

Vanaf 1 januari 2018 is het voor ondernemingen mogelijk om een mobiliteitsvergoeding toe te kennen aan een werknemer in ruil voor het inleveren van zijn/haar bedrijfswagen. Deze 'cash-for-car' regeling werd ingevoerd door de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, BS 07.05.2018.

De 'cash-for-car' regeling moet duidelijk onderscheiden worden van de regeling rond het mobiliteitsbudget. Het mobiliteitsbudget geeft een werknemer de mogelijkheid om een combinatie te maken van transportmiddelen (vb. kleine bedrijfswagen gecombineerd met een abonnement voor het openbaar vervoer).

Voorwaarden

Om de mobiliteitsvergoeding te kunnen toepassen moet aan een aantal cumulatieve voorwaarden voldaan zijn.

De werkgever:

- o moet **één of meerdere bedrijfswagens toekennen**;
- o en dit reeds gedurende een ononderbroken periode van **ten minste 36 maanden voorafgaand aan de invoering** van de mobiliteitsvergoeding.

De werknemer:

- o moet op het **ogenblik van zijn aanvraag** minstens **3 ononderbroken maanden** beschikken over een bedrijfswagen;
- o heeft **gedurende de 36 maanden voorafgaand** aan de aanvraag **minstens voor een periode van 12 maanden** het voordeel van een bedrijfswagen genoten.

Voor **startende ondernemingen** die minder dan 36 maanden actief zijn, wordt de minimumtermijn van 36 maanden niet toegepast.

Bij **verandering van werkgever** zijn er 3 mogelijkheden:

- o Indien de werknemer al een mobiliteitsvergoeding genoot, kan hij vragen om de mobiliteitsvergoeding voort te zetten bij de nieuwe werkgever;
- o Indien de voorwaarden langs werknemerszijde vervuld waren op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan hij de mobiliteitsvergoeding aanvragen bij de nieuwe werkgever;
- o Indien de werknemer bij de vorige werkgever over een bedrijfswagen heeft beschikt voor minder dan 12 maanden, kan deze periode bij de nieuwe werkgever verderzetten en vervolledigen, waarna hij een mobiliteitsvergoeding kan aanvragen van zodra hij aan de voorwaarden voldoet.

Let wel, deze mogelijkheden om de mobiliteitsvergoeding verder te zetten en/of te vervolledigen kunnen enkel toegepast worden mits de **werkgever** zich hiermee **akkoord** verklaart.

Procedure

De invoering van een mobiliteitsvergoeding is geen verplichting. Het initiatief om een mobiliteitsvergoeding in te voeren ligt bij de werkgever die hier extra voorwaarden aan kan verbinden. Zo is het mogelijk om te bepalen dat de mobiliteitsvergoeding enkel toegepast kan worden voor een bepaalde afdeling of bepaalde categorieën van werknemers.

Vervolgens moet de werknemer een schriftelijke aanvraag bij de werkgever indienen. Ook aan de kant van de werknemer gaat het om een keuze. De werkgever kan de werknemer dus niet verplichten om zijn bedrijfswagen om te ruilen.

Als de werkgever akkoord is met de vraag van de werknemer moet een **schriftelijke overeenkomst** worden opgesteld. Deze overeenkomst maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst en bevat volgende bepalingen:

- o De formele aanvraag van de werknemer;
- o De positieve beslissing van de werkgever;

- o Het basisbedrag van de mobiliteitsvergoeding;
- o Het feit dat de werknemer geen fiscale vrijstelling meer zal genieten voor bijkomende vergoedingen voor woon-werkverplaatsingen (m.u.v. de werknemer die in de 3 voorafgaande maanden reeds een bedrijfswagen cumuleerde met een vergoeding voor woon-werkverplaatsingen);
- o De cataloguswaarde van het voertuig waarop de mobiliteitsvergoeding berekend wordt.

Bedrag

De berekening van de mobiliteitsvergoeding gebeurt aan de hand van de cataloguswaarde van de bedrijfswagen. Het bedrag is gelijk aan **20 % van 6/7^{de} van de cataloguswaarde** van de ingeleverde bedrijfswagen.

De cataloguswaarde wordt de catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier begrepen, met inbegrip van de werkelijk betaalde btw en opties, evenwel zonder kortingen in rekening te brengen. De **leeftijd van de wagen** heeft **geen invloed** op de berekening van de mobiliteitsvergoeding.

Dit bedrag wordt verhoogd met 20% als de brandstofkosten geheel of gedeeltelijk ten laste werden genomen door de werkgever. In dat geval is de mobiliteitsvergoeding gelijk aan 24% van 6/7^{de} van de cataloguswaarde van de bedrijfswagen.

Het bedrag wordt verminderd met de eigen bijdrage van de werknemer. Het laatst betaalde maandbedrag als eigen bijdrage wordt vermenigvuldigd met 12 om te bepalen welk bedrag in mindering moet worden gebracht van de mobiliteitsvergoeding.

Voorbeeld: bij een eigen bijdrage van € 50,00/maand wordt de mobiliteitsvergoeding met € 600,00 (€ 50,00 x 12) verminderd.

Sociale behandeling

De mobiliteitsvergoeding die voldoet aan alle voorwaarden, wordt op zelfde wijze behandeld als de bedrijfswagen. Bijgevolg wordt deze mobiliteitsvergoeding **uitgesloten uit het loonbegrip** en zijn hierop **geen gewone sociale zekerheidsbijdragen** verschuldigd.

De werkgever dient wel een **solidariteitsbijdrage** te betalen die vergelijkbaar is met de solidariteitsbijdrage voor een bedrijfswagen. Deze solidariteitsbijdrage wordt berekend op basis van de gegevens van de ingeruilde bedrijfswagen en is gelijk aan het bedrag van de solidariteitsbijdrage die verschuldigd was tijdens de maand voorafgaand aan de toekenning van de mobiliteitsvergoeding. Ook de indexatie gebeurt op dezelfde wijze.

Fiscale behandeling

De mobiliteitsvergoeding vormt een belastbaar voordeel voor de werknemer. De werknemer wordt slechts in beperkte mate belast op dit voordeel.

Het belastbaar gedeelte van de mobiliteitsvergoeding is gelijk aan **4% van 6/7^{de} van de cataloguswaarde** van de bedrijfswagen. Het resterende bedrag van de mobiliteitsvergoeding is vrijgesteld.

Het belastbaar voordeel mag niet lager liggen dan € 820,00 per jaar. Dit voordeel zal elk jaar op 1 januari geïndexeerd worden op basis van een indexatiemethode die uitgewerkt wordt bij koninklijk besluit. Voor inkomstenjaar 2018 bedraagt dit **€ 1.310,00 per jaar**.

De fiscale vrijstelling voor woon-werkverplaatsingen met privévervoer (€ 400,00 voor 2018) is cumuleerbaar met de mobiliteitsvergoeding.

Voor de werkgever vormt een deel van het belastbaar voordeel van de mobiliteitsvergoeding een verworpen uitgave. Het gaat om 40% indien de werknemer voor de ingeruilde bedrijfswagen over een tankkaart beschikte en over 17% indien dat niet het geval was.

Tussenkost woon-werkverkeer

De mobiliteitsvergoeding stelt de werknemer in principe in staat om zijn woon-werkverplaatsingen te financieren. Om die reden is de werkgever niet meer verplicht om tussen te komen in de woon-werkverplaatsingen van zijn werknemer, ongeacht welk transportmiddel (privéwagen, fiets, openbaar vervoer,..) hierbij gebruikt wordt.

Een werkgever die besluit om nog steeds tussen te komen in de kosten van deze verplaatsingen, naast de toekenning van de mobiliteitsvergoeding, moet op deze tussenkost socialezekerheidsbijdragen betalen en bedrijfsvoorheffing inhouden. De vergoeding betreft aldus een brutovergoeding en wordt gelijkgesteld met loon.

Hierop is **één uitzondering** voorzien, m.n. de werknemer die tijdens de 3 voorafgaande maanden al een **bedrijfswagen cumuleerde met een voordeel woon-werkverplaatsingen** (sociaal abonnement, fiets, ...). In dat geval behoudt de tussenkost van de werkgever zijn voordelige sociale en fiscale behandeling.