



Zal de mobiliteitsvergoeding of “cash for cars” een waardig alternatief zijn voor de bedrijfswagen?

17 October 2017

Introduction

Met het creëren van een verschuiving binnen mobiliteit, van de huidige regeling van bedrijfswagens naar een aantrekkelijk kostenneutraal alternatief voor alle betrokken partijen, zet de overheid zichzelf een ambitieus doel voorop.

Op 29 september keurde de Ministerraad een voorontwerp van wet goed met betrekking tot de “cash for car”-maatregel. Vandaag zijn er meer details beschikbaar over de omvang en de impact van de maatregel, met betrekking tot de sociale zekerheidswetgeving, de personenbelasting, het arbeidsrecht en de vennootschapsbelasting. Dit laat ons toe om een eerste beoordeling te maken of een mobiliteitsvergoeding inderdaad de juiste balans bereikt tussen de belangen van de werknemer en de werkgever. Zal de maatregel een verandering creëren in het mobiliteitsgedrag en tegelijkertijd ook begrotingsneutraal zijn?

¹ Dit artikel is gebaseerd op de informatie die momenteel beschikbaar is. Wanneer het voorontwerp van wet nagekeken is door de Raad van State, dient het nog finaal te worden goedgekeurd door de ministerraad en moet het nog door de wetgevingsprocedure gaan. Bijgevolg kan deze informatie in dit artikel nog veranderen. Dit artikel bevat slechts algemene informatie, en mag niet beschouwd worden als professioneel advies of dienstverlening. Contacteer een gekwalificeerde professionele consultant vooraleer een beslissing te nemen of actie te ondernemen die je financiën of onderneming kan beïnvloeden.



01

02

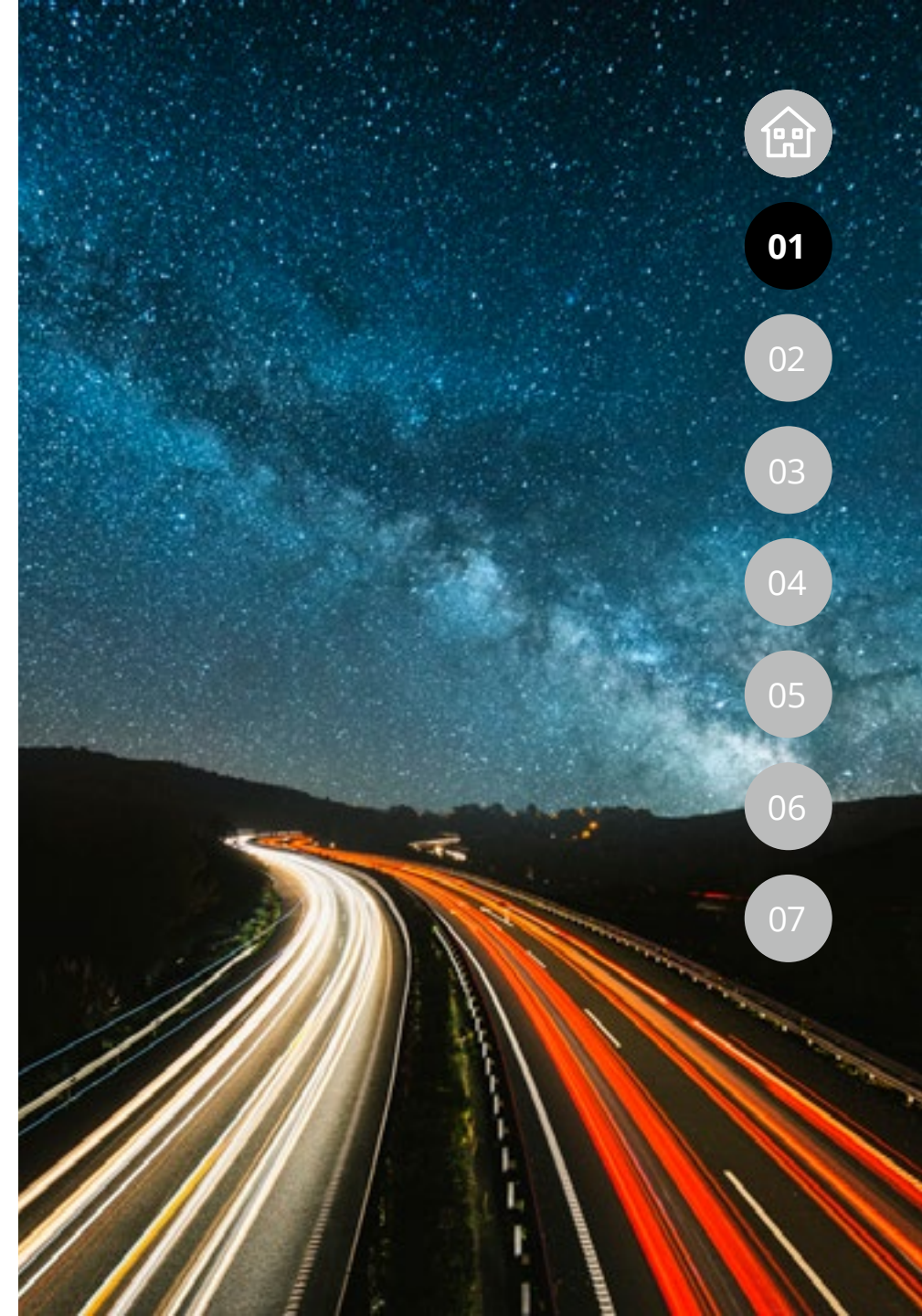
03

04

05

06

07



De mobiliteitsvergoeding

De “cash for car”-maatregelen introduceren de mogelijkheid om te kiezen voor een mobiliteitsvergoeding in plaats van de huidige bedrijfswagen. De mobiliteitsvergoeding zal gebaseerd zijn op de cataloguswaarde van de bedrijfswagen en wordt berekend als volgt:

$$20\% \times 6/7 \times \text{cataloguswaarde}$$

De mobiliteitsvergoeding stijgt met 20% wanneer de werkgever ook, gedeeltelijk, tussenkomt in de brandstofkosten van het privégebruik van de bedrijfswagen door de werknemer, bv. via een tankkaart. Elke persoonlijke nettobijdrage voor de wagen, gedragen door de werknemer, wordt afgetrokken van de mobiliteitsvergoeding. Deze twee bijkomende factoren moeten in aanmerking worden genomen bij het bepalen van het uiteindelijke bedrag van de mobiliteitsvergoeding.

$$(20\% \times 6/7 \times \text{cataloguswaarde}) + 20\% - \text{persoonlijke nettobijdrage}$$

De cataloguswaarde wordt op dezelfde manier bepaald als het belastbaar voordeel van alle aard voor de ter beschikking stelling van een bedrijfswagen i.e. de catalogusprijs van het voertuig, inclusief opties en werkelijke betaalde btw, zonder rekening te houden met enige kortingen. Het blijft afwachten of dit de waarde is op het moment dat de auto werd aangekocht of de waarde op het moment dat de wagen wordt ingeruild voor de mobiliteitsvergoeding (i.e. de waarde neemt dezelfde leeftijdscoëfficiënt in aanmerking zoals vandaag gebruikt wordt voor de bepaling van het voordeel van alle aard).

Voorbeeld

Laat ons het voorbeeld nemen van een bedrijfswagen met cataloguswaarde €26.550, een CO2-uitstoot van 97 g/km en een maandelijkse leaseprijs van €425 per maand.

Als een werknemer zijn/haar wagen omruilt, zal de jaarlijkse bruto mobiliteitsvergoeding €4.551,43 bedragen. Als de werkgever ook nog een tankkaart aanbiedt, wordt de jaarlijkse bruto mobiliteitsvergoeding verhoogt met 20% tot €5.461,71.

Als de werknemer een persoonlijke nettobijdrage van €30 per maand betaalt, wordt de jaarlijkse bruto mobiliteitsvergoeding vermindert tot €5.107,71.

Evolutie doorheen de tijd

Het bedrag van de bruto mobiliteitsvergoeding zou bepaald worden op het tijdstip van de omruiling van de bedrijfswagen en zou vanaf dan onveranderd blijven voor de komende jaren. De mobiliteitsvergoeding wordt wel onderworpen aan een automatische indexering per 1 januari van elk kalenderjaar. Dit nieuw indexmechanisme zou opgenomen worden in een koninklijk besluit en zou gebaseerd worden op de evolutie van vervoerskosten.

Timing

De overheid streeft ernaar om deze nieuwe maatregel te implementeren vanaf 1 januari 2018.



01

02

03

04

05

06

07

Impact of de werknemer

Net zoals voor de bedrijfswagen wordt de mobiliteitsvergoeding vrijgesteld van de sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers.

De mobiliteitsvergoeding zal zelf als zodanig niet onderworpen worden aan de personenbelasting, wel zal er een forfaitair belastbaar bedrag worden bepaald, gebaseerd op de cataloguswaarde van de wagen.

$(4\% \times 6/7 \times \text{cataloguswaarde}) + 20\% - \text{persoonlijke nettobijdrage}$

Anders dan voor de formule om het bedrag van de bruto mobiliteitsvergoeding te bepalen, zou het belastbaar voordeel niet stijgen als de werkgever tussenkomt in de brandstofkosten voor het privégebruik van de wagen.

In tegenstelling tot de huidige regeling voor de bedrijfswagens, zou er geen minimum belastbaar voordeel van alle aard voorzien zijn. De mobiliteitsvergoeding resulteert aldus in een lager voordeel van alle aard voor de werknemer. Daarnaast wordt de CO2-uitstoot van de omgeruilde wagen niet opgenomen in de berekening, waardoor de netto-impact voor de werknemer toeneemt indien een meer vervuilende wagen wordt omgeruild (zie figuur 1, voorbeeld voor een bedrijfswagen met cataloguswaarde van €26.550).

De mobiliteitsvergoeding gaat uit van de veronderstelling dat met het bijkomende nettobedrag, de werknemer vrij zijn eigen manier van vervoer zal bepalen. Door deze onderliggende redenering, zal geen enkele belasting of sociale zekerheid stimulans verbonden aan de alternatieve vormen van mobiliteit (bv. Openbaar vervoer, fiets, enz.), nog langer van toepassing zijn op werknemers die opteren voor de mobiliteitsvergoeding en die nog geen gebruik maakten van enige andere vorm van mobiliteit in de 3 maanden voorafgaand aan de ruil.

Figure 1
Catalogus waarde van € 26 550

	Geen tankkaart	Met tankkaart	Met tankkaart en persoonlijke bijdrage (50€/maand)
Bruto Mobiliteitsvergoeding	€4,551	€5,462	€4,862
Bijdrage Sociale Zekerheid	€0	€0	€0
Belastbare basis	€910	€910	€310
(min) Belasting (marginaal tarief van 53,50%)	-€487	-€487	-€166
Netto mobiliteitsvergoeding	€4,064	€4,975	€4,696
(plus) besparing inkomstenbelasting op firma wagen	+€791	+€791	+€470
Bijkomend beschikbaar netto	€4,856	€5,766	€5,166



Fiscale gevolgen voor de werkgever

Om de kostenneutraliteit voor de werkgever te vrijwaren, zou de mobiliteitsvergoeding niet langer onderworpen worden aan de sociale zekerheidsbijdragen voor werkgevers, maar zou onderworpen worden aan de solidariteitsbijdrage, die momenteel van toepassing is op de bedrijfswagens (de zogenaamde CO2-taks). Het bedrag van de verschuldigde CO2-taks zou dan gelijk moeten zijn aan het bedrag dat verschuldigd was op de omgeruilde bedrijfswagen in de maand voorafgaand aan de ruil.

Voor wat betreft vennootschapsbelasting, zou het aftrekpercentage van de mobiliteitsvergoeding gebaseerd worden op dat van de omgeruilde bedrijfswagen en zou dus initieel gelinkt worden aan de CO2-uitstoot van de omgeruilde wagen. Bij de start van de maatregel, zijn de kosten evenwel voor minstens 75% tot maximum 95% fiscaal aftrekbaar.

De bedoeling zou zijn om de mobiliteitsvergoeding voor maximum 75% fiscaal aftrekbaar te maken in de vennootschapsbelasting. Om die 75% aftrekbaarheid te bereiken, zou er een overgangsregime worden ingevoerd voor omgeruilde wagens met een hoog aftrekpercentage. Voor deze wagens zal de mobiliteitsvergoeding aftrekbaar zijn tot maximum 95%, met een jaarlijkse vermindering met 10% tot het minimum van 75% bereikt is (maximum na 3 jaar).

Daarnaast en gelijkaardig aan de huidige regeling voor de bedrijfswagens, zal er 17% (omgeruilde wagen heeft geen tankkaart) of 40% (omgeruilde wagen met tussenkomst in brandstofkosten) van het jaarlijks belastbaar voordeel toegevoegd worden aan de verworpen uitgaven. Deze verworpen uitgave zou dezelfde regels volgen als voor bedrijfswagens.



Voorwaarden en vrijwillig karakter

De mobiliteitsvergoeding zou een vrijwillige regeling zijn voor de werkgever en werknemer. Beide zouden vrijwillig kunnen opteren om erin te stappen, maar het is enkel de werkgever die het initiële initiatief kan nemen. Het volgende 3-stappen proces zou gevolgd moeten worden:

1

De werkgever kiest om een mobiliteitsvergoeding aan te bieden aan alle of een specifieke groep van werknemers (rekening houdend met de normale regels van non-discriminatie);

2

Als de werkgever een mobiliteitsvergoeding invoert, heeft de kwalificerende werknemer de keuze om zijn bedrijfswagen om te ruilen voor cash;

3

Nadat een werknemer zijn aanvraag heeft ingediend, heeft de werkgever de keuze om mobiliteitsvergoedingsaanvraag te aanvaarden



Zowel de aanvraag door de werknemer als de gemotiveerde beslissing van de werkgever moet schriftelijk gebeuren

Om misbruik te vermijden van de mobiliteitsvergoeding, zouden er aantal voorwaarden moeten zijn vervuld alvorens gebruik te kunnen maken van deze regeling.

Werknemer

Bedrijfswagens zouden aangeboden moeten worden aan een of meer werknemers gedurende een ononderbroken periode van 36 maanden vooraleer het bedrijf kan beslissen om een mobiliteitsvergoeding aan te bieden aan haar werknemers.

Werkgever

- Op het moment van de aanvraag tot omruiling van zijn/haar wagen voor cash, moet de werknemer een bedrijfswagen gehad hebben gedurende een ononderbroken periode van tenminste 3 maanden; EN
- De werknemer moet een bedrijfswagen ter beschikking gehad hebben voor tenminste 12 maanden gedurende de laatste 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

Naast bovenstaande voorwaarden, zouden er ook een aantal antimisbruikbepalingen en specifieke regels voor welbepaalde situaties in de wet voorzien zijn (vb. startende ondernemingen, verschillende werkgevers, salary sacrifice voor een bedrijfswagen, enz.).



01

02

03

04

05

06

07



Gevolgen op het vlak van arbeidsrecht

De normale hiërarchie der rechtsnormen zou toegepast worden om de mobiliteitsvergoeding te implementeren. De mobiliteitsvergoeding kan ingevoerd worden d.m.v. een collectieve arbeidsovereenkomst, een individuele arbeidsovereenkomst, een “welbepaald beleid” of zelfs informeel.

Alle werknemers zouden op voorhand worden ingelicht indien de werkgever specifieke voorwaarden wenst in te voeren in het beleid met betrekking tot de mobiliteitsvergoeding. Een van deze voorwaarden zou bijvoorbeeld kunnen zijn, dat een aanvraag voor “cash for car” slechts kan worden ingediend op het einde van het leasecontract van de bedrijfswagen.

De mobiliteitsvergoeding zou ook niet kwalificeren als een loon. Hierdoor zou de vergoeding niet in aanmerking genomen worden bij de berekening van de 13e maand, vakantiegeld, pensioensopbouw, minimumloon, enz. De mobiliteitsvergoeding zou ook gelijkgesteld worden met een bedrijfswagen voor wat betreft de bepaling van de ontslagvergoeding, niet de mobiliteitsvergoeding zelf, maar het daarop betrekking hebbende voordeel, net zoals er tegenwoordig gebeurt voor de bedrijfswagen.



01

02

03

04

05

06

07

Conclusie

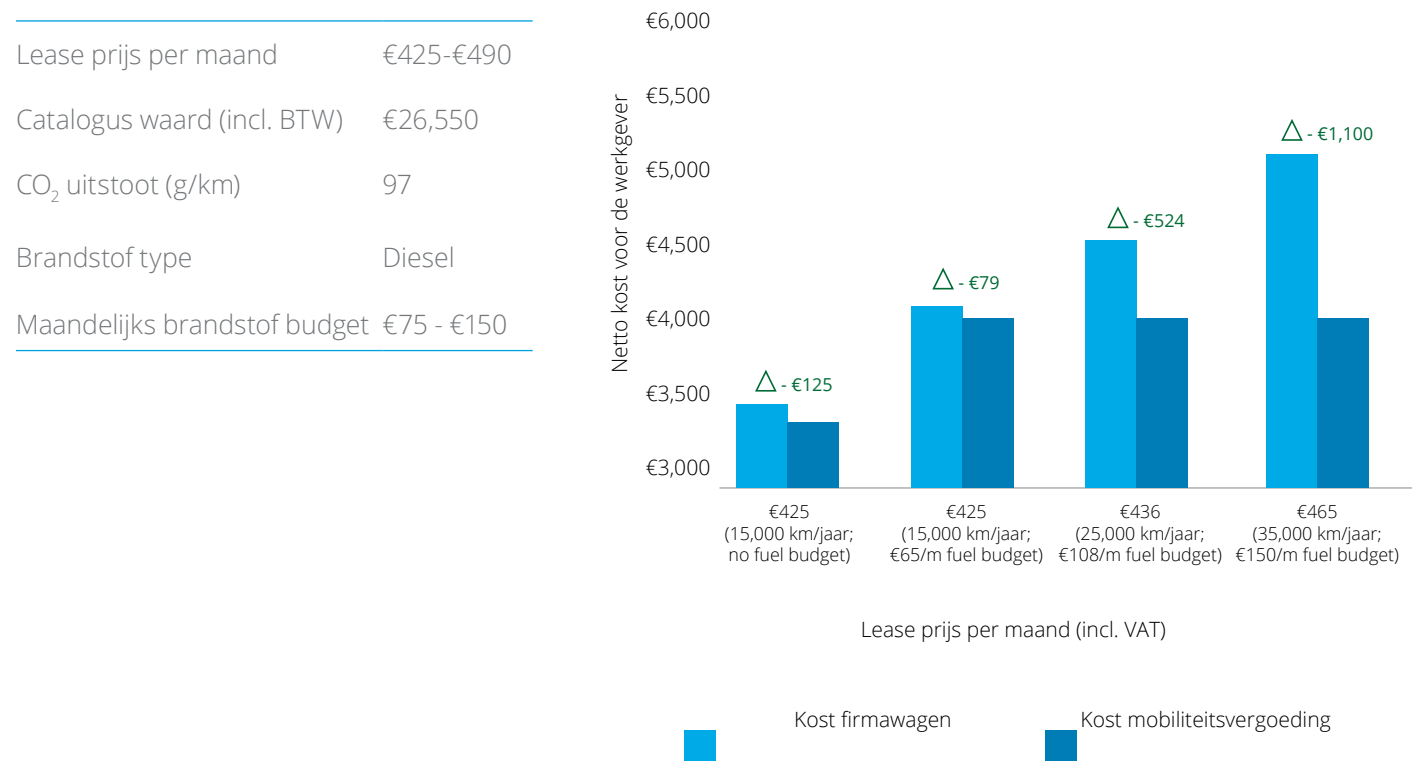
De mobiliteitsvergoeding in haar huidige staat lijkt een aantal voordelen te hebben en een interessante netto-uitkomst voor tenminste een deel van de kwalificerende werknemers. Bijgevolg verdient dit initiatief een verdere analyse. Aangezien het initiatief voor implementatie uitgaat van de werkgever, zal het belangrijk zijn om te bepalen of de regeling inderdaad kostenneutraal is en wat de impact zal zijn op het HR-beleid en op de operationele effectiviteit.

Kostenneutraliteit voor de werkgever

- De directe kosten impact van de mobiliteitsvergoeding moet vergeleken worden met de huidige totale netto kost voor een bedrijfswagen (figuur 2 & 3, netto kost voor de werkgever voor een bedrijfswagen vergeleken met de netto kost voor de mobiliteitsvergoeding: variatie in lease kilometers & afhankelijk van brandstofverbruik).
- De reële, huidige kost van een bedrijfswagen kan verschillen en is afhankelijk van een aantal factoren zoals de totale kilometers en de omvang van het wagenpark. Daarnaast is de kost van een bedrijfswagen ook gerelateerd aan eventuele kortingen, huidige en beoogde CO₂-uitstoot, fiscale aftrekbaarheid in de vennootschapsbelasting, actueel brandstofverbruik, enz.
- De mobiliteitsvergoeding is aan de andere kant enkel gebaseerd op de cataloguswaarde van de omgeruilde wagen.

Figure 2

Netto kost voor de werkgever van een firmawagen tov de mobiliteitsvergoeding, verschil in lease prijs op basis van aantal kilometers en gelieerde brandstof kosten



01

02

03

04

05

06

07



01

02

03

04

05

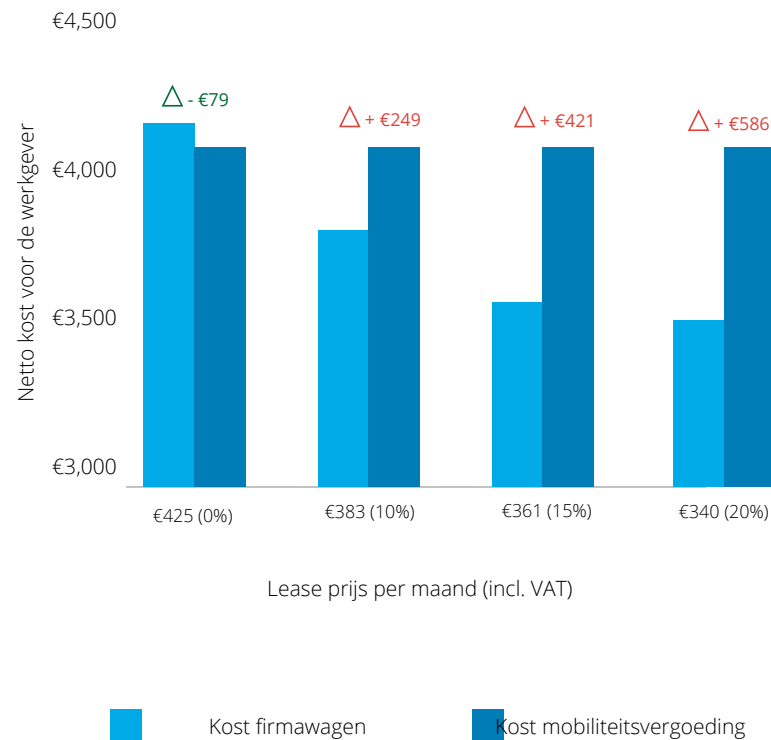
06

07

Figure 3

Netto kost voor de werkgever van een firmawagen tov de mobiliteitsvergoeding, verschil in lease prijs op basis van aankoopvoorwaarden (percentage korting)

Lease prijs per maand (incl. VAT)	€425-€340
Catalogus waarde (incl. VAT)	€26,550
CO ₂ uitstoot (g/km)	97
Brandstof type	Diesel
Maandelijks brandstof budget	€65



- Binnen een klassieke bedrijfswagenregeling beheert een werkgever de kostenevolutie meestal door de samenstelling van haar wagenpark aan te passen door in te spelen op marktevoluties zoals CO₂-uitstoot, omvang of kost van aangeboden wagens, specifieke prijschema's, enz. Wanneer er gekozen wordt voor een mobiliteitsvergoeding, zal de kost van de vergoeding vastgelegd worden en onderworpen zijn aan een jaarlijkse stijging op basis van de index.
- Het introduceren van de mobiliteitsvergoeding in haar huidige staat zal waarschijnlijk een aantal aanpassingen vereisen van de huidige organisatieprocessen en systemen. Wanneer de mobiliteitsvergoeding aangeboden wordt, mag er verwacht worden dat enkel een deel van de in aanmerking komende werknemers zullen opteren om hun bedrijfswagen om te ruilen. Een werkgever zal zich moeten organiseren om een rapport bij te houden met informatie over de initiële bedrijfswagen, gemaakte keuzes, enz. Met slechts een deel van de werknemers die voor de mobiliteitsvergoeding kiezen, zouden de kosten van de overgebleven bedrijfswagens (gemiddelde kost per wagen) kunnen stijgen.



01

02

03

04

05

06

07

Het zal uiterst belangrijk zijn om op voorhand in te schatten wat de impact op de operationele kost zal zijn, wanneer er zowel bedrijfswagens als mobiliteitsvergoedingsprogramma's tegelijkertijd aanwezig zijn. Er kan verwacht worden dat de meerderheid van de werkgevers, bij het implementeren van een mobiliteitsvergoeding, bepaalde voorwaarden zullen invoeren om de omruiling van de bedrijfswagen af te stemmen op het einde van de leaseperiode (of afschrijvingsperiode), om zodoende kosten van vroegtijdige beëindiging te vermijden.

De werkgevers' HR-beleid

Mobiliteitsprogramma's zijn een steeds toenemend deel van het HR-beleid. Mobiliteit blijft een heel persoonlijke ervaring met verschillende factoren die een rol spelen in de beslissing van een werknemer (vb. pendelafstand, het totale aantal kilometers, eenvoudige toegang tot openbaar vervoer, professionele vereisten, enz.).

Door het gunstigere belastingregime van de mobiliteitsvergoeding zal het omruilen van een meer vervuilende bedrijfswagen leiden tot een hogere netto impact voor de werknemer. Er kan verwacht worden dat de mobiliteitsvergoeding slechts voordelig zal zijn voor werknemers afhankelijk van hun specifieke situatie.

Het vaste en eenduidig karakter van de mobiliteitsvergoeding, creëert enkele bijkomende obstakels voor de werkgevers indien zij deze zouden invoeren om de werknemers te doen omschakelen van een bedrijfswagen.

- Het schema is enkel van toepassing op werknemers die reeds over een bedrijfswagen beschikken. De nieuwe medewerkers die voordien niet in aanmerking kwamen voor een bedrijfswagen (vb. schoolverlaters, geen bedrijfswagen toegekend bij vorige functie, enz.) zullen niet onmiddellijk kunnen kiezen voor de mobiliteitsvergoeding. Een werkgever zal altijd een alternatief moeten voorzien om andere middelen van vervoer mogelijk te maken voor groepen van werknemers die buiten het toepassingsgebied van de mobiliteitsvergoeding vallen.
- Het hebben van verschillende mobiliteitsprogramma's tegelijkertijd lijkt ook een automatisch gevolg te zijn bij het invoeren van een mobiliteitsvergoeding, aangezien stimulansen inzake inkomstenbelastingen en sociale zekerheid verbonden aan andere vervoersmiddelen, niet langer van toepassing zijn op werknemers die omgeschakeld zijn naar een mobiliteitsvergoeding (uitgezonderd voor werknemers die reeds gebruik gemaakt van andere vervoersmiddelen voor de omruiling).
- De mobiliteitsvergoeding evolueert niet (naar boven of onder) in functie van de carrière van een werknemer, maar is vast vanaf het moment van de omruiling van de bedrijfswagen. Naast de operationele uitdagingen, zullen ook bestaande verloningspakketten (potentieel verbonden aan een bestaande job) aangepast moeten worden aan het potentiële verschil in behandeling tussen werknemers met en zonder een bedrijfswagen, om indirecte effecten met betrekking tot carrière beslissingen zoals promoties op te vangen.

Is het realistisch om “cash for cars” te implementeren vanaf 1 januari 2018?

Het wetsontwerp, momenteel nog in voorontwerp, moet nog de wetgevingsprocedure doorlopen en een koninklijk besluit betreffende het indexmechanisme moet nog worden opgesteld en gestemd. Op basis daarvan zullen werkgevers de financiële impact van de mobiliteitsvergoeding moeten inschatten en de impact ervan op het mobiliteitsprogramma en het HR-beleid. Uiteindelijk zal de werkgever ook bekwaam moeten zijn om zijn HR, loonlijst en andere systemen voor het vergemakkelijken van het mobiliteitsvergoedingsprogramma tijdig aan te passen.

Het implementeren van de mobiliteitsvergoeding vanaf 1 januari 2018 lijkt daarom heel ambitieus.

De voorafgaandelijke afweging van de operationele kosten om zowel bedrijfswagens als een mobiliteitsbudget te voorzien, is cruciaal.



01

02

03

04

05

06

07



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte provides audit, tax and legal, consulting, and financial advisory services to public and private clients spanning multiple industries. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries, Deloitte brings world-class capabilities and high-quality service to clients, delivering the insights they need to address their most complex business challenges. Deloitte has in the region of 225,000 professionals, all committed to becoming the standard of excellence.

This publication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the “Deloitte Network”) is, by means of this publication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this publication.