

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

22 september 2014

WETSVOORSTEL

betreffende het mobiliteitsbudget

(ingediend door de heer Jef Van den Bergh c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

22 septembre 2014

PROPOSITION DE LOI

relative au budget mobilité

(déposée par M. Jef Van den Bergh et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe een mobiliteitsbudget in te voeren: een budget dat de werknemer kan aanwenden voor verschillende mogelijkheden van vervoer. Hij beslist zelf over de invulling van dat budget, in functie van zijn persoonlijke behoeften, mogelijkheden en wensen op vlak van de mobiliteit.

Het mobiliteitsbudget krijgt een sociaal en fiscaal statuut dat concurrentieel is met dat van de bedrijfswagen. Zo wil het werknemers ertoe brengen vrijwillig hun (bedrijfs)wagen — geheel of gedeeltelijk — te laten staan ten voordele van andere vervoermiddelen.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à instaurer un budget mobilité, c'est-à-dire un budget que le travailleur peut consacrer à différents modes de transport en décidant lui-même, en fonction de ses besoins personnels, de ses possibilités et de ses souhaits en matière de mobilité, de la façon dont il l'utilisera.

La proposition de loi confère au budget mobilité un statut social et fiscal concurrentiel par rapport à la voiture de société, l'objectif étant d'inciter les travailleurs à renoncer volontairement — en tout ou en partie — à leur voiture (de société) au profit d'autres modes de transport.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 53 3309/001.

Nergens is de congestie groter dan in België. De grootste files ter wereld staan rond Brussel en Antwerpen.¹

Uit het zevende en voorlopig laatste Vlaamse onderzoek verplaatsingsgedrag blijkt dat nog steeds twee derde van de verplaatsingen gebeurt met de wagen. Dit loopt op tot 73 % voor de woon-werkverplaatsingen terwijl de Pact 2020 doelstellingen tegen 2020 een aandeel van 60 % individueel personenvervoer verwacht in de woon-werkverplaatsingen tegenover 40 % via duurzame verplaatsingen of collectief vervoer.

Uit het laatste vervoersrapport van de FOD mobiliteit en vervoer blijkt dat het aantal afgelegde voertuigkilometers in België nog steeds in stijgende lijn zit.

De fileproblematiek in België heeft niet alleen een zware impact op de mobiliteits- en milieufactoren van onze samenleving maar ook op het welzijn van de burgers en op de Belgische economie. Volgens de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) bedraagt de economische impact van de file- en mobiliteitsproblematiek één tot twee procent van het bruto binnenlands product, dus 3,7 tot 7,4 miljard euro.

Wanneer de financiële en economische problemen wereldomvattend zijn en ontsnappen aan de controle van de lokale natiestaten, dan zijn de fileproblemen per definitie een lokale aangelegenheid. Op die problemen ingrijpen, ligt binnen onze mogelijkheden en kan zowel op sociaal, economisch als financieel vlak positieve gevolgen hebben.

Mobiliteit is een gedeelde bevoegdheid van de federale overheid en de Gewesten. De mobiliteitsplanning en het algemeen mobiliteitsbeleid behoren tot de gewestelijke bevoegdheid. Evenwel behoren diverse belangrijke maatregelen die een sturend effect kunnen hebben op de mobiliteit, tot de federale bevoegdheden, zo onder meer fiscaliteit, sociale zekerheid,

¹ Scorebord juli 2013, Inrix, grootste verkeersinformatieplatform van de wereld, <http://scorecard.inrix.com/scorecard>.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 53 3309/001.

Aucun pays au monde n'est plus congestionné que la Belgique. C'est autour de Bruxelles et d'Anvers que se forment les plus gros embouteillages du monde.¹

La septième étude flamande sur les déplacements (qui est également la dernière en date) révèle que deux tiers des déplacements se font encore en voiture. Cette proportion atteint 73 % en ce qui concerne les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, alors que d'après les objectifs du Pact 2020, d'ici 2020, la part du transport de personnes individuel dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail devrait être de 60 % et celle du transport durable ou collectif, de 40 %.

Il ressort par ailleurs du dernier rapport sur la mobilité publié par le SPF Mobilité et Transports que le nombre de véhicules-kilomètres parcourus en Belgique ne cesse d'augmenter.

La problématique des embouteillages en Belgique a non seulement de graves répercussions sur les aspects "mobilité" et "environnement", mais également sur le bien-être des citoyens et l'économie belge. D'après l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), les répercussions économiques des embouteillages et du problème de la mobilité s'élèvent à un à deux pour cent du produit intérieur brut, soit 3,7 à 7,4 milliards d'euros.

Quand les problèmes économiques et financiers sont universels et échappent au contrôle des États-nations locaux, la problématique des embouteillages est, par définition, une matière locale. Il est en notre pouvoir d'intervenir sur ces problèmes et cette intervention peut avoir des conséquences positives tant au niveau social qu'économique ou financier.

La mobilité est une compétence partagée entre les autorités fédérales et les Régions. La planification de la mobilité et la politique générale de mobilité relèvent de la compétence des Régions. Il appartient toutefois aux autorités fédérales de prendre diverses mesures importantes susceptibles d'avoir un impact sur la mobilité, notamment en matière de fiscalité, de sécurité sociale,...

¹ Scorecard juillet 2013, Inrix, principale plateforme d'informations sur la mobilité à l'échelle mondiale, <http://scorecard.inrix.com/scorecard>.

Het mobiliteitsprobleem uit zich in belangrijke mate in het stilstaand wegverkeer en de belangrijke congestieproblematiek van de Belgische wegen. De woon-werkverplaatsingen met de auto van de werknemers nemen een prominente plaats in. Het is niet toevallig dat Brussel en Antwerpen tot de absolute filewereldtop behoren, want het zijn bij uitstek pendelsteden.

De belangrijke uitdaging bestaat erin om de burger ertoe te overhalen zijn wagen wat meer te laten staan en te kiezen voor andere vervoermiddelen.

Naar verluidt zouden er ongeveer 400 000 bedrijfswagens zijn in ons land, en dat aantal neemt snel toe (meer dan 60 000 bijkomende bedrijfswagens van 2010 tot 2012). Wanneer we dit vergelijken met de meer dan 14 miljoen ingeschreven wagens is dat geen gigantisch aantal. Iedere wagen extra in het kader van woon-werkverplaatsingen heeft echter een extra effect in de files en de spitsuren.

Inzetten op minder personenwagens en bedrijfswagens op die spitsuren kan dus een duidelijk positief effect hebben op de mobiliteit in de spits en naar de spitsbestemmingen.

Op dit ogenblik is er geen democratisch draagvlak om de bedrijfswagen op korte termijn te schrappen of weg te belasten. De bedrijfswagen is immers voor vele werkgevers een noodzakelijk instrument in het kader van hun loonpolitiek en komt tegemoet aan de hoge loonlasten. Anderzijds kan het gedrag van de burger op een positieve wijze beïnvloed worden wanneer hem interessante financiële alternatieven aangeboden worden. Positieve stimulansen die de Belgen in hun portefeuille voelen, hebben onmiskenbaar een gedragssturend effect.

De wagen — en zeker de bedrijfswagen — is niet zomaar een neutraal vervoermiddel. Het is dikwijls een uiting van onze persoonlijkheid en onze status. Het psychologisch aspect ervan mag niet over het hoofd gezien worden. Daarenboven is de bedrijfswagen een belangrijk remuneratiemiddel in België waar de loonlasten hoog zijn. In de mate dat de bedrijfswagen ook privé mag gebruikt worden, o.a. woon-werk, is de fiscale last daarvan lichter dan voor het equivalent daarvan in geld als brutoloon.

Indien we op kortere termijn iets willen doen aan de mobiliteitsproblemen, dan moeten we rekening houden

Le problème de la mobilité se manifeste principalement par l'arrêt de la circulation et l'importante problématique de la congestion des routes belges. Les déplacements en voiture des travailleurs entre leur domicile et leur travail y contribuent fortement. Ce n'est pas un hasard si Bruxelles et Anvers font partie de la tête du classement mondial des villes les plus touchées par les embouteillages: ces villes sont en effet par excellence des villes qui attirent un flux élevé de navetteurs.

Le défi le plus important à relever consiste à persuader le citoyen d'opter pour d'autres moyens de transport que la voiture.

Il semblerait qu'environ 400 000 voitures de société circulent en Belgique, et ce chiffre augmente rapidement (en 2012, on compte 60 000 voitures de société de plus qu'en 2010). Quand nous comparons ce chiffre aux plus de 14 millions de voitures inscrites, ce n'est pas énorme. Cependant, chaque voiture supplémentaire circulant dans le cadre des déplacements entre le domicile et le travail a des répercussions supplémentaires sur les embouteillages et les heures de pointe.

Une diminution du nombre de voitures particulières et de véhicules de société pendant les heures de pointe peut donc avoir un effet positif évident sur la mobilité pendant les heures d'affluence et vers les destinations affectées par les embouteillages aux heures de pointe.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun soutien démocratique pour supprimer ou surtaxer les voitures de société à court terme. En effet, les voitures de société sont un outil nécessaire à nombre d'employeurs dans le cadre de leur politique salariale et elles contrebalancent les charges salariales élevées. Par ailleurs, le comportement du citoyen peut être influencé de manière positive si on lui propose des alternatives financièrement intéressantes. Les incitants positifs qui ont un impact sur le portefeuille des Belges ont indéniablement pour effet d'orienter leur comportement.

La voiture, en particulier la voiture de société, n'est pas simplement un moyen de transport neutre. Souvent, elle reflète notre personnalité et notre statut. Il ne faut pas en négliger l'aspect psychologique. En Belgique, où les charges salariales sont élevées, la voiture de société est en outre un moyen de rémunération important. Dans la mesure où la voiture de société peut également être utilisée à des fins personnelles, entre autres pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, elle représente une charge fiscale moins élevée que celle de son équivalent versé en espèces à titre de salaire brut!

Si nous voulons nous attaquer, à court terme, aux problèmes de mobilité, nous devons tenir compte de

met die verschillende aspecten van de (bedrijfs)wagens. Er moet een alternatief geboden worden voor de bedrijfswagen, dat zowel op psychologisch vlak, als op loonkostvlak concurrentieel kan zijn met de (bedrijfs)wagen. Dit alternatief moet ervoor zorgen dat werknemers vrijwillig hun (bedrijfs)wagen laten staan en dit — geheel of gedeeltelijk — ten voordele van andere vervoermiddelen. Het mobiliteitsbudget zoals het in dit wetsvoorstel is uitgewerkt, bezit de noodzakelijke kenmerken voor een dergelijk alternatief.

De bedoeling van het wetsvoorstel is om bij de werknemers een gedragsverandering te bewerkstelligen ten aanzien van het gebruik van de wagen bij het woonwerkverkeer. Meer bepaald om hen ertoe aan te zetten om de wagen minder te gebruiken in het voordeel van andere vervoersmiddelen. Het is aangetoond dat de beschikking over een mobiliteitsbudget bij de werknemer een grotere responsabilisering en een rationeler gebruik van de mobiliteitsbehoeften tot stand brengt.

De essentie van het mobiliteitsbudget is dat de werknemer de beschikking krijgt over een budget, dat hij kan gebruiken voor verschillende mogelijkheden van vervoer. De werknemer beslist zelf over de invulling van dat budget, in functie van zijn persoonlijke behoeften, mogelijkheden, wensen... op vlak van de mobiliteit. Hij maakt zijn eigen keuzes.

Het doel van het mobiliteitsbudget is de werknemer te stimuleren de (bedrijfs)wagen meer aan de kant te zetten en andere middelen van vervoer te kiezen, die dan gefinancierd worden door het mobiliteitsbudget. De bedrijfswagen kan daar nog steeds deel van uitmaken.

Om de verwachtingen in te lossen moet het mobiliteitsbudget over twee essentiële eigenschappen beschikken.

Ten eerste, moet het volledig vrijwillig tot stand kunnen komen en moeten de werknemers volledig vrijwillig kunnen kiezen of ze er al dan niet aan deelnemen en zo ja, via welke vervoermiddelen ze dan hun mobiliteit willen organiseren.

Ten tweede, moet het mobiliteitsbudget een sociaal en fiscaal statuut krijgen dat concurrentieel is met dat van de bedrijfswagen. Alle water loopt naar de zee, indien het mobiliteitsbudget niet kan concurreren met de bedrijfswagen, zal het succes ervan vanaf het begin gehypothekeerd zijn.

Op deze manier worden gebruikers positief uitgedaagd om deze keuze te maken. Uit buitenlands onderzoek (Nederland) blijkt dat wanneer men zelf keuzes kan maken die zowel op vlak van duurzaamheid als

ces différents aspects des voitures (de société). Il faut proposer une alternative aux véhicules de société, qui puisse concurrencer celles-ci tant au niveau psychologique qu'au niveau des coûts salariaux. Cette alternative doit conduire les travailleurs à opter volontairement, totalement ou en partie, pour un moyen de transport autre que leur voiture (de société). Le budget mobilité tel qu'il est élaboré dans la présente proposition de loi possède les caractéristiques nécessaires à une telle alternative.

La présente proposition de loi vise à induire un changement de comportement de la part des travailleurs à l'égard de l'utilisation de la voiture pour les déplacements entre le domicile et le lieu du travail. Elle vise, en particulier, à les inciter à délaisser la voiture au profit d'autres moyens de transport. Il a été démontré que le fait de disposer d'un budget mobilité responsabilise davantage le travailleur et l'incite à rationaliser ses besoins de mobilité.

L'essence du budget mobilité est que le travailleur dispose d'un budget qu'il peut utiliser pour différentes possibilités de transport. Le travailleur décide lui-même de l'affectation de ce budget, en fonction de ses besoins, possibilités, souhaits personnels... dans le domaine de la mobilité. Il fait ses propres choix.

Le but du budget mobilité est d'inciter le travailleur à laisser davantage la voiture (de société) de côté et à opter pour d'autres moyens de transport, qui sont financés par le budget mobilité. La voiture de société peut toujours en faire partie.

Pour répondre aux attentes, le budget mobilité doit avoir deux propriétés essentielles.

Tout d'abord, son instauration doit être décidée sur une base volontaire et les travailleurs doivent pouvoir choisir en toute liberté d'y participer ou non et, dans l'affirmative, les moyens de transport par le biais desquels ils veulent organiser leur mobilité.

Deuxièmement, le budget mobilité doit bénéficier d'un statut social et fiscal concurrentiel avec celui de la voiture de société. C'est une évidence, si le budget mobilité ne peut pas concurrencer la voiture de société, son succès sera dès le départ hypothéqué.

De cette manière, les utilisateurs sont incités positivement à faire ce choix. Il ressort d'études réalisées à l'étranger (Pays-Bas) que lorsqu'on peut faire soi-même des choix qui procurent effectivement un gain, tant en

op vlak van “*benefit*” effectief winsten oplevert voor de betrokkene, de betrokkene inderdaad voor het meest duurzame alternatief kiest. Een positief impulsenbeleid zal in deze meer opbrengen dan een negatief straffend beleid (dat bv. het systeem van de bedrijfswagen onmiddellijk zou weg belasten).

Voor een dergelijk sociaal en fiscaal statuut is een wet nodig. Tevens moeten dan ook alle waarborgen ingebouwd worden dat er geen misbruik kan van gemaakt worden. Het is niet de bedoeling om nog een extra-loonoptimalisatie in het leven te roepen. De budgettaire impact voor de overheid moet onder controle blijven.

De werknemer van zijn kant moet de waarborg krijgen dat zijn keuze inderdaad vrij is en niet kan gestuurd worden door de werkgever.

Vermits het om een materie gaat die zich binnen de arbeidsrelatie afspeelt, leunt het wetsvoorstel aan bij het arbeidsrecht en het sociaal zekerheidsrecht, gecombineerd met elementen uit het fiscaal recht.

Het wetsvoorstel heeft dus met die drie rechtstakken te maken.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Hier wordt bepaald op wie de wet zal van toepassing zijn, zoals gangbaar is in het arbeidsrecht en het sociaal recht.

Het toepassingsgebied omvat iedereen die onder gezag arbeid verricht, ongeacht de soort van overeenkomst. Het gaat dus in eerste instantie om de werknemers in een arbeidsrelatie met een klassieke arbeidsovereenkomst, maar ook de andere soorten van arbeidsovereenkomst worden gevat, zoals de studentenovereenkomsten. Het voorstel is ook van toepassing op diegenen die onder gezag arbeid verrichten, maar niet met een arbeidsovereenkomst, zoals de leerlingen met een leerovereenkomst (industriële leerovereenkomst en leerovereenkomst middenstand), mensen die in een startbaan werken, de stagiairs, e.d.

Zijn dus uitgesloten: de ambtenaren en de zelfstandigen. Voorgaande heeft niet zozeer te maken met het idee dat mobiliteit voor deze categorieën minder een probleem is, dan wel met het feit dat er op hen andere regels in verband met het sociaal recht en de fiscaliteit van toepassing zijn.

termes de durabilité que de bénéfices, on opte pour l'alternative la plus durable. Dans ce domaine, une politique d'impulsions positive donnera plus de résultats qu'une politique répressive négative (qui, par exemple, annihilerait immédiatement par l'impôt le système de la voiture de société).

Un tel statut social et fiscal nécessite une loi. Toutes les garanties doivent dès lors également être prévues afin d'éviter toute possibilité d'abus. Le but n'est pas de créer une possibilité d'optimisation salariale supplémentaire. L'impact budgétaire pour les autorités doit être maîtrisé.

De son côté, le travailleur doit avoir la garantie que son choix est effectivement libre et ne peut être orienté par l'employeur.

Étant donné qu'il s'agit d'une matière qui relève du cadre de la relation de travail, la proposition de loi s'appuie sur le droit du travail et le droit de la sécurité sociale, en combinaison avec des éléments de droit fiscal.

La proposition de loi a donc trait à ces trois branches du droit.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article détermine à qui la loi s'appliquera, comme c'est habituellement le cas en droit du travail et en droit social.

Le champ d'application englobe toute personne qui fournit un travail sous l'autorité d'une autre personne, quel que soit le type de contrat. Il s'agit donc en premier lieu des travailleurs dans une relation de travail ayant un contrat de travail classique, mais les autres types de contrat de travail sont également englobés, comme les contrats d'étudiant. La proposition s'applique également à ceux qui fournissent un travail sous l'autorité d'une autre personne, mais pas par le biais d'un contrat de travail, comme les élèves en contrat d'apprentissage (contrat d'apprentissage industriel et contrat d'apprentissage des classes moyennes), les personnes qui travaillent dans le cadre d'une convention de premier emploi, les stagiaires, etc...

Sont donc exclus: les fonctionnaires et les indépendants, ce qui ne s'explique pas tant par l'idée que la mobilité est moins problématique pour ces catégories, que par le fait qu'elles sont soumises à d'autres règles en matière de droit social et en matière fiscale.

Art. 3

Het wetsvoorstel introduceert een aantal nieuwe begrippen. Het is noodzakelijk om daar een zo duidelijk mogelijke omschrijving van te geven.

1. Mobiliteitsbehoeften: we situeren het mobiliteitsbudget in de arbeidsrelatie. Binnen de arbeidsrelatie bestaan er drie verschillende soorten van verplaatsingen: de professionele verplaatsingen, de woon-werkverplaatsingen en de zuivere privéverplaatsingen. Die drie soorten van verplaatsingen worden gedefinieerd en globaal gevat onder de noemer 'mobiliteitsbehoeften'.

Het mobiliteitsbudget is steeds van toepassing op de eerste twee soorten van verplaatsingen: de beroepsverplaatsingen en de woon-werkverplaatsingen.

Of het mobiliteitsbudget ook mag gebruikt worden voor de zuivere privéverplaatsingen, hangt af van de beslissing van de werkgever. De regeling van het voorstel loopt hier parallel met de bedrijfswagens, daar beslist de werkgever ook of die al dan niet mag gebruikt worden voor de privéverplaatsingen.

Dat privégebruik moet wel een band hebben met het beroepsgebruik, of de woon-werkverplaatsingen. Het kan dus niet zijn dat het mobiliteitsbudget enkel gebruikt zou kunnen worden voor het zuivere privévervoer. Het verbod op dubbel gebruik, zoals dat verder in het voorstel wordt geregeld, sluit dit eigenlijk al op impliciete wijze uit. Het mobiliteitsbudget kan enkel gebruikt worden voor deze mobiliteitsbehoeften. Andere doeleinden zijn uitgesloten en het voorstel bouwt verschillende waarborgen in om dit hard te maken.

De mobiliteitsbehoeften kunnen ook maar één maal ingevuld worden. Indien de werkgever reeds verplicht zou worden om — via een hogere rechtsbron — bepaalde verplaatsingskosten te vergoeden, dan kan die kostprijs niet meer ingevuld worden door het aanwenden van het mobiliteitsbudget.

De notie van de mobiliteitsbehoeften mag niet te eng ingevuld worden. Het voorstel wil in eerste instantie niet verder gaan dan wat de fiscale administratie en de RSZ op dit vlak momenteel toestaan. Het zou wel kunnen helpen indien beide administraties hun standpunten op elkaar afstemden. Het gaat niet alleen om de verplaatsingskosten op zich, maar ook om de noodzakelijke begeleidende kosten van die verplaatsingen. Bv. op vlak van bedrijfsfietsen: de stallingskosten, de onderhoudskosten, de kosten om in ingerichte omkleedruimtes en

Art. 3

La proposition de loi introduit un certain nombre de notions nouvelles. Il s'impose d'en donner la définition la plus claire possible.

1. Besoins en matière de mobilité: nous situons le budget mobilité dans le cadre de la relation professionnelle. Il existe, dans le cadre de la relation professionnelle, trois types de déplacement: les déplacements professionnels, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et les déplacements d'ordre purement privé. Les trois types de déplacement sont définis et s'entendent de manière globale sous l'appellation 'besoins en matière de mobilité'.

Le budget mobilité s'applique toujours aux deux premiers types de déplacement: les déplacements professionnels et les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

C'est l'employeur qui décide si le budget mobilité peut également servir aux déplacements d'ordre purement privé. Nous entendons établir, à cet égard, un parallèle avec les véhicules de société, l'employeur décidant également en l'occurrence si celui-ci peut ou non être utilisé pour les déplacements privés.

Cet usage privé doit toutefois toujours avoir un lien avec l'usage professionnel, ou avec les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Le budget mobilité ne pourrait donc pas être utilisé uniquement à des fins de transport purement privé. L'interdiction d'un double usage, ainsi que la proposition de loi le prévoit plus loin, exclut en fait déjà implicitement cette situation. Le budget mobilité ne peut être utilisé que pour ces besoins de mobilité. D'autres fins sont exclues et la proposition intègre différentes garanties afin qu'il en soit ainsi.

Les besoins en matière de mobilité ne peuvent être pris en compte qu'une seule fois. Si l'employeur était déjà contraint — par une source de droit supérieure — à indemniser certains frais de transport, ce coût ne pourrait plus être pris en compte pour l'affectation du budget mobilité.

La notion de "besoins de mobilité" ne peut pas être interprétée de façon trop restrictive. Premièrement, la présente proposition n'entend pas aller au-delà de ce que l'administration fiscale et l'ONSS permettent à l'heure actuelle. Il pourrait cependant être utile, à cet égard, que ces deux administrations accordent leurs violons. Il ne s'agit pas seulement des frais de déplacement en tant que tels, mais également des frais annexes inhérents aux déplacements. Il s'agit, par exemple, pour les vélos d'entreprise, des frais de garage et d'entretien,

douches te voorzien voor de werknemers die met de fiets komen.

Ook voor de andere transportmiddelen moet op deze wijze naar de begeleidende kosten gekeken worden.

2. Mobiliteitskeuze: het principe dat de werknemer vrij kan kiezen uit de verschillende mogelijkheden van transport die door de werkgever georganiseerd of aangeboden worden, met het oog op de mobiliteitsbehoeften van de werknemer.

Een dergelijke keuze is maar echt vrij indien ze kan gewijzigd worden of indien de werknemer de mogelijkheid heeft om niet deel te nemen aan het systeem van het mobiliteitsbudget. Dat betekent dat de mobiliteitskeuze per definitie tijdelijk moet zijn, waarna de werknemer de kans moet hebben om een nieuwe keuze te maken. Het is wel de werkgever die bepaalt hoe lang een mobiliteitskeuze kan duren, vermits het ook de werkgever is die de transportmiddelen aanbiedt en daadwerkelijk financiert. Om het tijdelijk karakter niet te laten uithollen, wordt er een maximumtermijn op gezet van 5 jaar.

3. Mobiliteitsbudget: dit is het budget dat de werknemer toegewezen krijgt en waarmee hij de prijs van de verschillende transportmogelijkheden die hem aangeboden worden, kan financieren. Het budget bepaalt dus hoeveel de werknemer mag en kan spenderen aan de verschillende transportmogelijkheden waarvan hij gebruik kan maken en waaruit hij zelf kan kiezen.

Het mobiliteitsbudget is virtueel. Het is geen som geld die de werknemer in handen krijgt en waarmee hij zelf voor de financiering van zijn transport moet zorgen. Het is een mathematisch criterium, een financieel kader dat hij krijgt om te oordelen of hij de transportmiddelen die hij wil gebruiken voor zijn mobiliteitsbehoeften wel kan betalen.

De echte kosten van de transportmiddelen worden gedragen door de werkgever, maar binnen de grenzen van het budget dat de werknemer toebedeeld werd.

4. Bruto loonkosten: hiermee worden in dit voorstel niet alleen de brutolonen bedoeld, maar ook de bijkomende kosten die de werkgever heeft op die brutolonen, zijnde de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (RSZ) en de premies van de wettelijke verzekeringen (arbeidsongevallen) en van de aanvullende verzekeringen (bv. verzekeringen aanvullend pensioen, hospitalisatieverzekeringen...).

ainsi que des frais nécessaires pour l'aménagement de vestiaires et de douches pour les travailleurs qui se déplacent à vélo.

Les frais annexes doivent également être pris en compte de cette manière pour les autres moyens de transport.

2. Choix de mobilité: principe du libre choix du travailleur parmi les possibilités de transport organisées ou offertes par l'employeur pour répondre aux besoins de mobilité du travailleur.

Ce choix n'est vraiment libre que si le travailleur peut changer d'avis ou choisir de ne pas participer au budget mobilité. Cela signifie que le choix de mobilité doit, par définition, être temporaire, à la suite de quoi le travailleur doit pouvoir opérer un autre choix. Cependant, c'est bien à l'employeur qu'il appartient de fixer le délai du choix de mobilité, étant donné que c'est également lui qui propose les moyens de transport et qui les finance effectivement. Un délai maximum de cinq ans est fixé pour éviter que le caractère temporaire soit vidé de sa substance.

3. Budget mobilité: il s'agit du budget alloué au travailleur pour lui permettre de financer le coût des différents moyens de transport qui lui sont proposés. Ce budget fixe dès lors le montant que le travailleur a le droit et le loisir de consacrer aux différents moyens de transport auxquels il peut recourir et qu'il peut choisir personnellement.

Le budget mobilité est virtuel. Il ne s'agit pas d'une somme d'argent que le travailleur reçoit en mains propres et avec laquelle il doit assurer le financement de son transport. Il s'agit d'un critère mathématique, d'un cadre financier qu'il reçoit en vue d'évaluer s'il est en mesure de payer les moyens de transport qu'il souhaite utiliser pour ses besoins en matière de mobilité.

Le coût réel des moyens de transport est supporté par l'employeur, mais dans les limites du budget octroyé au travailleur.

4. Coûts salariaux bruts: par coûts salariaux bruts, la présente proposition vise non seulement les salaires bruts, mais aussi les frais supplémentaires que l'employeur doit payer sur ces salaires bruts, à savoir les cotisations patronales de sécurité sociale (ONSS) et les primes des assurances légales (accidents du travail) et complémentaires (par exemple, les assurances pension complémentaire, les assurances hospitalisation...).

5. Voordelen in natura: loon is een beloning in geld en volgens de loonbeschermingswet moet dat geldloon in euro uitgedrukt en betaald worden. Daarnaast is het gebruikelijk om de werknemers ook voordelen te geven die niet in geld zijn. Dat kunnen kleine voordelen zijn, zoals gratis koffie, thee, water, maar ook substantiële voordelen, zoals het privégebruik van een gsm, pc, bedrijfsfiets, bedrijfswagen... of nog aanvullende verzekeringen zoals een hospitalisatieverzekering, of een groepsverzekering voor een aanvullend pensioen. Sommige voordelen hebben een hybride karakter, zoals de maaltijdcheques, ecocheques, cultuurcheques... Ons land kent een grote verscheidenheid aan dergelijke niet geldelijke voordelen, omdat veel ervan een gunstiger sociaal- en fiscaalrechtelijk statuut hebben. Deze voordelen kosten de werkgever minder dan een bruto-loon in geld en de werknemer houdt er meer aan over.

Er bestaat geen twijfel over dat deze voordelen in natura ook een deel van het loon vormen, maar dikwijls worden ze niet op dezelfde wijze gepercipieerd dan het loon in geld. Dergelijke voordelen hebben door hun vorm (in natura en niet in geld) ook het nadeel dat ze slechts kunnen aangewend worden voor het doel waarvoor ze gecreëerd werden, terwijl loon in geld een universeel ruilmiddel is dat op onbepaalde wijze kan gebruikt worden voor om het even welke aankoop. Het is dus goed mogelijk dat een werknemer die een specifiek voordeel in natura krijgt daar maar weinig, of geen, waardering kan voor opbrengen als dat specifieke voordeel niet overeenstemt met een bestaande behoefte van hem. Bv. als een werknemer een hospitalisatieverzekering krijgt, terwijl hij al op een andere of soms meerdere wijzen gedekt is voor die kosten, of recht heeft op een bedrijfswagen terwijl hij daar geen behoefte aan heeft omdat hij al een eigen wagen heeft.

In dit voorstel komen de voordelen in natura prominent in beeld, want de mobiliteitsmiddelen die de werkgever aan een werknemer ter beschikking stelt, zijn voordelen in natura wanneer die middelen voor het woon-werkverkeer, of puur privé, kunnen gebruikt worden.

Dit voorstel is niet van die aard om de wettelijke bepalingen uit de loonbeschermingswet en het Sociaal Strafwetboek, die betrekking hebben op de voordelen in natura, te wijzigen. Ook de rechtspraak in verband met deze wettelijke bepalingen is onverkort van toepassing.

5. Avantages en nature: le salaire est une rémunération en espèces et, en vertu de la loi sur la protection de la rémunération, cette rémunération en espèces doit être exprimée et payée en euros. Par ailleurs, il est d'usage de donner également aux travailleurs des avantages qui ne sont pas en espèces. Il peut s'agir de petits avantages, comme du café, du thé ou de l'eau gratuits, mais aussi d'avantages plus substantiels, comme l'utilisation privée d'un GSM, d'un PC, d'une bicyclette de société, d'une voiture de société,... ou encore d'assurances complémentaires comme une assurance hospitalisation, ou une assurance groupe pour une pension complémentaire. Certains avantages ont un caractère hybride, comme les chèques-repas, les écochèques, les chèques-culture ... Notre pays connaît une grande diversité de tels avantages non pécuniaires, parce qu'un grand nombre d'entre eux bénéficient d'un traitement plus avantageux sur les plans social et fiscal. Ces avantages coûtent moins à l'employeur qu'une rémunération brute en espèces, et le travailleur en retire davantage.

Il est indéniable que ces avantages en nature constituent également une partie de la rémunération. Pourtant, ils sont souvent perçus autrement que la rémunération en espèces. De par leur forme (en nature et non en espèces), ces avantages présentent également l'inconvénient de ne pouvoir être utilisés que dans le but pour lequel ils ont été créés, alors que l'argent est un moyen d'échange universel qui peut être utilisé sans aucune restriction pour n'importe quel achat. Il est donc tout à fait imaginable qu'un travailleur qui reçoit un avantage en nature spécifique ne l'apprécie que modérément, voire pas du tout, s'il ne correspond pas à un besoin existant. On peut songer par exemple au travailleur qui reçoit une assurance-hospitalisation alors qu'il est déjà couvert d'une ou de plusieurs autres façons pour ces frais, ou encore à celui qui a droit à une voiture de société mais n'en a pas besoin car il possède déjà sa propre voiture.

La présente proposition de loi met l'accent sur les avantages en nature, car les moyens en matière de mobilité que l'employeur met à la disposition d'un travailleur sont des avantages en nature lorsqu'ils peuvent être utilisés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail ou à titre purement privé.

La présente proposition de loi ne modifie pas les dispositions de la loi concernant la protection de la rémunération ou du Code pénal social relatives aux avantages en nature. La jurisprudence afférente à ces dispositions légales reste, elle aussi, entièrement d'application.

6. Ondernemingspremies: de loonbedragen in geld die op onregelmatige tijdstippen worden betaald. Volgens de loonbeschermingswet moet het loon om de maand (bedienden), of tweemaal per maand (arbeiders) betaald worden. Daarnaast kan loon ook gekoppeld worden aan bijzondere prestaties, doelstellingen, of andere onregelmatig voorkomende gebeurtenissen. Ze worden dan doorgaans “premies” genoemd. Het is deze laatste categorie van loon die hier bedoeld wordt.

Art. 4

De werkgever beslist vrij of hij al dan niet een mobiliteitsbudget invoert. Hij heeft hier geen akkoord voor nodig.

Hij heeft ook de discretionaire bevoegdheid om het systeem van het mobiliteitsbudget op te heffen, of te wijzigen, onverminderd de toepassing van artikel 13.

Dit betekent geen afwijking op de klassieke hiërarchie van de rechtsbronnen, noch op de bestaande mogelijkheden van de werkgever om de loon- en arbeidsvoorwaarden aan te passen. De rechtspraak die deze materie regelt is ook van toepassing op dit artikel. Indien het mobiliteitsbudget bijvoorbeeld via cao zou ingevoerd worden, dan kan het ook enkel via een gelijke of hogere rechtsbron gewijzigd of opgeheven worden.

Dus de hiërarchie van de rechtsnormen moet gerespecteerd worden en de regels van het sociaal overleg (ondernemingsraad) gevolgd.

Art. 5

Net zoals de invoering (en stopzetting) van het mobiliteitsbudget tot het uitsluitend initiatiefrecht van de werkgever behoort, conform artikel 4, zo bepaalt de eerste paragraaf van artikel 5 dat de werkgever ook de inhoud, de geldelijke omvang, van het mobiliteitsbudget bepaalt. M.a.w. het totale bedrag dat de werknemer via dat budget kan besteden aan de transportmogelijkheden van zijn keuze. Dat is echter geen exclusieve bevoegdheidstoewijzing, de materie kan ook bij cao geregeld worden, of in een individuele arbeidsovereenkomst opgenomen worden. Maar dat is geen verplichting.

De tweede paragraaf handelt over de voeding van het mobiliteitsbudget.

Het is de bedoeling dat de invoering van een mobiliteitsbudget geen stijging van de loonkosten tot gevolg

6. Primes d'entreprises: les rémunérations en espèces qui sont payées à intervalles irréguliers. La loi concernant la protection de la rémunération prévoit que cette rémunération doit être payée tous les mois (employés) ou deux fois par mois (ouvriers). Par ailleurs, la rémunération peut également être liée à des prestations ou objectifs particuliers, ou à d'autres événements qui se présentent de façon irrégulière. Dans un tel cas, on parle généralement de “primes”. C'est de cette dernière catégorie de rémunération qu'il est question en l'espèce.

Art. 4

L'employeur décide librement d'instaurer ou non un budget mobilité. Il ne doit recueillir aucun accord pour le faire.

Il a également le pouvoir discrétionnaire de supprimer ou de modifier le système du budget mobilité, sans préjudice de l'application de l'article 13.

Il n'est donc pas dérogé à la hiérarchie classique des sources de droit, ni aux possibilités existantes, pour l'employeur, d'adapter les conditions de rémunération et de travail. La jurisprudence qui règle cette matière est également applicable à cet article. Si, par exemple, le budget mobilité était instauré par le biais d'une CCT, il ne pourrait également être modifié ou supprimé que par une source de droit équivalente ou supérieure.

La hiérarchie des normes juridiques doit dès lors être respectée et les règles de la concertation sociale (conseil d'entreprise) doivent être suivies.

Art. 5

Comme l'instauration (et la suppression) du budget mobilité relève, conformément à l'article 4, du droit d'initiative exclusif de l'employeur, le § 1^{er} de l'article 5 prévoit que c'est l'employeur qui fixe le contenu, l'ampleur financière du budget mobilité, c'est-à-dire le montant total que le travailleur pourra affecter, grâce à ce budget, aux modes de transport de son choix. Il ne s'agit toutefois pas d'une attribution de compétence exclusive, la matière pouvant également être réglée par CCT ou figurer dans un contrat de travail individuel. Mais ce n'est pas une obligation.

Le § 2 concerne l'alimentation du budget mobilité.

L'objectif est que l'instauration d'un budget mobilité n'entraîne pas d'augmentation des coûts salariaux, et

heeft. Daar zijn zowel juridische redenen voor (het naleven van de loonnorm in toepassing van de wet van 26 juli 1996), als economische.

De invoering van een mobiliteitsbudget is dan enkel mogelijk indien andere voordelen omgezet worden naar een mobiliteitsbudget.

Voordelen hebben een kostprijs voor de werkgever, hij kan die kostprijs heroriënteren naar de kostprijs van transportmiddelen die hij wil financieren en die de werknemer dan vrij kan kiezen aan de hand van het mobiliteitsbudget dat het totaal van die kostprijzen omvat.

Het voorstel omschrijft de voordelen die in aanmerking kunnen komen voor een dergelijke omzetting.

Het gaat in de eerste plaats om de geldsommen die de werkgever nu al aanwendt om de vervoerkosten van de werknemers te betalen op ondernemingsniveau. Vervoerskosten die al op een vaste wijze bepaald werden door de bestaande rechtsbronnen, nl. ondernemingscao, individuele arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, of gebruik.

Bijvoorbeeld:

Het budget waarin het bedrijf voorziet om een leasewagen te kiezen — in het geval dat de bedrijfswagens afgeschaft worden. Dit gaat doorgaans om vrij hoge bedragen: tussen de 300 euro en de 700 euro per maand. Als die bedragen vrij komen kunnen ze naar het mobiliteitsbudget overgeheveld worden.

Een meer gebruikt alternatief is om aan de werknemer de mogelijkheid te geven een wagen van een lagere categorie te kiezen, dan de wagen waarop hij recht heeft. Het uitgespaarde wagenbudget kan zo naar een mobiliteitsbudget gaan (bv. de werknemer heeft recht op een wagenbudget van 500 euro — hij kiest er een van 350 euro — de besparing van 150 euro gaat naar het mobiliteitsbudget).

Een iets meer gesofistikeerde aanpak is het opsplitsen van de verplaatsingen met de bedrijfswagen: beroep, woon-werk, privé.

In de mate dat de werknemer dan minder of geen verplaatsingen doet woon-werk en zuiver privé, wordt de corresponderende waarde van de niet-gereden kilometers (op basis van de leaseprijs) aan het budget toegevoegd.

De waarde van de parkeerplaatsen waarin het bedrijf voorzien heeft.

ce, pour des raisons tant juridiques (le respect de la norme salariale en application de la loi du 26 juillet 1996) qu'économiques.

L'instauration d'un budget mobilité n'est donc possible que si d'autres avantages sont convertis en un budget mobilité.

Les avantages ont un coût pour l'employeur, il peut réorienter ce coût vers le coût des moyens de transport qu'il souhaite financer et que le travailleur peut ensuite choisir librement grâce au budget mobilité, qui englobe le total de ces coûts.

La proposition définit les avantages qui peuvent entrer en ligne de compte pour une telle conversion.

Il s'agit en premier lieu des sommes que l'employeur consacre déjà au paiement des frais de transport des travailleurs au niveau de l'entreprise. Des frais de transport qui ont déjà été fixés de manière immuable par les sources de droit existantes, en l'occurrence la CCT d'entreprise, le contrat de travail individuel, le règlement de travail, ou l'usage.

Exemples:

Le budget prévu par l'entreprise pour choisir une voiture de leasing — dans le cas où les voitures de société sont supprimées. Il s'agit généralement de montants assez élevés: entre 300 et 700 euros par mois. Si ces montants sont libérés, ils peuvent être transférés vers le budget mobilité.

Une alternative plus usitée consiste à donner au travailleur la possibilité de choisir une voiture d'une catégorie inférieure à laquelle il a droit. Le budget voiture ainsi économisé peut être transféré vers le budget mobilité (par ex., le travailleur a droit à un budget voiture de 500 euros — il en choisit une de 350 euros — l'économie de 150 euros ainsi réalisée va au budget mobilité).

Une alternative un peu plus sophistiquée consiste à ventiler les déplacements effectués avec la voiture de société: professionnel, domicile-lieu de travail, privé.

Dans la mesure où le travailleur effectue moins de déplacements ou aucun déplacement entre le domicile et le lieu du travail et effectue des déplacements purement privés, la valeur correspondante des kilomètres non parcourus (sur base du prix du leasing) va grossir le budget mobilité.

La valeur des places de parking aménagées par l'entreprise.

Het budget waarin de werkgever voorziet voor het excedent van de sociale abonnementen. De werkgever kan namelijk de volledige kostprijs van een sociaal abonnement ten laste nemen, wat hij daar dan extra betaalt kan ook in aanmerking komen voor het mobiliteitsbudget. Voor het sociaal abonnement zelf, zal hij echter steeds in een plaats moeten blijven voorzien in de keuzes die mogelijk zijn met het mobiliteitsbudget. De wet op de sociale abonnementen (wet van 27 juli 1962) legt dat namelijk op aan de werkgever.

Sommige bedrijven geven een kilometervergoeding, in geval dat zo is, wordt de waarde daarvan ook ingebracht.

...

De werkgever moet daarbij wel de hiërarchie van de rechtsbronnen respecteren. Geldsommen die door een sectorale cao of een wet worden toegekend, kunnen hier dus niet voor in aanmerking komen.

In de mate dat de werkgever echt wil wegen op het mobiliteitsgedrag van de werknemer kan het budget nog verhoogd worden door de waarde-inbreng van andere voordelen in natura (bv omdat men vindt dat ze een te gedateerd karakter hebben: bv cadeautjes allerhande, zoals bij Sinterklaas of Kerstmis, een anciënniteitscadeau...).

Het gaat dan wel om de voordelen in natura die juridisch op bedrijfsniveau kunnen geregeld worden, dus waarvan de rechtsbron een ondernemings-cao, een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of het gebruik is. De omzetting situeert zich op het niveau van de brutokosten voor de werkgever, wat het de werkgever kost, met inbegrip van de toepasselijke sociale zekerheidsbijdragen.

En vanuit hetzelfde oogpunt kunnen ook de bedragen (de bruto loonkosten) die gebruikt worden voor de financiering van ondernemingspremies in de onderneming, aangewend worden om een mobiliteitsbudget te financieren. Het kan wel enkel gaan om niet-recurrerende bedragen die op ondernemingsniveau zijn ingevoerd (bv. een anciënniteitspremie, of een premie voor het behalen van een bepaald resultaat...), het voorstel laat alle voordelen die op een hoger niveau zijn ingevoerd (bv. de sector) onverlet evenals het sociaal overleg.

De mogelijkheid om verschillende bronnen voor het mobiliteitsbudget te kunnen aanboren heeft te maken met het feit dat een onderneming een voldoende werkbare mobiliteitsbudget wil vormen, maar daarin tot nog

Le budget prévu par l'employeur pour l'excédent des abonnements sociaux. L'employeur peut prendre en charge le coût intégral d'un abonnement social, ce qu'il paie en supplément peut entrer en ligne de compte pour le budget mobilité. Pour l'abonnement social proprement dit, il devra toutefois toujours lui réserver une place dans les choix que permet le budget mobilité. La loi sur les abonnements sociaux (loi du 27 juillet 1962) l'impose en effet à l'employeur.

Certaines entreprises accordent une indemnité kilométrique, et, dans ce cas, sa valeur entre également en ligne de compte.

...

À cet égard, l'employeur doit toutefois respecter la hiérarchie des sources de droit. Des sommes d'argent qui sont octroyées par une CCT sectorielle ou une loi ne peuvent donc pas entrer en ligne de compte en l'espèce.

Dans la mesure où l'employeur veut véritablement peser sur le comportement du travailleur en matière de mobilité, le budget peut encore être augmenté par l'apport en valeur d'autres avantages en nature (p.ex. parce que l'on considère qu'ils ont un caractère dépassé, p. ex. des cadeaux de toutes sortes, comme ceux distribués à la Saint-Nicolas ou à Noël, un cadeau d'ancienneté, etc.).

Dans ce cas, il s'agit des avantages en nature qui peuvent être réglés juridiquement au niveau de l'entreprise et dont la source de droit est donc une CCT d'entreprise, un contrat de travail individuel, le règlement de travail ou l'usage. La conversion se situe au niveau des coûts bruts pour l'employeur (de ce que cela lui coûte), en ce compris les cotisations de sécurité sociale applicables.

Partant du même point de vue, les sommes (les coûts salariaux bruts) qui sont utilisées pour financer des primes d'entreprise peuvent également être affectées au financement d'un budget mobilité. Il ne peut toutefois s'agir que de sommes non récurrentes qui ont été instaurées au niveau de l'entreprise (p. ex. une prime d'ancienneté ou une prime octroyée en vue d'atteindre un résultat déterminé). La proposition ne porte pas préjudice à l'ensemble des avantages qui ont été instaurés à un niveau supérieur (p.ex. sectoriel), ni à la concertation sociale.

La possibilité d'investir différentes sources dans le budget mobilité est liée au fait qu'une entreprise veut se constituer un budget mobilité suffisamment opérationnel, sans avoir prévu des moyens suffisants jusque-là

toe zelf niet in genoeg middelen heeft voorzien (de eerste mogelijkheid). Alternatieve financieringsmiddelen moeten dan mogelijk zijn. Dit artikel voorziet in deze mogelijkheden.

Maar het artikel houdt ook een beperking in. Andere loonvoordelen — zoals bijvoorbeeld de reële maandlonen — kunnen hiervoor niet in aanmerking komen.

Paragraaf 3 van het artikel voorziet in een eerste aanmoediging om zowel de werkgever als de werknemer ertoe aan te zetten de bedrijfswagen geheel of gedeeltelijk te vervangen door een mobiliteitsbudget.

In de mate namelijk dat het budget voor de bedrijfswagens (geheel of gedeeltelijk) omgezet wordt naar het mobiliteitsbudget kan de werkgever dit deel van het mobiliteitsbudget verhogen, tot maximum 400 euro. De mogelijke problemen die een dergelijke verhoging kunnen veroorzaken voor de toepassing van de loonmatigingswet worden opgevangen door artikel 8.

De globale waarde van het mobiliteitsbudget moet in verhouding staan tot de globale mobiliteitskosten van de werknemers. Een mogelijke individuele disproportionele verhouding wordt opgevangen door artikel 11, § 4, dat kan bijvoorbeeld het geval zijn indien de werknemer zijn mobiliteitsbehoeften gedeeltelijk zelf invult met eigen middelen. Volgens de principiële leidraad van dit voorstel heeft hij daar de vrije keuze in.

Art. 6

Artikel 6 bevat zowel de juridische richtlijnen voor de omzetting van de voordelen als bedoeld in artikel 5, als waarborgen voor een doelgericht gebruik van het mobiliteitsbudget.

Het eerste lid van de eerste paragraaf bepaalt dat het mobiliteitsbudget in de plaats komt van de voordelen van artikel 5 die omgezet werden. Deze bepaling is maar van toepassing indien de werkgever de omzetting van de voordelen niet op een correcte wijze doorvoert.

Volgens het tweede lid van de eerste paragraaf gebeurt de omzetting conform de hiërarchie van de rechtsbronnen. Dat betekent dat de werkgever in de eerste plaats moet nagaan op welke wijze een van de voordelen van artikel 5 werd ingevoerd (cao, schriftelijke arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, mondelinge arbeidsovereenkomst, gebruik, eenzijdige wilsuiting of als volstreekte juridische vrijgevigheid), en dan via dat zelfde — of een hoger — hiërarchisch niveau de

(la première possibilité). Des moyens de financement alternatifs doivent dès lors être possibles. Cet article prévoit ces possibilités.

Mais cet article comporte également une restriction. D'autres avantages salariaux, tels les salaires mensuels réels, ne peuvent entrer en ligne de compte à cet effet.

Le § 3 de cet article prévoit un premier incitant afin d'encourager à la fois l'employeur et le travailleur à remplacer tout ou partie du véhicule de société par un budget mobilité.

Dans la mesure où le budget affecté aux véhicules de société est (totalement ou partiellement) converti en budget mobilité, l'employeur peut augmenter cette part du budget mobilité, au maximum à concurrence de 400 euros. L'article 8 tient compte des problèmes éventuels qui pourraient découler d'une telle augmentation pour l'application de la loi relative à la modération salariale.

La valeur globale du budget mobilité doit être proportionnelle aux coûts de mobilité globaux des travailleurs. L'article 11, § 4, tient compte d'un éventuel rapport disproportionné individuel; il peut en être ainsi, par exemple, lorsque le travailleur répond personnellement en partie à ses besoins de mobilité par ses propres moyens. Conformément au principe de la présente proposition de loi, le travailleur est libre de son choix en la matière.

Art. 6

Cet article contient tant les directives juridiques pour la conversion des avantages visés à l'article 5 que les garanties en vue d'une utilisation ciblée du budget mobilité.

Le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, prévoit que le budget mobilité remplace les avantages de l'article 5, qui ont été convertis. Cette disposition ne trouve à s'appliquer que si l'employeur ne procède pas correctement à la conversion des avantages.

En vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er}, la conversion a lieu conformément à la hiérarchie des sources de droit. Cela signifie que l'employeur doit en premier lieu vérifier de quelle manière chacun des avantages visés à l'article 5 a été instauré (CCT, contrat de travail écrit, règlement de travail, contrat de travail verbal, usage, déclaration unilatérale de volonté ou libéralité juridique absolue), et ensuite apporter la modification par le biais de ce même niveau hiérarchique — ou d'un niveau plus

wijziging zo aanbrengen dat het de werkgever toegelaten wordt om de kostprijs van deze voordelen naar een mobiliteitsbudget om te zetten.

Het kan dus niet zijn dat de toepassing van het mobiliteitsbudget kan gecombineerd worden met de voordelen waarvan de kostprijs omgezet werd naar het mobiliteitsbudget. Met andere woorden een dubbele vergoeding voor dezelfde kosten moet wettelijk uitgesloten worden. Ook indien dat de bewuste bedoeling van partijen zou zijn, is een dergelijke cumul niet mogelijk.

Indien — en in de mate dat — een werkgever een van de voordelen van artikel 4 omzet naar een mobiliteitsbudget, dan moet die omzetting integraal zijn. Een deel van die omzetting kan niet gebruikt worden voor andere doeleinden, bijvoorbeeld om de bijkomende kosten voor de werkgever te dekken.

De bepalingen van artikel 6 betekenen niet dat de omzetting van de mogelijke voordelen van artikel 5 steeds volledig moet gebeuren. Het is perfect mogelijk dat sommige voordelen gedeeltelijk omgezet worden, zodat de kostprijs gesplitst wordt. Een deel van die kostprijs gaat naar het mobiliteitsbudget, en een deel van die kostprijs blijft naar dat voordeel gaan, zodat het nog deels blijft bestaan. Dit artikel heeft enkel betrekking op het gedeelte dat omgezet wordt.

Het artikel heeft ook geen invloed op de onderliggende voordelen, vóór (en los van) hun omzetting conform artikel 5. De werkgever bepaalt nog steeds de toekenning, wijziging of intrekking van deze voordelen, conform de hiërarchie van de rechtsbronnen.

Art. 7

Dit artikel zorgt ervoor dat het mobiliteitsbudget niet in de plaats kan komen van andere loonvoordelen, andere dan deze waarin artikel 5 voorziet (en waarvan het juridische lot in artikel 6 wordt geregeld).

Deze bepaling komt ook voor in de reglementering met betrekking tot de maaltijdcheques, de sport- of cultuurcheques en de ecocheques (zie artikel 19*bis*, 19*ter* en 19*quater* van het koninklijk besluit van 27 juni 1969).

Art. 8

In artikel 5, paragraaf 3, wordt in de mogelijkheid voorzien voor de werkgever om de voeding van het mobiliteitsbudget te verhogen, hoger dan de kostprijs van het voordeel waar de voeding van het budget zijn

élevé — de manière à pouvoir convertir le coût de ces avantages en un budget mobilité.

L'application du budget mobilité ne peut donc être combinée avec les avantages dont le coût a été converti en budget mobilité. En d'autres termes, une double indemnisation des mêmes coûts doit être exclue par la loi. Même s'il procède de la volonté délibérée des parties, un tel cumul n'est pas possible.

Si — et dans la mesure où — un employeur convertit l'un des avantages visés à l'article 5 en budget mobilité, cette conversion doit être intégrale. Une partie de cette conversion ne peut être utilisée à d'autres fins, par exemple pour couvrir les frais supplémentaires de l'employeur.

Les dispositions de l'article 6 ne signifient pas que la conversion des éventuels avantages visés à l'article 5 doit toujours être complète. Il est parfaitement possible que certains avantages ne soient convertis qu'en partie, de sorte que le coût soit scindé. Une partie du coût va au budget mobilité et une autre partie continue à être affectée à cet avantage, de sorte qu'il continue à exister partiellement. Cet article concerne uniquement la partie qui est convertie.

L'article n'a pas non plus d'incidence sur les avantages sous-jacents, avant (et indépendamment de) leur conversion conformément à l'article 5. L'employeur continue à fixer l'octroi, la modification ou le retrait de ces avantages, conformément à la hiérarchie des sources de droit.

Art. 7

Cet article fait en sorte que le budget mobilité ne puisse être instauré en remplacement d'autres avantages salariaux, autres que ceux prévus à l'article 5 (et dont le sort juridique est réglé à l'article 6).

Cette disposition figure également dans la réglementation relative aux chèques-repas, aux chèques sport ou culture, et aux écochèques (voir les articles 19*bis*, 19*ter* et 19*quater* de l'arrêté royal du 27 juin 1969).

Art. 8

L'article 5, § 3, prévoit la possibilité, pour l'employeur, de porter l'alimentation du budget mobilité, à un niveau supérieur au coût de l'avantage dont est issue l'alimentation du budget, si ce coût provient des véhicules de

oorsprong vindt, indien die kostprijs van de bedrijfswagens afkomstig is. Dus als het aandeel van de bedrijfswagens in de mobiliteit van het bedrijf daalt.

Dat is een loonkost verhogende factor die in strijd zou kunnen zijn met de wet van 26 juli 1996 die de wettelijke basis is voor de geldende loonnorm.

Dit artikel 8 bepaalt dat een dergelijke mogelijke stijging van de loonkosten niet in strijd is met de loonnorm, indien ze strikt gebeurt binnen het kader van artikel 5, paragraaf 3 (dus voor de omzetting van het budget voor de bedrijfswagens, naar het mobiliteitsbudget).

De juridische aard van het mobiliteitsbudget

Art. 9

Het is belangrijk dat het juridisch statuut van het mobiliteitsbudget duidelijk gedefinieerd wordt.

Het mobiliteitsbudget is een virtueel bedrag dat het de werknemer mogelijk moet maken om de kostprijs te kennen van de vervoermiddelen en transportwijzen die hij wil kiezen. Die vervoermiddelen en transportwijzen behouden — elk voor zich — hun eigen juridisch statuut. Dat heeft tot gevolg dat het mobiliteitsbudget, als tussenfase naar de concrete vervoermiddelen en transportwijzen, juridisch neutraal moet gemaakt worden. Die neutraliteit moet verhinderen dat er een cumulatie van voordelen zou kunnen ontstaan, bijvoorbeeld naar aanleiding van de berekening van de opzeggingstermijn, of -vergoeding.

Om die juridische neutraliteit tot stand te brengen, bepaalt het voorstel in dit artikel dat het mobiliteitsbudget geen tegenprestatie voor arbeid is, noch een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Art. 10

Dit artikel wil expliciet de partijen verplichten het mobiliteitsbudget uitsluitend voor de mobiliteitsbehoeften van de werknemers te gebruiken.

Elke aanwending van het mobiliteitsbudget voor voordelen of kosten die geen verband houden met de mobiliteitsbehoeften van de werknemers is niet toegelaten. Dit voorstel voorziet dan ook in toepasselijke sancties.

société. Donc, en cas de baisse de la part de ceux-ci dans la mobilité de l'entreprise.

Il s'agit d'un facteur d'augmentation du coût salarial, qui pourrait être contraire à la loi du 26 juillet 1996, qui constitue la base légale de la norme salariale en vigueur.

Cet article 8 prévoit que cette augmentation potentielle des coûts salariaux n'est pas contraire à la norme salariale, si elle intervient dans le cadre strict de l'article 5, § 3 (donc pour la conversion du budget relatif aux véhicules de société en budget mobilité).

La nature juridique du budget mobilité

Art. 9

Il importe que le statut juridique du budget mobilité soit clairement défini.

Le budget mobilité est un montant virtuel qui doit permettre au travailleur de connaître le coût des moyens et des modes de transport qu'il souhaite choisir. Chaque moyen et chaque mode de transport conserve son propre statut juridique. Il en découle que le budget mobilité, qui s'inscrit dans une phase intermédiaire préalable au choix des moyens et des modes de transport concrets, doit être neutre sur le plan juridique. Cette neutralité doit empêcher tout cumul d'avantages, par exemple lors du calcul du délai ou de l'indemnité de préavis.

Afin d'assurer cette neutralité juridique, cet article de la proposition de loi dispose que le budget mobilité n'est ni une contrepartie d'une prestation de travail, ni un avantage acquis en vertu du contrat de travail.

Art. 10

Cet article entend imposer explicitement aux parties d'affecter exclusivement le budget mobilité aux besoins de mobilité du travailleur.

Il interdit absolument d'utiliser le budget mobilité afin de financer des avantages ou de couvrir des coûts qui ne sont aucunement liés aux besoins de mobilité des travailleurs. La présente proposition prévoit dès lors les sanctions applicables dans ce cas.

Waarborgen

Art. 11

De wilsautonomie van werkgever en werknemer is volledig vrij. Die vrijheid van de werkgever wordt gewaarborgd door artikel 4.

De vrijheid van de werknemer wordt door de definitie van de mobiliteitskeuze en door artikel 11 gewaarborgd. Die vrijheid situeert zich op twee niveaus.

De werknemer heeft de volledige vrijheid om al dan niet gebruik te maken van zijn keuzemogelijkheid voor het mobiliteitsbudget, hij kan niet expliciet of impliciet, gedwongen worden om hier aan deel te nemen. En binnen de toepassing van het mobiliteitsbudget heeft de werknemer ook de volledig vrije keuze tussen de transportmiddelen en -wijzen die de werkgever ter beschikking stelt.

Om deze dubbele keuzevrijheid te waarborgen, zal elke keuze (ook die om niet deel te nemen) steeds van bepaalde duur zijn. De persoonlijke behoeften van een werknemer op vlak van mobiliteit kunnen en zullen wijzigen in de loop van de tijd, en een echte keuzevrijheid houdt ook in dat men van mening kan veranderen.

Indien er nog een rest van het mobiliteitsbudget overblijft, nadat de werknemer al zijn mobiliteitskeuzes heeft gemaakt, dan wordt dat resterende gedeelte omgezet in een bruto loonpremie. Eveneens met een tijdelijk karakter, en waarop uiteraard de normale sociale en fiscale inhoudingen worden gedaan.

Art. 12

Eens dat de werknemer zijn keuze gemaakt heeft, wordt het resultaat van die keuze (dus welke transportmiddelen hij zal gebruiken) opgenomen in een schriftelijke bijlage van de arbeidsovereenkomst.

Het recht van de werknemer wordt op die wijze klaar en duidelijk bepaald en dit op een vrij hoog niveau in de hiërarchie van de rechtsbronnen. De lagere rechtsbronnen in het bedrijf die daar nog van zouden kunnen afwijken, worden daardoor impliciet aangepast.

Om het tijdelijk karakter van de keuze te waarborgen, moet deze bijlage van de arbeidsovereenkomst natuurlijk ook tijdelijk zijn, dus van bepaalde tijd.

Die schriftelijke bijlage van bepaalde tijd moet afzonderlijk opgesteld worden, ofwel duidelijk afgescheiden

Garanties

Art. 11

Le choix de mobilité de l'employeur et du travailleur est tout à fait libre. La liberté de l'employeur est garantie par l'article 4.

La liberté du travailleur est garantie par la définition du choix de mobilité, ainsi que par l'article 11. Cette liberté se situe à deux niveaux.

Le travailleur est complètement libre d'opter ou non pour le budget mobilité; il ne peut être contraint ni explicitement, ni implicitement à participer au système. Dans le cadre de l'application du budget mobilité, le travailleur est également complètement libre de choisir parmi les moyens et les modes de transport mis à sa disposition par l'employeur.

Afin de garantir cette double liberté, les choix effectués (y compris celui de ne pas prendre part au système) vaudront toujours pour une durée déterminée. Les besoins personnels de chaque travailleur en matière de mobilité peuvent en effet évoluer avec le temps. De plus, toute véritable liberté de choix implique que l'on puisse changer d'avis.

Si le budget mobilité n'est pas complètement épuisé après que le travailleur a opéré ses choix en matière de mobilité, le solde est converti en une prime salariale brute, temporaire, elle aussi, sur laquelle les retenues sociales et fiscales seront effectuées.

Art. 12

Après que le travailleur a opéré son choix, le moyen de transport qu'il utilisera est repris dans une annexe écrite au contrat de travail.

Le droit du travailleur est dès lors clairement établi à un niveau relativement élevé de la hiérarchie des sources de droit. Les sources de droit inférieures qui, au sein de l'entreprise, pourraient encore s'en écarter sont dès lors implicitement adaptées.

Afin de garantir le caractère temporaire du choix, l'annexe du contrat de travail doit évidemment aussi être temporaire, et donc d'une durée déterminée.

L'annexe écrite à durée déterminée doit être rédigée séparément, ou clairement séparée d'autres sujets

zijn van andere onderwerpen die in de bijlage zouden geregeld worden. Dit omwille van de specifieke juridische gevolgen die door dit voorstel verbonden worden aan deze keuzes uit het mobiliteitsbudget. Die juridische gevolgen van het aflopen van die bepaalde duur worden door het volgende artikel geregeld.

Art. 13

Bij het aflopen van de bepaalde termijn van de bijlage zoals beschreven in het vorige artikel, zal de werknemer weer de keuze krijgen tussen twee opties:

— ofwel kan hij een nieuwe keuze maken uit de transportmogelijkheden die de werkgever aanbiedt op dat ogenblik in het kader van het mobiliteitsbudget;

— ofwel wordt zijn eerdere keuze van rechtswege voor eenzelfde termijn verlengd, indien hij geen keuze maakt.

De werkgever verliest hier een stuk van zijn vrije wilsautonomie, van zijn mogelijkheden om op vrije wijze over de nadere regels van deze bijlage te onderhandelen. Hij mag namelijk op basis van dit voorstel niet afwijken van de twee keuzemogelijkheden die de werknemer heeft bij het einde van de looptijd van de bijlage.

Op deze wijze kan elke expliciete of impliciete druk vermeden worden.

De sanctie hierop is efficiënt. Het voorstel bepaalt dat elke afwijking van de werkgever op deze bepaling uit het voorstel van rechtswege nietig is. Dit betekent dat die afwijking juridisch niet bestaat, en de werknemer kan daar zelfs niet van afwijken, ook niet indien hij daar een overeenkomst over sluit.

Een afwijking van de werkgever kan ook zijdelings zijn, door bv. bijkomende voorwaarden op te leggen aan de werknemers naar aanleiding van de mogelijke vernieuwing van de bijlage.

De regeling van dit voorstel moet wel beperkend geïnterpreteerd worden, ze heeft enkel betrekking op de situatie van dit artikel. Het beperkt geenszins de mogelijkheden van de werkgever om op basis van de arbeidsovereenkomstenwet de onderliggende arbeidsovereenkomst te heronderhandelen of te beëindigen.

Evenmin tast deze regeling het recht van de werkgever aan om het systeem van het mobiliteitsbudget stop te zetten of te wijzigen, conform artikel 4 van het voorstel.

éventuellement réglés dans l'annexe. Cette disposition se justifie au regard des conséquences juridiques spécifiques liées par la présente proposition à ces choix du budget mobilité. Les conséquences juridiques de l'écoulement de cette durée déterminée sont réglées par l'article suivant.

Art. 13

Lorsque la durée déterminée de l'annexe sera écoulee, décrite à l'article précédent, l'employeur aura à nouveau le choix entre deux options:

— soit il fait un nouveau choix parmi les possibilités de transport offertes par l'employeur à ce moment dans le cadre du budget mobilité;

— soit, s'il ne fait aucun choix, ses anciens choix sont prolongés de plein droit de la même durée.

L'employeur perd, en l'espèce, une partie de son autonomie décisionnelle, de sa faculté de négocier librement les modalités de cette annexe. Il ne peut pas, en effet, sur la base de la présente proposition, déroger aux deux possibilités qui s'offrent au travailleur au terme de l'échéance de l'annexe.

Cette procédure permet d'éviter toute pression implicite ou explicite.

La sanction prévue est efficace. La proposition prévoit que toute dérogation de l'employeur à cette disposition est nulle de plein droit. Cela signifie que, d'un point de vue juridique, cette dérogation n'existe pas, et le travailleur ne peut pas y déroger, même s'il conclut un accord en ce sens.

Une dérogation de l'employeur peut également prendre des voies détournées, en imposant, par exemple des conditions supplémentaires aux travailleurs à la suite du renouvellement éventuel de l'annexe.

La réglementation contenue dans la présente proposition de loi doit toutefois faire l'objet d'une interprétation restrictive, car elle porte uniquement sur la situation visée dans cet article. Elle ne limite aucunement le pouvoir de l'employeur de renégocier le contrat de travail sous-jacent ou d'y mettre fin sur la base de la loi relative aux contrats de travail.

Cette réglementation ne porte pas davantage atteinte au droit de l'employeur de supprimer ou de modifier le système du budget mobilité, conformément à l'article 4 de la proposition de loi.

In geval van stopzetting blijven de laatste mobiliteitskeuzes van de werknemer voor onbepaalde tijd van toepassing. De werkgever kan die dan enkel wijzigen in onderling akkoord met de werknemers.

De sociaalrechtelijke behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 14 tot 16

Het mobiliteitsbudget moet een sociaalrechtelijk statuut krijgen dat concurrentieel is met de bedrijfswagen. Dat houdt in dat een werknemer die — geheel of gedeeltelijk — overschakelt van een bedrijfswagen naar een mobiliteitsbudget daar geen financieel nadeel mag van ondervinden. Het meest ideale zou dan nog zijn dat hij bij zo een omschakeling er zelfs financieel voordeel zou aan doen.

Dezelfde redenering is van toepassing op de werkgever, die er financieel moet toe aangespoord worden om een mobiliteitsbudget in te voeren.

De artikelen 14 tot en met 16 van het voorstel creëren het wettelijk kader om dit mogelijk te maken.

In eerste instantie moet het voorstel ervoor zorgen dat niet alleen het mobiliteitsbudget, maar ook de mobiliteitskeuzes die de werknemer ermee maakt, niet als een loon voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen kan beschouwd worden.

Let wel, de mogelijke restwaarde van het mobiliteitsbudget in geld, zoals bepaald in artikel 11, § 3, geniet niet van deze vrijstelling.

Artikel 9 bepaalt al dat het mobiliteitsbudget geen loon is in de arbeidsrelatie. Maar op zich is dat onvoldoende, want het loonbegrip voor de sociale zekerheidsberekeningen heeft een aparte wettelijke basis.

Los van de inhoud van dit voorstel is het woon-werkverkeer en het beroepsverkeer reeds vrij van RSZ-bijdragen, met uitzondering van de speciale regeling voor de bedrijfswagens.

De impact van de uitsluiting uit het loonbegrip van artikel 9 is dan ook beperkt. Het gaat dan namelijk om het privévervoer dat hij kan doen met de transportmiddelen die hij heeft gekozen voor zijn beroepsverplaatsingen en/of zijn woon-werkverkeer, andere dan bedrijfswagens (bv. een netabonnement, een bedrijfsfiets). Een

En cas de suppression, les derniers choix opérés par le travailleur en matière de mobilité restent applicables pour une durée indéterminée. L'employeur ne peut les modifier qu'en accord avec les travailleurs.

Le statut du budget mobilité du point de vue du droit social

Art. 14 à 16

Le budget mobilité doit bénéficier d'un statut de droit social lui permettant de concurrencer la voiture de société. Cela signifie qu'un travailleur qui passe — en tout ou en partie — du système de la voiture de société à celui du budget mobilité ne doit pas être pénalisé sur le plan financier. L'idéal serait même qu'il en tire un avantage financier.

Le même raisonnement s'applique à l'employeur, qui doit être encouragé financièrement à instaurer un budget mobilité.

Les articles 14 à 16 de la proposition de loi créent le cadre légal nécessaire en la matière.

La proposition de loi devra veiller en premier lieu à ce que non seulement le budget mobilité, mais aussi les choix en matière de mobilité qui seront opérés sur cette base par le travailleur, ne puissent pas être considérés comme une rémunération dans le cadre du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Cependant, le solde éventuel du budget mobilité converti en espèces, visé à l'article 11, § 3, ne bénéficie pas de cette exonération.

L'article 9 dispose déjà que le budget mobilité n'est pas une contrepartie d'une prestation de travail. Cependant, cette disposition est insuffisante car la notion de rémunération a une base légale distincte pour les calculs relatifs à la sécurité sociale.

Abstraction faite du contenu de la présente proposition, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et les déplacements professionnels sont déjà exonérés de cotisations ONSS, à l'exception des règles particulières applicables aux voitures de société.

L'impact de l'exclusion de la notion de rémunération de l'article 9 est dès lors limité. Il s'agit en effet ici des déplacements privés que le travailleur peut effectuer avec les moyens de transport autres que la voiture de société qu'il a choisis pour ses déplacements professionnels et/ou entre son domicile et son lieu de travail

dergelijke uitsluiting is noodzakelijk om de toepassing van het mobiliteitsbudget financieel even aantrekkelijk te maken als de bedrijfswagen.

De artikelen 14 en 16 brengen de nodige wijzigingen in de RSZ-wetten aan, om dit wettelijk loonbegrip aan te passen.

Het gebruik van de bedrijfswagen kent momenteel al een heel eigen sociaal-fiscaalrechtelijk regime. Het gebruik van de bedrijfswagen door de werknemer (privé of woon-werkverkeer) betekent een (loon)voordeel voor de werknemer. Op dat voordeel moet een solidariteitsbijdrage berekend en betaald worden door de werkgever. Deze solidariteitsbijdrage wordt berekend aan de hand van de CO₂-uitstoot. De regeling staat in artikel 38, § 3^{quater} van de wet van 29 juni 1981.

Tegelijkertijd wordt dit voordeel ook uitgesloten uit het loonbegrip voor de berekening van de normale sociale zekerheidsbijdragen. Deze uitsluiting gebeurt door artikel 19, § 2, punt 15, van het koninklijk besluit van 28 november 1969, tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969.

Via het mobiliteitsbudget kan er ook een bedrijfswagen gekozen worden (bv. als omschakeling van een grotere en duurdere bedrijfswagen naar een kleinere, en goedkopere). De keuze van een bedrijfswagen via het mobiliteitsbudget wordt in dit wetsvoorstel eveneens vrij gemaakt van deze solidariteitsbijdrage. Dit gebeurt door artikel 15 van het voorstel, dat een wijziging aanbrengt aan artikel 38, § 3^{quater} van de wet van 29 juni 1981.

Dit betekent niet dat het mobiliteitsbudget volledig buiten de bijdragebetalingen van de sociale zekerheid zouden moeten blijven. Om de impact daarvan op de overheidsfinanciën te beperken, of zelfs uit te sluiten, kan er een afzonderlijke solidariteitsbijdrage geïnd worden op het mobiliteitsbudget.

Deze mogelijkheid wordt ingeschreven in artikel 38 van de wet van 29 juni 1981, maar het bedrag ervan wordt niet ingevuld. De Koning kan dit bedrag bepalen.

Dit geeft dan voldoende beleidsruimte aan de overheid om hier gericht te gaan in sturen. Indien men op een versnelde wijze naar een groenere mobiliteit wil evolveren, kan men deze solidariteitsbijdrage laag houden.

Zo zou bijvoorbeeld bij koninklijk besluit bepaald kunnen worden dat het gebruik van het mobiliteitsbudget voor een bedrijfswagen aan een bepaalde bijdrage

(exemples: abonnement réseau ou bicyclette d'entreprise). Cette exclusion est nécessaire pour que le choix du budget mobilité soit aussi attrayant que la voiture de société sur le plan financier.

Les articles 14 et 16 apportent les modifications nécessaires dans la législation sur l'ONSS pour que cette notion de rémunération légale soit modifiée.

L'utilisation de la voiture de société est déjà soumise à un régime social et fiscal bien particulier. Son utilisation par le travailleur (pour ses déplacements privés ou entre son domicile et son lieu de travail) constitue un avantage (salarial) pour le travailleur. Une cotisation de solidarité doit être appliquée à cet avantage et payée par l'employeur. Cette cotisation de solidarité est calculée à partir des émissions de CO₂. Ces dispositions figurent à l'article 38, § 3^{quater}, de la loi du 29 juin 1981.

Par ailleurs, cet avantage est également exclu de la notion de rémunération pour le calcul des cotisations normales de sécurité sociale. Cette exclusion est prévue à l'article 19, § 2, point 15, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969.

Le budget mobilité permet également de choisir un véhicule de société (p. ex. pour passer d'un véhicule de société grand et coûteux à un modèle plus petit et moins cher). Le choix d'un véhicule de société par le biais du budget mobilité est également exempté, dans la présente proposition de loi, du paiement de cette cotisation de solidarité, et ce, en application de l'article 15 de la proposition, qui modifie l'article 38, § 3^{quater}, de la loi du 29 juin 1981.

Cela ne veut pas dire que le budget mobilité devrait échapper totalement au paiement de cotisations de sécurité sociale. Pour limiter, voire neutraliser, son impact sur les finances publiques, une cotisation de solidarité distincte peut être perçue sur le budget mobilité.

Cette possibilité est prévue à l'article 38 de la loi du 29 juin 1981, mais le montant de cette cotisation n'est pas précisé. Le Roi peut déterminer ce montant.

Le gouvernement disposera ainsi d'une marge de manœuvre suffisante pour agir de manière ciblée. Si l'on veut évoluer plus rapidement vers une mobilité plus verte, le montant de cette cotisation de solidarité peut être maintenu à un bas niveau.

C'est ainsi par exemple que l'on pourrait déterminer, par arrêté royal, que l'utilisation du budget mobilité pour un véhicule de société sera soumise à une cotisation

onderworpen wordt, terwijl de aanwending van het mobiliteitsbudget voor andere vervoermiddelen (die ook voor privévervoer kunnen gebruikt worden) vrij blijft van die specifieke solidariteitsbijdrage. Het moet dan wel kunnen gaan om ander privévervoer dan het woon-werkverkeer, want dat laatste is al volledig vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen. Bv. een treinabonnement gecombineerd met een netabonnement van De Lijn, dat zowel kan gebruikt worden voor het woon-werkverkeer, als voor de zuivere privéverplaatsingen.

Fiscale behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 17 tot 19

Algemene fiscale behandeling

Het mobiliteitsbudget moet eveneens een fiscaal statuut krijgen dat concurrentieel is met de bedrijfswagen.

Om die reden worden in artikel 18 van het voorstel het mobiliteitsbudget en de mobiliteitskeuzes die de werknemer ermee maakt ook vrijgesteld van belastingen. Net zoals dat voor het loonbegrip en de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen gebeurde in de artikelen 14 tot en met 16 van het voorstel, met dezelfde motivatie en ook hier weer met uitzondering van de mogelijke restwaarde in geld, overeenkomstig artikel 11, § 3.

Om dit mogelijk te maken wordt het artikel van de sociale en culturele vrijstellingen — artikel 38 WIB — aangevuld met een punt 28, in artikel 18 van het voorstel.

Het mobiliteitsbudget en de bedrijfswagen

Artikel 36 van het Wetboek van Inkomstenbelastingen bepaalt de wijze waarop het voordeel van alle aard moet berekend worden voor de werknemer, wanneer die een bedrijfswagen kosteloos ter beschikking krijgt van zijn werkgever.

Op dat berekende voordeel van alle aard moet hij dan belastingen betalen.

Het gebruik van het mobiliteitsbudget moet ook voor de werknemer op dit vlak financieel interessant gemaakt worden.

Artikel 17 van het voorstel realiseert dat door het voordeel van alle aard dat berekend wordt conform artikel 36, § 2, WIB92, te verminderen met een percentage dat de proportionele daling weergeeft van het

déterminée, tandis que l'utilisation du budget mobilité pour d'autres moyens de transport (pouvant également être utilisés à des fins privées) resterait exonérée de cette cotisation de solidarité spécifique. Il faut dans ce cas qu'il puisse s'agir d'autres déplacements privés que les trajets entre le domicile et le lieu de travail, car ceux-ci sont déjà totalement exonérés de cotisations de sécurité sociale. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un abonnement de train combiné à un abonnement au réseau De Lijn pouvant être utilisé tant pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail que pour des déplacements purement privés.

Traitement fiscal du budget mobilité

Art. 17 à 19

Traitement fiscal général

Le budget mobilité doit également être doté d'un statut fiscal concurrentiel par rapport à la voiture de société.

C'est pourquoi l'article 18 de la proposition prévoit que le budget mobilité et les choix de mobilité effectués par le travailleur sont exonérés d'impôt, tout comme le prévoient les articles 14 à 16 de la proposition pour la notion de rémunération et le calcul des cotisations de sécurité sociale, pour les mêmes raisons, et à l'exception, ici aussi, du solde éventuel converti en espèces conformément à l'article 11, § 3.

À cet effet, l'article 18 de la proposition complète l'article relatif aux exonérations à caractère social ou culturel — l'article 38 du CIR — par un point 28.

Le budget mobilité et la voiture de société

L'article 36 du Code des impôts sur les revenus prévoit la manière dont l'avantage de toute nature doit être calculé pour le travailleur, lorsque son employeur met gratuitement une voiture de société à sa disposition.

Sur cet avantage de toute nature ainsi calculé, il doit ensuite payer des impôts.

Sur ce plan, l'utilisation du budget mobilité doit également être rendue financièrement intéressante pour le travailleur.

L'article 17 de la proposition réalise cet objectif en diminuant l'avantage de toute nature qui est calculé suivant les modalités fixées à l'article 36, § 2, du CIR92 proportionnellement à la baisse du budget

wagenbudget (dat de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt), indien die daling veroorzaakt wordt door een overheveling van dat wagenbudget naar het mobiliteitsbudget.

Bijvoorbeeld: indien de werkgever een bestaand wagenbudget van 600 euro vermindert met 200 euro, die 200 euro overhevelt naar het mobiliteitsbudget, en de werknemer kiest dan een bedrijfswagen van 400 euro, dan wordt het voordeel van alle aard van die bedrijfswagen — zoals het berekend wordt volgens artikel 36, § 2 WIB — verminderd met 33,33 %.

Maar dat voordeel van alle aard kan nooit minder dan 820 euro per jaar bedragen.

De onbelastbaarheid van het mobiliteitsbudget wordt dus niet tot de bedrijfswagens doorgetrokken.

De aftrekbaarheid als beroepskosten voor de werkgever

In principe is artikel 49 hier van toepassing, dat de algemene aftrekbaarheid van beroepskosten bepaalt.

Toch wordt artikel 52 van het WIB uitgebreid met een punt 12, in artikel 19 van het voorstel.

Artikel 52 is namelijk een explicatie van artikel 49, en is van nut om mogelijke twijfels te voorkomen. Zo is het bijvoorbeeld gebruikelijk om voordelen die bij wet onbelast zijn, niet nog eens als aftrekbare beroepskosten te kwalificeren. Indien men van dat principe van de 'communicerende vaten' wil afstappen, is het nuttig om zo een onbelast voordeel ook expliciet als aftrekbare beroepskost op te nemen in artikel 52. Dat was ook de werkwijze bij de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen van de wet van 21 december 2007. Die zijn vrijgesteld van belastingen op grond van artikel 38, § 1, punt 24 WIB, maar toch als beroepskosten aftrekbaar op basis van een toevoeging in artikel 52, punt 9 WIB.

Op dezelfde wijze wordt het mobiliteitsbudget en de mobiliteitskeuzes die de werknemer ermee maakt nu als beroepskosten aftrekbaar gemaakt, in artikel 19 van het voorstel.

Artikel 66 en 66bis WIB blijven onverminderd van toepassing.

Een aftrek als beroepskosten moet ook bepaald worden voor de mogelijke bijzondere solidariteitsbijdrage op het mobiliteitsbudget.

des véhicules (que l'employeur met à la disposition du travailleur), si cette baisse est due au transfert de ce budget vers le budget mobilité.

Exemple: si l'employeur diminue de 200 euros le budget voiture actuel de 600 euros, transfère ces 200 euros au budget mobilité et laisse le travailleur choisir un véhicule de société de 400 euros, l'avantage de toute nature de ce véhicule de société calculé selon l'article 36, § 2 du CIR est diminué de 33,33 %.

Cet avantage de toute nature ne peut cependant jamais être inférieur à 820 euros par an.

La non-imposabilité du budget mobilité n'est donc pas étendue aux véhicules de société.

La déductibilité à titre de frais professionnels pour l'employeur

En principe, l'article 49, qui prévoit la déductibilité générale des frais professionnels, s'applique en la matière.

L'article 52 du CIR n'en est pas moins complété par un point 12 (voir article 19 de la proposition).

L'article 52 est en fait une explication de l'article 49 et permet de prévenir toute confusion. C'est ainsi qu'il est d'usage de ne pas qualifier de frais professionnels déductibles les avantages qui sont exonérés par la loi. Si l'on veut abandonner ce principe de "vases communicants", il est utile de reprendre explicitement un tel avantage exonéré dans la liste des frais professionnels déductibles de l'article 52. C'est également ce qui a été fait dans le cas des avantages non récurrents liés aux résultats de la loi du 21 décembre 2007. Ceux-ci sont exonérés d'impôts sur la base de l'article 38, § 1^{er}, 24, du CIR mais sont tout de même déductibles au titre de frais professionnels sur la base d'un ajout à l'article 52, 9 du CIR.

De la même manière, l'article 19 de la proposition permet la déductibilité, au titre de frais professionnels, du budget mobilité et des choix de mobilité du travailleur.

Les articles 66 et 66bis du CIR restent applicables tels quels.

Une déduction au titre de frais professionnels doit également être prévue pour l'éventuelle cotisation spéciale de solidarité sur le budget mobilité.

In artikel 16 van het voorstel wordt namelijk in de mogelijkheid voorzien dat de Koning een bijzondere bijdrage kan heffen op het mobiliteitsbudget. Daartoe werd een § 3terdecies toegevoegd aan artikel 38 van de wet van 29 juni 1981.

De betaling van die bijzondere bijdrage is ook een beroepskost voor de werkgever.

Om geen onduidelijkheid over deze aftrek te laten bestaan, wordt artikel 52, punt 3 van het WIB uitgebreid met een puntje e), in artikel 20 van het voorstel.

De aftrekbare beroepskosten in hoofde van de werknemer

Los van het mobiliteitsbudget is de tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer in principe een belastbaar loon.

Anderzijds kan de werknemer die kosten aftrekken van zijn beroepsinkomen. Hij heeft daartoe twee wegen. Ofwel bewijst hij zijn werkelijke kosten. Ofwel maakt hij gebruik van de forfaitaire kostenregeling. In dat geval is artikel 38, § 1, punt 9 WIB van toepassing. De tussenkomst van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer (of het gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever) worden hier volledig vrijgesteld. Voor de andere vervoermiddelen (bedrijfswagens bijvoorbeeld) geldt een beperkte vrijstelling van 380 euro per jaar.

De vraag stelt zich of de invoering van het mobiliteitsbudget hier wijzigingen in noodzakelijk maakt.

Het mobiliteitsbudget wordt in het voorstel fiscaal vrijgesteld, is er dan geen risico op een dubbele vrijstelling door de aftrekbaarheid voor de werknemers te behouden?

Er zijn verschillende motieven om de formulering van de bestaande aftrekken te behouden:

Het mobiliteitsbudget en de mobiliteitskeuzes die de werknemer ermee maakt, is dan wel vrijgesteld, maar voor de keuze van een bedrijfswagen wordt nog steeds een voordeel van alle aard berekend. De aftrek blijft daarvoor dus zinvol.

Het is geen vast gegeven dat het mobiliteitsbudget alle kosten dekt. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat er een mobiliteitsbudget is van een beperkte omvang, terwijl de werkelijke kosten (veel) meer bedragen. In dat geval

L'article 16 de la proposition prévoit également la possibilité que le Roi puisse prélever une cotisation spéciale sur le budget mobilité. Un § 3terdecies a été inséré à cette fin dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981.

Le paiement de cette cotisation spéciale représente également des frais professionnels pour l'employeur.

Afin d'éviter toute confusion concernant cette déduction, l'article 19 de la proposition complète l'article 52, 3°, du CIR par un e).

Les frais professionnels déductibles dans le chef du travailleur

Indépendamment du budget mobilité, l'intervention de l'employeur dans les déplacements du travailleur entre son domicile et son lieu de travail est, en principe, une rémunération imposable.

D'un autre côté, le travailleur peut déduire ces frais de ses revenus professionnels. Ou il prouve ses frais réels, ou il recourt au régime des frais forfaitaires. Dans le dernier cas, c'est l'article 38, § 1^{er}, 9, du CIR qui s'applique. L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement en transports en commun entre le domicile et le lieu de travail (ou en transport collectif organisé par l'employeur) est totalement exonérée. Une exonération limitée de 380 euros par an est appliquée pour les autres moyens de transport (les véhicules de société par exemple).

La question se pose de savoir si l'instauration du budget mobilité implique qu'il convient de prévoir des modifications à cet égard.

La proposition prévoit l'exonération fiscale du budget mobilité. N'existe-t-il dès lors pas un risque de double exonération si la déductibilité est conservée pour les travailleurs?

Le maintien de la formulation des déductions existantes se justifie pour plusieurs raisons:

— Le budget mobilité et son affectation par le travailleur en fonction de ses choix de mobilité sont exonérés mais un avantage de toute nature est encore calculé pour le choix d'une voiture de société. La déduction reste dès lors pertinente à cet égard.

— Il n'est pas sûr que le budget mobilité puisse couvrir tous les frais. Par exemple, il pourrait arriver que le budget mobilité soit limité et que les frais réels soient (beaucoup) plus élevés. Dès lors, il doit rester possible

moet het mogelijk blijven om voor de rest — het verschil tussen beiden — de aftrek van de kosten te behouden.

Dezelfde situatie doet zich voor bij de onkostenvergoedingen, ook daar is een mogelijke cumulatieve toepassing met de bewezen werkelijke beroepskosten wettelijk niet uitgesloten. De fiscale administratie bepaalt wel in zijn *rulings* dat dergelijke onkostenvergoedingen in mindering moeten gebracht worden op de bewezen beroepskosten. Het lijkt ons te volstaan om een gelijkaardige uitspraak op te nemen in deze toelichting.

Het is de bedoeling van de wetgever dat in geval van de invoering van een mobiliteitsbudget het mogelijk moet blijven dat de werknemers hun werkelijke kosten aantonen, verstaan zijnde dat in dat geval het mobiliteitsbudget in mindering gebracht wordt van de bewezen beroepskosten en dit in de mate dat het budget betrekking heeft op de bewezen beroepskosten.

Controle

Art. 20

Om de controle op de naleving van de bepalingen van dit voorstel mogelijk te maken, legt artikel 20 aan de werkgever de plicht op om een reglement van het mobiliteitsbudget op te stellen.

Dit reglement moet ervoor zorgen dat de hele materie duidelijk en transparant is voor de werknemers.

Sancties

Art. 21 en 22

De sancties zijn eenvoudig en doeltreffend.

In de plaats van een heel controleapparaat op te stellen van inspectie en processen verbaal, bepaalt het voorstel dat alle inbreuken op de bepalingen van dit voorstel nietig zijn, in de mate dat ze de werknemers benadelen. Deze bepaling is gelijkaardig aan die van artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Het gaat om een nietigheid van rechtswege, maar ze is relatief in die zin dat de werknemer beslist wanneer hij ze kan invoeren. De werkgever kan de nietigheid niet invoeren.

Daarenboven vervalt het gunstige sociaalrechtelijke en fiscale statuut in geval van een inbreuk op de inhoudelijke bepalingen van dit voorstel.

de conserver la déductibilité des frais pour le solde, soit la différence entre ces deux montants.

— Il en va de même en ce qui concerne les indemnités de défraiement. Pour celles-ci, le risque d'une application cumulative avec les frais professionnels justifiés n'est pas légalement exclue non plus. L'administration fiscale dispose cependant bien, dans ses décisions anticipées en matière fiscale (*rulings*), que ces indemnités de défraiement doivent être déduites des frais professionnels réels. Il nous semble suffisant d'inclure une déclaration de cette nature dans les développements.

L'intention du législateur est que les travailleurs puissent encore justifier leurs frais réels après l'instauration du budget mobilité, étant entendu que, dans ce cas, le budget mobilité sera déduit des frais professionnels justifiés dans la mesure où ce budget porte sur les frais professionnels justifiés.

Contrôle

Art. 20

Afin de permettre le contrôle du respect des dispositions de la présente proposition, son article 20 impose à l'employeur l'obligation d'établir un règlement relatif au budget mobilité.

Ce règlement doit permettre de rendre cette matière claire et transparente pour les travailleurs.

Sanctions

Art. 21 et 22

Les sanctions sont simples et pertinentes.

Au lieu de mettre en place tout un appareil de contrôle, d'inspection et de procès-verbaux, la présente proposition dispose que tous les actes juridiques contraires à la présente loi et qui portent préjudice au travailleur sont nuls. Cette disposition est similaire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il s'agit d'une nullité de plein droit mais cette dernière est relative en ce que le travailleur décide du moment où il peut l'invoquer.

En outre, le régime social et fiscal favorable n'est plus applicable en cas d'infraction aux dispositions substantielles de la présente proposition de loi.

Er wordt niet in strafsancties voorzien. Maar een manifest oneigenlijk gebruik van het mobiliteitsbudget kan beschouwd worden als een fiscale en sociale fraude en dus een inbreuk op artikel 344 WIB en/of de artikelen 23 tot en met 26 van de programmawet van 27 december 2012.

Anderzijds kan een toepassing van het mobiliteitsbudget conform de nadere regels en voorwaarden van dit voorstel niet beschouwd worden als een dergelijke sociale en fiscale fraude.

Jef VAN DEN BERGH (CD&V)
Roel DESEYN (CD&V)
Griet SMAERS (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)

Aucune sanction pénale n'est prévue. Cependant, toute utilisation impropre du budget mobilité peut être considérée comme une fraude fiscale et sociale, et donc comme une infraction à l'article 344 du CIR et/ou aux articles 23 à 26 inclus de la loi-programme du 27 décembre 2012.

D'autre part, aucune application du budget mobilité conforme aux modalités et aux conditions de la présente proposition ne peut être considérée comme une fraude fiscale et sociale de cette nature.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Algemene bepalingen****Afdeling 1***Toepassingsgebied***Art. 2**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1. werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2. werkgevers: de personen die de onder punt 1 genoemde personen tewerkstellen.

Afdeling 1*Definities***Art. 3**

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1. Mobiliteitsbehoeften: de verplaatsingen die de werknemer doet:

— in opdracht van de werkgever, om de overeengekomen functie uit te oefenen;

— om zich van zijn woonplaats naar het werk te begeven, en omgekeerd;

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Dispositions générales****Section 1^{re}***Champ d'application***Art. 2**

La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs.

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

1. aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2. aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1^o.

Section 1^{re}*Définitions***Art. 3**

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

1. besoins en matière de mobilité: les déplacements effectués par le travailleur:

— pour le compte de l'employeur, pour exercer la fonction convenue;

— pour se rendre de son domicile au lieu de travail, et inversement;

— indien de werkgever deze mee opgenomen heeft in het mobiliteitsbudgetreglement en ze plaatsvinden aan de hand van vervoermiddelen die ook ingezet worden voor de mobiliteitsbehoeften onder a) of b), de privéverplaatsingen van de werknemer — andere dan woon-werk.

2. Mobiliteitskeuze: de vrije keuze die de werknemer maakt uit de transportmiddelen en transportmogelijkheden die de werkgever hem aanbiedt om aan zijn mobiliteitsbehoeften te voldoen. Deze keuze is van bepaalde duur, zodat de werknemer na het verstrijken van die bepaalde duur een nieuwe keuze kan maken. De geldigheidsduur van de keuze wordt bepaald door de werkgever, met een maximum van 5 jaar.

3. Mobiliteitsbudget: een theoretisch bedrag aan de hand waarvan de werknemer zijn mobiliteitskeuze kan financieren. Het mobiliteitsbudget geeft aan de werknemer een bindende indicatie van hoeveel hij ten laste van de werkgever kan spenderen aan zijn mobiliteitskeuzes voor zijn mobiliteitsbehoeften. De reële kostprijs van de mobiliteitskeuze binnen het mobiliteitsbudget van de werknemer is ten laste van de werkgever.

4. Bruto loonkosten: de brutobedragen zoals die in de rechtsbron vermeld zijn en als basis dienen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen en de wettelijke en aanvullende verzekeringen, verhoogd met de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever moet betalen, het vakantiegeld en de premies van de wettelijke en aanvullende verzekeringen die op de brutobedragen berekend worden, met uitzondering van de aanvullende verzekeringen die op basis van het mobiliteitsbudget tot stand kunnen komen.

5. Voordelen in natura: de niet-geldelijke voordelen in natura die de werknemers ontvangen en die op ondernemingsniveau worden toegekend. Voor de toepassing van deze wet is de waarde van deze voordelen in natura gelijk aan hun werkelijke waarde, waarbij de bruto kostprijs van de voordelen voor de werkgever als minimumgrens telt.

6. Ondernemingspremies: de loonbedragen die op ondernemingsniveau worden toegekend, bovenop en aanvullend aan de sectorale loonregelingen, en die geen deel uitmaken van het maandloon dat in de onderneming van de werkgever wordt toegekend, ongeacht de rechtsbron.

— si l'employeur a repris ceux-ci dans le règlement relatif au budget mobilité et qu'ils sont effectués à l'aide de moyens de transport qui sont également utilisés pour les besoins en matière de mobilité prévus sous a) ou b), les déplacements privés du travailleur autres que ceux entre le domicile et le lieu de travail.

2. Choix de mobilité: le libre choix opéré par le travailleur parmi les moyens de transport et les possibilités de transport que l'employeur lui offre pour répondre à ses besoins en matière de mobilité. Ce choix est opéré pour une durée déterminée, de telle sorte qu'à l'expiration de cette durée déterminée, le travailleur peut faire un nouveau choix. La durée de validité du choix est fixée par l'employeur et s'élève à 5 ans au maximum.

3. Budget mobilité: un montant théorique au moyen duquel le travailleur peut financer son choix de mobilité. Le budget mobilité constitue pour le travailleur une indication contraignante du montant qu'il peut affecter, à charge de l'employeur, à ses choix de mobilité pour ses besoins de mobilité. Le coût réel du choix de mobilité effectué dans le cadre du budget mobilité du travailleur est à charge de l'employeur.

4. Coûts salariaux bruts: les montants bruts qui sont visés dans la source juridique et servent de base au calcul des cotisations de sécurité sociale et des assurances légales et complémentaires, majorés des cotisations de sécurité sociale dues par l'employeur, du pécule de vacances et des primes d'assurances légales et complémentaires, calculés sur la base de ces montants bruts, à l'exception des assurances complémentaires pouvant être conclues sur la base du budget mobilité.

5. Avantages en nature: les avantages non pécuniaires reçus par les travailleurs et accordés au niveau de l'entreprise. Pour l'application de la présente loi, la valeur de ces avantages en nature équivaut à leur valeur réelle, le coût brut des avantages pour l'employeur constituant le seuil minimum.

6. Primes d'entreprises: les rémunérations qui sont accordées au niveau de l'entreprise, en sus et en complément des régimes salariaux sectoriels, et qui ne font pas partie du salaire mensuel accordé dans l'entreprise de l'employeur, indépendamment de la source de droit.

Afdeling 2

De invoering, wijziging of opheffing van een mobiliteitsbudget

Art. 4

De beslissing om een mobiliteitsbudget in te voeren, te wijzigen of op te heffen behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever, rekening houdend met de hiërarchie van de rechtsnormen en de voorschriften van het sociaal overleg.

HOOFDSTUK 3**Samenstelling, juridische aard, waarborgen****Afdeling 1**

De samenstelling van het mobiliteitsbudget

Art. 5

§ 1. Het mobiliteitsbudget wordt samengesteld door de werkgever.

§ 2. Het mobiliteitsbudget kan enkel samengesteld worden door de omzetting van de geldsommen die:

— door de werkgever aangewend worden voor de financiering van de vervoerskosten van de werknemers en die vastgesteld zijn in een cao op ondernemingsvlak, een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of door het gebruik in de onderneming;

— door de werkgever aangewend worden voor de financiering van de bruto kosten van de bestaande voordelen in natura en die vastgesteld zijn in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of door het gebruik in de onderneming;

— door de werkgever aangewend worden voor de financiering van de bruto loonkosten van de ondernemingspremies en die bepaald zijn in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of door het gebruik in de onderneming.

§ 3. In de mate dat het mobiliteitsbudget samengesteld wordt door de omzetting van geldsommen die door de werkgever aangewend worden voor de financiering van bedrijfsvoertuigen, kan de werkgever het mobiliteitsbudget verhogen met een bedrag dat maximum 400 euro bedraagt.

Section 2

L'instauration, la modification ou la suppression d'un budget mobilité

Art. 4

La décision d'instaurer, de modifier ou de supprimer un budget mobilité relève de la compétence exclusive de l'employeur, compte tenu de la hiérarchie des normes juridiques et des prescriptions de la concertation sociale.

CHAPITRE 3**Constitution, nature juridique et garanties****Section 1^{re}**

De la constitution du budget mobilité

Art. 5

§ 1^{er}. Le budget mobilité est constitué par l'employeur.

§ 2. Le budget mobilité ne peut être constitué que par la conversion de sommes d'argent:

— affectées par l'employeur au financement des frais de transport des travailleurs et fixées dans une CCT conclue au niveau de l'entreprise, dans un contrat de travail individuel, dans le règlement de travail ou par l'usage dans l'entreprise;

— affectées par l'employeur au financement des coûts bruts des avantages en nature existants et fixées dans un contrat de travail individuel, dans le règlement de travail ou par l'usage dans l'entreprise;

— affectées par l'employeur au financement des coûts salariaux bruts des primes d'entreprises et fixées dans un contrat de travail individuel, dans le règlement de travail ou par l'usage dans l'entreprise.

§ 3. Dans la mesure où le budget mobilité est constitué par la conversion de sommes d'argent affectées par l'employeur au financement de véhicules de société, l'employeur peut majorer le budget mobilité d'un montant s'élevant au maximum à 400 euros.

§ 4. De omvang van het mobiliteitsbudget zoals samengesteld volgens § 2, mag de concrete mobiliteitsbehoeften van de werknemers, op gemiddelde basis, niet overstijgen.

Art. 6

§ 1. Het mobiliteitsbudget komt in de plaats van de in artikel 5 bedoelde vervoerskosten, voordelen in natura en ondernemingspremies die door de werkgever aangewend worden voor de samenstelling van het mobiliteitsbudget. De omgezette vervoerskosten, voordelen en ondernemingspremies worden vervangen door het mobiliteitsbudget, en kunnen niet gecumuleerd worden met het mobiliteitsbudget.

Het juridisch omzetten van de in artikel 5 bedoelde vervoerskosten, voordelen in natura en ondernemingspremies naar het mobiliteitsbudget, gebeurt door de werkgever conform de hiërarchie van de rechtsbronnen.

§ 2. In de mate dat de vervoerskosten, voordelen in natura en ondernemingspremies van artikel 5 omgezet worden naar het mobiliteitsbudget, moeten deze geldsommen integraal omgezet worden naar het mobiliteitsbudget. Deze omzetting mag op geen enkele wijze aanleiding zijn tot een besparing van de werkgever op de globale loonkosten.

Art. 7

Voor de toepassing van deze wet mag het mobiliteitsbudget niet worden ingevoerd ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling hierbij, andere dan die bedoeld in de artikelen 5 en 6, en dit ongeacht de rechtsbron.

Art. 8

In geval artikel 5, § 3 van toepassing is, is de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen niet van toepassing.

§ 4. L'ampleur du budget mobilité constitué conformément aux dispositions du § 2 ne peut dépasser, sur une base moyenne, les besoins de mobilité concrets des travailleurs.

Art. 6

§ 1^{er}. Le budget mobilité remplace les frais de transport, les avantages en nature et les primes d'entreprises visés à l'article 5, qui sont affectés par l'employeur à la constitution du budget mobilité. Les frais de transport, les avantages et les primes d'entreprises convertis sont remplacés par le budget mobilité et ne peuvent être cumulés avec celui-ci.

La conversion juridique des frais de transport, des avantages en nature et des primes d'entreprises visés à l'article 5 en un budget mobilité relève de la compétence de l'employeur, conformément à la hiérarchie des sources de droit.

§ 2. Dans la mesure où les frais de transport, les avantages en nature et les primes d'entreprises visés à l'article 5 sont convertis en un budget mobilité, ces sommes doivent être intégralement converties en budget mobilité. Cette conversion ne peut en aucun cas permettre à l'employeur de réaliser des économies sur les coûts salariaux globaux.

Art. 7

Pour l'application de la présente loi, le budget mobilité ne peut être instauré en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède autres que ceux visés aux articles 5 et 6, quelle que soit la source de droit.

Art. 8

En cas d'application de l'article 5, § 3, la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité n'est pas d'application.

Afdeling 2*De juridische aard van het mobiliteitsbudget***Art. 9**

Het mobiliteitsbudget dat tot stand komt met toepassing van deze wet, is geen tegenprestatie voor arbeid, noch een voordeel verworven krachtens de overeenkomst. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend, met uitzondering van de rechten die voortvloeien uit de toepassing van deze wet.

Art. 10

Het mobiliteitsbudget kan uitsluitend gebruikt worden voor de mobiliteitsbehoeften van de werknemer overeenkomstig deze wet.

Afdeling 3*Waarborgen***Art. 11**

§ 1. De mobiliteitskeuze van de werknemer is volledig vrij.

§ 2. De werknemer kiest vrij of hij al dan niet deelneemt aan het systeem van een mobiliteitsbudget, zowel bij de invoering van het mobiliteitsbudget, als bij de aanwerving van de werknemer.

De werknemer die beslist om niet deel te nemen aan het systeem van een mobiliteitsbudget behoudt de op dat ogenblik geldende toepassingen van de transportmiddelen en -mogelijkheden binnen de onderneming van de werkgever.

§ 3. Indien het mobiliteitsbudget niet volledig kan uitgeput worden voor de mobiliteitsbehoeften van de werknemer, wordt de rest ervan omgezet in een loonpremie.

§ 4. De mobiliteitskeuzes van de werknemer gebeuren schriftelijk, conform een document dat bij koninklijk besluit wordt vastgesteld.

§ 5. De werkgever waakt erover dat de werknemers bij elk keuzemoment uitvoerig geïnformeerd worden over de keuzemogelijkheden en de consequenties van hun keuze op sociaal en fiscaal vlak. Deze informatie is zowel collectief als individueel.

Section 2*Nature juridique du budget mobilité***Art. 9**

Le budget mobilité créé en application de la présente loi n'est ni une contrepartie d'une prestation de travail, ni un avantage acquis en vertu du contrat. Aucun droit ne peut en être tiré, à l'exception des droits découlant de l'application de la présente loi.

Art. 10

Le budget mobilité peut exclusivement être affecté aux besoins de mobilité du travailleur, conformément à la présente loi.

Section 3*Garanties***Art. 11**

§ 1^{er}. Le choix de mobilité du travailleur est tout à fait libre.

§ 2. Le travailleur choisit librement de prendre part ou non au système de budget mobilité, tant lors de l'instauration de ce budget que lors du recrutement du travailleur.

Le travailleur qui décide de ne pas prendre part au système de budget mobilité conserve les applications des moyens et possibilités de transport en vigueur à ce moment au sein de l'entreprise de l'employeur.

§ 3. Si les besoins de mobilité du travailleur ne permettent pas d'épuiser complètement le budget mobilité, le solde est converti en une prime salariale.

§ 4. Les choix de mobilité du travailleur sont formulés par écrit, conformément à un document fixé par arrêté royal.

§ 5. L'employeur veille à ce qu'à chaque fois qu'ils doivent faire un choix, les travailleurs sont parfaitement informés des possibilités qui s'offrent à eux et des conséquences de leurs choix sur le plan social et fiscal. Cette information est tant collective qu'individuelle.

Art. 12

Het resultaat van de mobiliteitskeuzes van de werknemer wordt opgenomen in een schriftelijke bijlage van de arbeidsovereenkomst. Deze schriftelijke bijlage maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst en is van bepaalde duur, zij geldt voor de duur van de mobiliteitskeuze van de werknemer. De omzetting van een mogelijk restant van het mobiliteitsbudget naar een loonpremie wordt eveneens opgenomen in deze bijlage.

Art. 13

§ 1. Bij het verstrijken van de bepaalde duur beslist uitsluitend de werknemer over de verderzetting van zijn mobiliteitskeuze:

ofwel maakt de werknemer een nieuwe keuze uit de transportmiddelen en transportmogelijkheden die de werkgever aanbiedt;

ofwel behoudt hij de eerder gemaakte keuzes voor eenzelfde termijn en wordt de bijlage bij de arbeidsovereenkomst van rechtswege met diezelfde termijn verlengd.

§ 2. De werkgever heeft geen rechten om af te wijken van deze individuele keuzemogelijkheden van de werknemer, of bijkomende voorwaarden op te leggen. Elke afwijking door de werkgever of bijkomende voorwaarde is van rechtswege nietig.

§ 3. De werkgever kan het systeem van het mobiliteitsbudget stopzetten of vervangen, voor het gehele bedrijf, of voor de categorie van werknemers waartoe de werknemer behoort, overeenkomstig artikel 4.

In dat geval blijven de laatste mobiliteitskeuzes van toepassing en dit voor onbepaalde duur, of voor de duur van de arbeidsovereenkomst indien de werknemer niet door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd is verbonden met de werkgever. Deze kunnen enkel in onderling akkoord gewijzigd worden.

Art. 12

Le résultat des choix de mobilité du travailleur est repris dans une annexe écrite au contrat de travail. Cette annexe écrite fait partie du contrat de travail et elle a une durée déterminée: elle s'applique pendant la durée du choix de mobilité du travailleur. La conversion d'un reliquat éventuel du budget mobilité en prime salariale est également reprise dans cette annexe.

Art. 13

§ 1^{er}. Après l'écoulement de la durée déterminée, le travailleur décide à lui seul de la poursuite de son choix de mobilité:

soit le travailleur fait un nouveau choix parmi les moyens et possibilités de transport offerts par l'employeur;

soit il garde ses anciens choix pour la même durée et l'annexe au contrat de travail est prolongée de plein droit de la même durée.

§ 2. L'employeur n'a pas le droit de déroger à ces possibilités de choix individuelles du travailleur ni d'imposer des conditions supplémentaires. Toute dérogation par l'employeur ou condition supplémentaire est nulle de plein droit.

§ 3. L'employeur peut arrêter ou remplacer le système du budget mobilité, pour l'ensemble de l'entreprise, ou pour la catégorie de travailleurs à laquelle appartient le travailleur, conformément à l'article 4.

Dans ce cas, les derniers choix de mobilité restent d'application, et ce, pour une durée indéterminée, ou pour la durée du contrat de travail si le travailleur n'est pas lié à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée. Ceux-ci peuvent uniquement être modifiés de commun accord.

HOOFDSTUK 4

Wijzigingsbepalingen

Afdeling 1

Sociaalrechtelijke behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 14

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, gewijzigd bij de wet van 23 december 2009, wordt een paragraaf 5 ingevoegd, luidende:

“§ 5. De mobiliteitskeuzes verkregen via het mobiliteitsbudget overeenkomstig de bepalingen van de wet van... betreffende het mobiliteitsbudget zijn uitgesloten van het loonbegrip. Het mogelijke restbedrag als bedoeld in artikel 11, § 3, maakt geen deel uit van de mobiliteitskeuzes.”

Art. 15

Artikel 23, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aangevuld als volgt:

“De mobiliteitskeuzes verkregen via het mobiliteitsbudget overeenkomstig de bepalingen van de wet van... betreffende het mobiliteitsbudget zijn uitgesloten van het loonbegrip. Het mogelijke restbedrag als bedoeld in artikel 11, § 3, maakt geen deel uit van de mobiliteitskeuzes.”

Art. 16

In artikel 38 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de eerste zin van § 3^{quater}, 1°, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze solidariteitsbijdrage is niet verschuldigd door de werkgever indien hij het voertuig ter beschikking stelt van zijn werknemer via het mobiliteitsbudget overeenkomstig de bepalingen van de wet van.... betreffende het mobiliteitsbudget.”

CHAPITRE 4

Dispositions modificatives

Section 1^{re}*Traitement du budget mobilité en droit social*

Art. 14

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 par la loi du 23 décembre 2009, il est inséré un § 5 rédigé comme suit:

“§ 5. Les choix de mobilité retenus dans le cadre du budget mobilité conformément aux dispositions de la loi du... concernant le budget mobilité sont exclus de la notion de rémunération. Le solde éventuel visé à l'article 11, § 3, ne fait pas partie des choix de mobilité.”

Art. 15

L'article 23, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par la phrase suivante:

“Les choix de mobilité retenus dans le cadre du budget mobilité conformément aux dispositions de la loi du... concernant le budget mobilité sont exclues de la notion de rémunération. Le solde éventuel visé à l'article 11, § 3, ne fait pas partie de ces choix de mobilité.”

Art. 16

Dans l'article 38 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 24 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées:

a) le § 3^{quater}, 1°, alinéa 1^{er}, est complété par la phrase suivante:

“Cette cotisation de solidarité n'est pas due par l'employeur lorsqu'il met le véhicule à la disposition de son travailleur par le biais du budget mobilité, conformément aux dispositions de la loi du... relative au budget mobilité.”

b) voor § 4 wordt een § 3sexiesdecies ingevoegd, luidende:

“§ 3sexiesdecies. De werkgever is een bijzondere bijdrage verschuldigd op het bedrag van het mobiliteitsbudget dat wordt aangewend voor de mobiliteitsbehoeften van de werknemers overeenkomstig de bepalingen van de wet van... betreffende het mobiliteitsbudget.

Het bedrag van deze bijzondere bijdrage wordt bepaald door de Koning.

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 verantwoordings 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.”

Afdeling 2

Fiscale behandeling van het mobiliteitsbudget

Art. 17

Artikel 36 van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wordt aangevuld met een § 3, luidende:

“§ 3. Indien het voertuig bedoeld in § 2 ter beschikking gesteld wordt via een mobiliteitsbudget overeenkomstig de bepalingen van de wet van... betreffende het mobiliteitsbudget, dan wordt het voordeel van alle aard voor het persoonlijk gebruik berekend op de wijze zoals bepaald in § 2.

Het resultaat van deze berekening wordt verminderd met het percentage dat de verhouding weergeeft van de daling van het budget van de bedrijfswagens in het bedrijf, na een overheveling van dat budget naar het mobiliteitsbudget overeenkomstig de bepalingen van de wet van... betreffende het mobiliteitsbudget.

b) Avant le § 4, il est inséré un § 3sexiesdecies, rédigé comme suit:

“§ 3sexiesdecies. Une cotisation spéciale est due par l'employeur sur le montant du budget mobilité qui est affecté aux besoins des travailleurs en matière de mobilité, conformément aux dispositions de la loi du ... relative au budget mobilité.

Le montant de cette cotisation spéciale est fixé par le Roi.

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 1^{er}, 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.”

Section 2

Traitement fiscal du budget mobilité

Art. 17

L'article 36 du Code des impôts sur les revenus 1992 est complété par un § 3, rédigé comme suit:

“§ 3. Si le véhicule visé au § 2 est mis à disposition par le biais d'un budget mobilité, conformément aux dispositions de la loi du ... relative au budget mobilité, l'avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles est calculé suivant les modalités fixées au § 2.

Le résultat de ce calcul est diminué proportionnellement à la baisse du budget des véhicules de société au sein de l'entreprise, après transfert de ce budget vers le budget mobilité conformément aux dispositions de la loi du... relative au budget mobilité.

Het voordeel mag nooit minder bedragen dan 820 euro per jaar.”

Art. 18

Artikel 38, § 1, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld als volgt:

“28°. De mobiliteitskeuzes verkregen via het mobiliteitsbudget overeenkomstig de bepalingen van de wet van... betreffende het mobiliteitsbudget, met uitzondering van artikel 36, § 3. Het mogelijke restbedrag als bedoeld in artikel 11, § 3, maakt geen deel uit van de mobiliteitskeuzes.”

Art. 19

In artikel 52 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het 3° wordt aangevuld als volgt:

“e) de bijzondere bijdrage die verschuldigd is krachtens artikel 38, § 3*sexiesdecies* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.”

b) het artikel wordt aangevuld met een punt 12, luidende:

“12. De mobiliteitskeuzes verkregen via het mobiliteitsbudget overeenkomstig de bepalingen van de wet van... betreffende het mobiliteitsbudget.”

HOOFDSTUK 5

Controle en sancties

Art. 20

De werkgever stelt een mobiliteitsbudgetreglement op waarin de nadere regels van het invoeren en gebruiken van het mobiliteitsbudget worden opgenomen.

De samenstelling van het mobiliteitsbudget overeenkomstig artikel 5 wordt in het reglement uiteengezet, op die wijze dat elke werknemer op individuele basis kan zien wat de waarde is van de transportmiddelen en -mogelijkheden, voordelen in natura en ondernemingspremies die voor hem worden omgezet in het mobiliteitsbudget.

L'avantage ne peut jamais être inférieur à 820 euros par an.”

Art. 18

L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même Code est complété par ce qui suit:

“28°. Les choix de mobilité retenus dans le cadre du budget mobilité conformément aux dispositions de la loi du... relative au budget mobilité, à l'exception de l'article 36, § 3. Le solde éventuel visé à l'article 11, § 3, ne fait pas partie de ces choix de mobilité.”

Art. 19

Dans l'article 52 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 3° est complété par ce qui suit:

“e) la cotisation spéciale due en vertu de l'article 38, § 3*sexiesdecies*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.”

b) l'article est complété par un 12, rédigé comme suit:

“12. Les choix de mobilité retenus dans le cadre du budget mobilité conformément aux dispositions de la loi du... relative au budget mobilité.”

CHAPITRE 5

Contrôle et sanctions

Art. 20

L'employeur établit un règlement relatif au budget mobilité reprenant les modalités d'instauration et d'utilisation du budget mobilité.

La constitution du budget mobilité conformément à l'article 5 est exposée dans le règlement, de telle manière que chaque travailleur puisse voir, sur une base individuelle, quelle est la valeur des moyens et possibilités de transport, des avantages en nature et des primes d'entreprises qui sont convertis pour lui dans le budget mobilité.

Dit reglement wordt toegevoegd aan de bijlagen bij de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur overeenkomstig de artikelen 11 en 12, en maakt er geen deel van uit.

Art. 21

Alle rechtshandelingen die strijdig zijn met deze wet en die de rechten van de werknemer beperken of zijn verplichtingen verzwaren zijn nietig.

Art. 22

In geval van inbreuk op de artikelen 5, 6, 7, 10, 11, 12 en 13, vervalt de vrijstelling van artikel 9 en de sociaalrechtelijke en fiscaalrechtelijke behandeling van de artikelen 14 tot en met 19.

HOOFDSTUK 6

Uitvoering en inwerkingtreding

Art. 23

De Koning bepaalt op welke wijze het mobiliteitsbudget wordt aangewend voor de mobiliteitsbehoeften van de werknemers.

Art. 24

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2015.

30 juni 2014

Jef VAN DEN BERGH (CD&V)
Roel DESEYN (CD&V)
Griet SMAERS (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)

Ce règlement est joint aux annexes au contrat de travail à durée déterminée, conformément aux articles 11 et 12. Il n'en fait pas partie.

Art. 21

Tous les actes juridiques qui sont contraires à la présente loi et qui limitent les droits du travailleur ou alourdissent ses obligations sont nuls.

Art. 22

En cas d'infraction aux articles 5, 6, 7, 10, 11, 12 et 13, l'exemption de l'article 9 et le traitement en matière de droit social et fiscal prévu aux articles 14 à 19 ne sont plus applicables.

CHAPITRE 6

Exécution et entrée en vigueur

Art. 23

Le Roi détermine de quelle manière le budget mobilité est utilisé pour les besoins en matière de mobilité des travailleurs.

Art. 24

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

30 juin 2014