

## Cash for car 2.0



**Voortaan volstaat het om recht te hebben op een bedrijfswagen en is het niet langer vereist dat een werknemer er ook effectief gebruik van gemaakt heeft. Ook het bedrag van de mobiliteitsvergoeding zal mee evolueren met de carrière van de werknemer.**

- **Waarom werd de wet aangepast?**

Sinds 1 januari 2018 is het voor bepaalde werknemers mogelijk om hun bedrijfswagen in te ruilen voor een mobiliteitsvergoeding. U kan onze bespreking van de « cash for car – regeling » nalezen in onze news van 17 mei 2018.

De mobiliteitsvergoeding mag niet verward worden met het recent ingevoerde mobiliteitsbudget, hetgeen in eerste instantie een vervanging van de bedrijfswagen in milieuvriendelijke alternatieve vervoersmiddelen beoogt.

Om de coherentie tussen beide systemen te verzekeren, alsook om enkele pijnpunten op te lossen, heeft de regering nu de wet betreffende de invoering van de mobiliteitsvergoeding aangepast op een aantal punten. Wij lichten de belangrijkste aanpassingen hieronder toe.

- **Wie kan er gebruik van maken?**

Tot voor kort kwamen enkel werknemers die in de loop van de 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag gedurende ten minste 12 maanden over een bedrijfswagen beschikt hebben, waarvan een ononderbroken periode van 3 maanden op het moment van de aanvraag, in aanmerking voor een mobiliteitsvergoeding.

Vanaf 1 maart 2019 volstaat het dat een werknemer gedurende deze periodes in aanmerking kwam voor een bedrijfswagen, doordat hij tot een functiecategorie behoort waarvoor het bedrijfswagenbeleid van de werkgever een bedrijfswagen voorziet.

Deze wachttermijnen zullen ook niet langer gelden voor nieuwe aanwervingen of in het geval van een bevordering of functiewijziging die heeft plaatsgevonden vóór 1 maart 2019.

- **Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding**

Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding is niet langer definitief. In geval van promotie of functieverandering, kan de vergoeding verhoogd of verlaagd worden.

Ook is het vanaf nu verplicht om de werknemer vooraf in te lichten over de manier waarop de mobiliteitsvergoeding berekend wordt.

Ten slotte wordt de berekeningswijze op één punt verduidelijkt. Op basis van de initiële wet was het niet duidelijk op welke manier bij de belasting van de vergoeding rekening moest worden gehouden met de eventuele eigen bijdrage van de werknemer. Voortaan kan er geen discussie meer bestaan over het feit dat de eigen bijdrage van de werknemer in mindering moet worden gebracht van het belastbare voordeel van de mobiliteitsvergoeding.

- **Aanpassing van de antimisbruikbepaling**

Een werknemer die zijn bedrijfswagen destijds bekomen heeft door een deel van zijn loon of voordelen in te leveren, komt niet in aanmerking voor het systeem. Deze beperking stond reeds in de initiële wet, en blijft behouden.

Echter, wanneer uit een individuele overeenkomst blijkt dat een werknemer destijds loon of voordelen heeft gekregen ter vervanging van het recht op een bedrijfswagen waarvan hij geen gebruik wenste te maken, dan kan de mobiliteitsvergoeding vanaf nu wél worden toegekend ter vervanging van dat loon of andere voordelen.

- **Wat te onthouden?**

In onderstaand schema worden de belangrijkste wijzigingen samengevat, die van kracht zijn sinds 1 maart 2019:

	<b>Wet 30 maart 2018</b>	<b>Vanaf 1 maart 2019</b>
<b>Voorwaarden voor werknemer</b>	Minstens 12 maanden <b>effectief</b>	Minstens 12 maanden <b>recht op</b>
<b>Bij aanwerving of promotie vóór 1/3/2019</b>	Wachttermijn	Geen wachttermijn
<b>Statisch bedrag?</b>	Ja	Nee

--	--	--

<b>Antimisbruik</b>	Geen bedrijfswagen n.a.v. optimalisatie	Wel ter vervanging van "compensatie"
---------------------	---	--------------------------------------

Bron: Wet van 17 maart 2019 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de mobiliteitsvergoeding, B.S.29 maart 2019.