CHAPITRE III – CONSÉQUENCES JURIDIQUES, DURÉE, AMPLEUR ET STATUT

Première section – Conséquences juridiques du budget mobilité

Art. 10

Le présent article prévoit que le budget mobilité, en principe, ne peut pas être combiné avec l'exonération fiscale des indemnités de déplacement domicile – lieu de travail, ni avec l'exonération de l'indemnité pour vélo et/ou de la mise à disposition par l'employeur d'un vélo d'entreprise pour les déplacements domicile – lieu de travail. Cette "interdiction de cumul" est assez logique. Les indemnités citées pour le déplacement domicile – lieu de travail tombent en effet sous l'appellation de moyens de transport durables comme décrit à l'article 3, §1, 8°, du présent projet. En d'autres termes, de telles indemnités peuvent faire partie du budget mobilité et sont déjà en tant que telles exonérées d'impôt.

Il va de soi que le travailleur, en sus de son budget mobilité, ne peut plus recevoir aucune

HOOFDSTUK III – JURIDISCHE GEVOLGEN, DUUR, OMVANG EN STATUUT

Afdeling 1 – Juridische gevolgen van het mobiliteitsbudget

Art. 10

Dit artikel voorziet dat het mobiliteitsbudget in principe niet kan gecombineerd worden met de fiscale vrijstellingen van woon-werkvergoedingen, noch met de vrijstelling van de fietsvergoeding en/of de ter beschikkingstelling door de werkgever van een bedrijfsfiets voor woon-werkverplaatsingen. Dit "cumulverbod" is enigszins logisch. Voormelde woon-werkvergoedingen vallen immers onder de noemer duurzame vervoermiddelen zoals omschreven artikel 3, §1, 8° van dit ontwerp. Dergelijke vergoedingen kunnen m.a.w. deel uitmaken van het mobiliteitsbudget en worden reeds als dusdanig conform artikel 24 van dit ontwerp vrijgesteld van belasting.

Het spreekt voor zich dat de werknemer bovenop zijn mobiliteitsbudget geen extra

indemnité supplémentaire pour le trajet domicile – lieu de travail, et celle-ci ne peut donc pas être exonérée encore une fois. Cela constituerait en effet une double exonération. Par conséquent, les indemnisations supplémentaires pour le trajet domicile – lieu de travail sont, le cas échéant, considérés comme une rémunération.

Parce qu'en principe une voiture de société pouvait bien être accompagnée d'une indemnité de déplacement pour le trajet domicile – lieu de travail ou une indemnité vélo, la combinaison du budget mobilité avec une indemnité de déplacement ou une indemnité vélo est encore autorisée, lorsque le travailleur disposait précédemment d'une voiture de société et qu'il recevait simultanément une indemnité de déplacement ou une indemnité vélo. 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 ou une indemnité vélo cessent d'exister dès qu'un budget mobilité est alloué au travailleur.

vergoedingen meer kan ontvangen voor woon-werkverkeer en deze fiscaal dan ook nog eens kan vrijstellen. Dat zou immers een dubbele vrijstelling betekenen. Extra vergoedingen voor woon-werkverkeer worden in het voorkomende geval derhalve beschouwd als loon.

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

Gespecifieerd wordt wel in § 4 dat bestaande verplichtingen van de werkgever om een verplaatsingsvergoeding of een fietsvergoeding toe te kennen, ophouden te bestaan zodra een mobiliteitsbudget wordt toegekend aan de werknemer.

Section 2 – Durée du budget mobilité

Art. 11

Le budget mobilité est lié à la fonction du travailleur. Dès qu'il exerce une fonction pour laquelle il n'a plus droit à une voiture de société, il n'a plus non plus droit à un budget mobilité.

Afdeling 2 – Duur van het mobiliteitsbudget

Art. 11

Het mobiliteitsbudget is gebonden aan de functie van de werknemer. Zodra deze een functie uitoefent waarvoor hij geen recht meer heeft op een bedrijfswagen, heeft hij ook geen recht meer op een mobiliteitsbudget.

Section 3 – Ampleur et évolution du budget mobilité

Art. 12

L'ampleur du budget mobilité est déterminée dans le paragraphe 1. Son point de départ est le coût annuel brut total pour l'employeur du financement et de l'utilisation d'une voiture de société, ce qu'on appelle le *total cost of ownership*, déduction faite de toute participation personnelle du travailleur.

Afdeling 3 – Omvang en evolutie van het mobiliteitsbudget

Art. 12

In paragraaf 1 wordt de grootte van het mobiliteitsbudget bepaald. Het uitgangspunt daarbij is de totale jaarlijkse bruto kostprijs voor de werkgever van de financiering en het gebruik van een bedrijfswagen, de zgn. total cost of ownership, desgevallend na aftrek van de eigen bijdrage van de werknemer.

Il s'agit, entre autres, du prix mensuel de leasing ou de location, des frais de carburant, des éventuelles assurances, de la cotisation de solidarité et de toutes les dépenses concernant une voiture de société, dont la TVA non déductible, etc.

Le paragraphe 2 dispose que le prix du leasing ou de la location est remplacé par les amortissements lorsqu'il s'agit d'une voiture de société de propriété de l'employeur.

Het betreft onder meer de maandelijks leaseprijs of huur, de brandstofkosten, eventuele verzekeringen, de solidariteitsbijdrage en alle uitgaven met betrekking tot een bedrijfswagen, waaronder ook de niet aftrekbare btw, enz.

In § 2 wordt bepaald dat de lease of huurprijs wordt vervangen door de afschrijvingen als het gaat om een bedrijfswagen in eigendom van de werkgever.

Art. 13

Le présent article expose l'évolution du budget mobilité.

Il est ainsi prévu, dans le paragraphe 1, que le budget mobilité évolue avec la fonction du travailleur. Un travailleur promu vers une catégorie avec un budget mobilité plus élevé pourra donc aussi prétendre à ce budget plus élevé, et inversement. Il en va de même pour un changement de fonction donnant droit à un budget mobilité plus élevé.

Le paragraphe 2 prévoit que le budget mobilité n'est pas indexé comme le salaire même. En d'autres termes, il n'est pas soumis à l'index. Il peut toutefois être soumis à une autre méthode d'adaptation convenue entre l'employeur et les travailleurs. Cette adaptation du budget mobilité ne peut cependant jamais être supérieure à celle qu'aurait donné lieu la simple application de l'indexation salariale.

Art. 13

Dit artikel geeft de evolutie weer van het mobiliteitsbudget.

Zo wordt voorzien in paragraaf 1 dat het mobiliteitsbudget mee evolueert met de functie van de werknemer. Een werknemer die wordt gepromoveerd naar een categorie met een hoger mobiliteitsbudget, zal dus ook aanspraak kunnen maken op dat hogere budget en omgekeerd. Hetzelfde geldt voor een functiewijziging die recht geeft op een hoger mobiliteitsbudget.

Paragraaf 2 voorziet dat het mobiliteitsbudget niet wordt geïndexeerd zoals het loon zelf. Het is m.a.w. niet onderworpen aan de index. Het kan wel onderworpen worden aan een andere wijze van aanpassing als dat zo wordt overeengekomen tussen werkgever en werknemers. Die aanpassing van het mobiliteitsbudget mag dan evenwel nooit hoger zijn dan wanneer het mobiliteitsbudget gewoon volgens de loonindex geïndexeerd had geweest.

Section 4 – Statut du budget mobilité

Art. 14

Le paragraphe 1 précise que l'octroi du budget mobilité conformément au présent projet n'octroie aucun droit au travailleur, exception faite de l'attribution de celui-ci par l'employeur ainsi que l'égalité de traitement du budget mobilité avec l'avantage de l'usage privé de la

Afdeling 4 – Statuut van het mobiliteitsbudget

Art. 14

Paragraaf 1 bepaalt dat de toekenning van het mobiliteitsbudget conform dit ontwerp geen enkel recht toekent aan de werknemer, behalve de toekenning ervan door de werkgever en de gelijke behandeling van het mobiliteitsbudget

voiture société, tel que déterminé au paragraphe 2.

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),

- 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

met het voordeel van het privégebruik van de bedrijfswagen zoals bepaald in paragraaf 2.

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),

- 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

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.

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.

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.

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.

Art. 15

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

Il détermine que l'octroi du budget mobilité ne peut pas avoir été lié directement ou indirectement 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, les écochèques et l'allocation de mobilité.

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

Cela ne signifie toutefois pas que l'employeur ne sera plus en mesure de modifier son système

Art. 15

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

Het bepaalt dat de toekenning van het mobiliteitsbudget rechtstreeks of onrechtstreeks 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, de ecocheques en de mobiliteitsvergoeding.

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

Dat betekent echter niet dat de werkgever niet meer in staat zal zijn om zijn loonsysteem te

salarial, ou de modifier des composantes de la rémunération.

Une exception est toutefois prévue. Il se peut en effet que le travailleur ait déjà refusé une proposition de son employeur de lui accorder une voiture de société, et que ce refus ait été compensé par d'autres avantages, en dehors du cadre de la présente loi ou de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité. Dans un tel cas de figure, le travailleur pourrait prétendre au budget de mobilité, calculé sur la voiture à laquelle il a droit, et obtenir ainsi un budget mobilité en plus d'une compensation antérieure déjà négociée avec son employeur. Une telle situation n'est pas compatible avec l'esprit du projet. C'est pourquoi le présent article dispose que le budget mobilité pourra bien être instauré en remplacement ou en conversion, total ou partiel, de la voiture de société elle-même ou des avantages reçus antérieurement en compensation du refus d'une voiture de société.

L'ajout de cette exception permet également au travailleur de passer d'un régime à l'autre, c'est-à-dire d'opter pour une allocation de mobilité en lieu et place de sa voiture de société, conformément à la loi du 30 mars 2018, puis de passer vers un budget mobilité encadré par la présente loi, et inversement.

Le travailleur étant la personne la mieux placée pour connaître et adapter ses besoins en matière de mobilité, le passage d'un régime à l'autre doit être autorisé. Toutefois, le travailleur ne pourrait pas bénéficier, simultanément, d'une allocation de mobilité et d'un budget de mobilité pour le même véhicule auprès du même employeur

wijzigen, of om de componenten van het loon te wijzigen.

Een uitzondering is echter voorzien. Het is mogelijk dat de werknemer reeds een voorstel van zijn werkgever tot toekenning van een bedrijfswagen heeft geweigerd, en dat deze weigering gecompenseerd werd door andere voordelen buiten het kader van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding. In een dergelijk geval zou de werknemer aanspraak kunnen maken op het mobiliteitsbudget, berekend op de wagen waarop hij recht heeft, en aldus een mobiliteitsbudget kiezen bovenop de eerder onderhandelde compensatie. Een dergelijke situatie is niet verenigbaar met de geest van het project. Daarom bepaalt het huidige artikel dat het mobiliteitsbudget kan worden ingevoerd als vervanging of omzetting, geheel of gedeeltelijk, van de bedrijfswagen zelf of van de eerdere verkregen voordelen ter compensatie van het niet aanvaarden van een bedrijfswagen.

Het toevoegen van deze uitzondering laat de werknemer eveneens toe om van het ene naar het andere stelsel over te gaan, m.a.w. om, overeenkomstig de wet van 30 maart 2018, in de plaats van een bedrijfsvoertuig te opteren voor een mobiliteitsvergoeding, om daarna terug te keren naar een mobiliteitsbudget in het kader van deze wet, en omgekeerd.

De overgang van het ene stelsel naar het andere moet worden toegestaan, de werknemer is de best geplaatste persoon om zijn behoeften op het vlak van mobiliteit te kennen en aan te passen. De werknemer mag echter niet tegelijk een mobiliteitsvergoeding en een mobiliteitsbudget voor het zelfde voertuig ontvangen bij dezelfde werkgever.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Section première – Traitement du budget mobilité par le droit du travail

Art.16

Cet article donne une base juridique afin de soumettre l'octroi d'un budget mobilité aux

HOOFDSTUK IV – WIJZIGINGSBEPALINGEN

Afdeling 1 – Arbeidsrechtelijke behandeling van het mobiliteitsbudget

Art.16

Dit artikel geeft de juridische basis om het toekennen van een mobiliteitsbudget te

procédures et mécanismes de contrôle existants.

Cela fait du contrat qui doit être conclu par les deux parties à propos du budget 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).

onderwerpen aan bestaande procedures en controlemechanismen.

Het maakt van de overeenkomst die beide partijen moeten sluiten m.b.t. het mobiliteitsbudget, 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).

Art.17 et 18

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.

Art.17 en 18

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 du budget mobilité par le droit social

Art. 19

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

Afdeling 2 – Sociaalrechtelijke behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 19

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

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 budget mobilité est ajouté à ces avantages explicitement exclus du concept de rémunération qui sert de base au calcul des cotisations sociales.

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, wordt het mobiliteitsbudget, toegevoegd.

Art. 20

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 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.

Le budget mobilité ne doit pas être catalogué comme un complément à un des avantages de sécurité sociale, et ne peut pas être repris 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 au budget mobilité.

Art. 20

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

Het mobiliteitsbudget 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 het mobiliteitsbudget.

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

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 het mobiliteitsbudget uitsluit.

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.

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 CO_2, sur base de l'article 38, § 3quater de la loi ONSS du 29 juin 1981.

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 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 loutere 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 CO_2-solidariteitsbijdrage, op grond van artikel 38, §3quater van de RSZ-wet van 29 juni 1981.

Art. 22

Le présent article prévoit que la partie du budget mobilité qui est payée au travailleur (pilier 3) est soumise à une cotisation spéciale de 38,07%. Ce taux est égal à la somme des cotisations sociales de l'employeur (25%) et à celles du travailleur (13,07%), sur le salaire ordinaire.

Avec cette cotisation supplémentaire de 38,07%, le Gouvernement souhaite autant que possible décourager le paiement du budget mobilité, au profit du pilier 2, à savoir les moyens de transport alternatifs et durables.

Art. 22

Dit artikel voorziet dat het gedeelte van het mobiliteitsbudget dat aan de werknemer wordt uitbetaald (pijler 3) onderworpen wordt aan een bijzondere bijdrage van 38.07%. Dat tarief is gelijk aan de som van de sociale bijdrage van de werkgever (25%) én dat van de werknemers (13.07%) op het gewone loon.

Met deze extra bijdrage van 38.07% wil de Regering de uitbetaling van het mobiliteitsbudget zoveel mogelijk ontmoedigen ten voordele van pijler 2, de alternatieve en duurzame vervoermiddelen.

Par conséquent, le travailleur qui souhaite opter pour échanger sa voiture contre un budget mobilité et ensuite consacrer entièrement ce budget au pilier 3, ou en d'autres termes, se le faire payer, est "pénalisé".

En effet, pour de tels travailleurs il existe déjà l'allocation de mobilité telle qu'introduite par la loi du 30 mars 2018.

Art. 23

Cette disposition prévoit que la partie du solde du budget mobilité qui est versée au travailleur en espèces (pilier 3), après déduction des dépenses éventuelles dans les piliers 1 et 2, est considérée comme faisant partie de la base de calcul des indemnités dues dans les différentes branches de la sécurité sociale.

Le deuxième alinéa donne la compétence au Roi d'adapter les dispositions légales existantes afin de les mettre en conformité avec la présente disposition.

De werknemer die ervoor wenst te opteren om zijn bedrijfswagen in te ruilen voor een mobiliteitsbudget om vervolgens dat budget volledig te besteden in pijler 3 en het m.a.w. te laten uitbetalen, wordt derhalve "gepenaliseerd".

Voor dergelijke werknemers is er immers al de mobiliteitsvergoeding zoals ingevoerd door de wet van 30 maart 2018.

Art. 23

Deze bepaling voorziet dat het gedeelte van het saldo van het mobiliteitsbudget dat aan de werknemer in geld wordt uitbetaald (pijler 3), na aftrek van de eventuele bestedingen in pijlers 1 en 2, wordt geacht deel uit te maken van de berekeningsbasis voor de uitkeringen in de diverse takken van de sociale zekerheid.

Het tweede lid verleent de Koning de bevoegdheid om de bestaande wettelijke bepalingen in overeenstemming te brengen met deze bepaling.

Section 3 – Traitement fiscal du budget mobilité

Art. 24

Le solde du budget mobilité qui est mis à disposition du travailleur, c'est-à-dire ce qu'il reste après le financement éventuel d'une voiture de société respectueuse de l'environnement, constitue un revenu professionnel exonéré d'impôt. L'article 38, § 1er, alinéa 1er, du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 92), est complété d'un 33° en ce sens.

Comme cela est déjà prévu pour l'allocation de mobilité, l'article 38, § 1er, est aussi complété par une exclusion de l'exonération prévue pour les indemnités domicile – lieu de travail en combinaison avec le budget mobilité.

Afdeling 3 – Fiscale behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 24

Het saldo van het mobiliteitsbudget dat ter beschikking wordt gesteld van de werknemer, namelijk wat overblijft na de eventuele financiering van een milieuvriendelijke bedrijfswagen, vormt een beroepsinkomen dat vrijgesteld is van belasting. Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 92) wordt in die zin aangevuld met een 33°.

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

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 précédemment alors que le travailleur bénéficiait d'une voiture de société (cf. article 10, § 3 du présent 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.

Seule l'exonération fiscale de maximum 250 € non indexée de l'article 38, §1er, alinéa 1er, 9 °, 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 disposition est intégralement imposable en tant que rémunération. Cela a pour conséquence qu'un travailleur qui bénéficie d'un budget 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, § 1er, alinéa 1er, 9 °, c).

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 voorheen reeds deed toen de werknemer over een bedrijfswagen beschikte (cf. artikel 10, § 3, van dit 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.

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

Een vergoeding die, niettegenstaande deze bepaling wordt betaald, wordt integraal belast als bezoldiging. Dit heeft tot gevolg dat een werknemer die een mobiliteitsbudget 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°, c).

Art. 25

Le solde du budget mobilité qui est mis à disposition du travailleur est considéré comme une dépense professionnelle entièrement déductible dans le chef de l'employeur.

L'article 52 CIR 92 est complété par un 12° pour prévoir explicitement ce cas.

Art. 25

Het saldo van het mobiliteitsbudget dat ter beschikking wordt gesteld van de werknemer wordt beschouwd als een volledig aftrekbare beroepskost in hoofde van de werkgever.

Artikel 52 WIB 92 wordt aangevuld met een bepaling onder 12° om dit expliciet te voorzien.

CHAPITRE V – SANCTIONS

Art. 26

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

HOOFDSTUK V – SANCTIES

Art. 26

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

Le but du législateur est de reconnaître au budget 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 solde du budget mobilité tel que déterminé à l'article 8, § 3, du présent projet de loi, devient dès lors une 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.

De bedoeling van de wetgever is om aan het mobiliteitsbudget 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 saldo van het mobiliteitsbudget zoals bepaald in artikel 8, §3 van dit wetsontwerp, 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.

CHAPITRE VI – EXÉCUTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 27

La date d'entrée en vigueur de la loi est fixée au 1er octobre 2018.

HOOFDSTUK VI – UITVOERING EN INWERKINGTREDING

Art. 27

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

Art. 28

La présente loi fera l'objet d'une évaluation par le Conseil national du Travail et le Conseil centre de l'Économie. À cette fin, l'ONSS transmettra les données pertinentes à ces organes.

Art. 28

Deze wet zal het voorwerp uitmaken van een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Te dien einde, zal de RSZ de relevante gegevens aan deze organen overmaken.

Le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi,

De Vice-Eersteminister en Minister van Werk,

Kris PEETERS

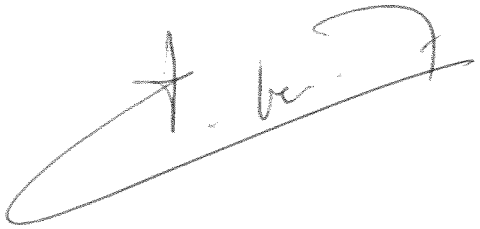
La Ministre des Affaires sociales,

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