

Plan cafétéria, au

La « voiture de société » est une valeur sûre depuis des décennies déjà dans la culture d'entreprise belge. Elle a évolué, passant du statut d'outil indispensable au collaborateur en service extérieur à une composante importante du salaire d'un grand nombre de collaborateurs. La soif fiscale de nos pouvoirs publics, impossible à éteindre, a fait souffler un vent de panique, fin 2011, sur tous les « bénéficiaires » d'un véhicule de société qui, soudainement, devaient subir une taxe supplémentaire via l'ATN (avantage de toute nature). Et ceci a changé le regard sur la voiture de société.

En 2012, la publication par le SPF Finances de quatre listes successives de FAQ relatives à la fiscalité des voitures de société et, en particulier, à l'ATN, ont bien montré à quel point la recherche d'argent constituait le seul motif du gouvernement Di Rupo. Ces tentatives répétées visaient à clarifier les choses, mais n'ont jamais vraiment atteint leur but.

L'écologisation visée du parc a toutefois réussi en partie, même si elle est essentiellement due à la bonne volonté des entreprises et des sociétés de leasing. Le parc de société a toujours été plus « vert » que le parc particulier et représente environ 22 % du parc automobile total belge. Les émissions moyennes de CO₂ de ces véhicules de société sont aujourd'hui inférieures à celles de la flotte particulière.

Conséquence du « poids » de l'ATN, certains travailleurs ont aussitôt trouvé la voiture de société moins attractive. Mais compte tenu du fait qu'il s'agit d'une composante du salaire, il n'est pas question d'y renoncer. La demande pour d'autres « produits » que la voiture a débouché sur un intérêt croissant pour ce qui relève du « plan cafétéria », une espèce de menu d'avantages pour le travailleur. Mais attention : ici aussi, le fisc peut éteindre sa soif d'argent via le principe de l'ATN

Budget mobilité

Travailler avec un « budget mobilité » au lieu de l'attribution classique d'une voiture de société n'est pas neuf. De grandes entreprises y sont habituées depuis longtemps ; les plus petites sont intéressées mais ne savent pas bien comme s'y prendre. Alexis Ceuterick, avocat spécialisé dans le droit social, auparavant directeur chez KPMG Tax & Advisory, déclarait lors du KBC Autolease Fleet Eco Day : « Le budget mobilité peut être mis à disposition tant physiquement que virtuellement par l'employeur et sert, *stricto sensu*, à couvrir tous les coûts relatifs au

transport. Il peut cependant être interprété plus largement et étendu à la mobilité. Ceci permet d'inclure les coûts liés à l'aménagement d'un poste de travail mobile : accès internet, tablette, smartphone et autres produits IT. »

Avec une mise à disposition physique, l'employé gère le budget comme faisant partie de son salaire brut ou comme un budget séparé. Dans le cas d'une mise à disposition virtuelle, c'est l'employeur qui gère le budget.

La voiture de société a longtemps été une « arme » importante dans la « chasse aux talents ». Aujourd'hui, les voitures sont toujours attractives mais ne sont plus le seul facteur déterminant. Les utilisateurs font davantage valoir leurs besoins individuels.

Il est par exemple possible d'attribuer à un employé A une voiture et un budget annuel pour les frais liés aux déplacements domicile/lieu de travail et professionnels. Le budget éventuellement restant peut être versé comme bonus. L'employé B opte pour un budget qu'il peut dépenser librement, ce qui lui permet à certaines périodes de l'année de disposer d'une moto ou d'un MPV⁽¹⁾ spacieux au lieu d'une voiture de société standard.

« Sur le plan de la législation sociale et fiscale, la question est de savoir si le budget mobilité doit être considéré comme un coût salarial ou comme des coûts propres à l'employeur », remarque Alexis Ceuterick. « De plus, le budget mobilité n'est pas monobloc, mais chacune de ses composantes fait l'objet d'un régime spécifique sur le plan du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité. Ceci entraîne une charge administrative non négligeable. »

Il convient par exemple de faire attention aux incompatibilités : allouer un remboursement forfaitaire des frais n'est pas compatible avec le

(1) MPV: Multi Purpose Vehicle

baine ou souci ?



paiement d'un budget mobilité. Lorsqu'en fin d'année le budget mobilité n'est pas épuisé et que le restant est versé comme bonus, l'employé sera imposé fiscalement sur ce montant et devra payer des cotisations sociales.

Lorsqu'un employeur opte unilatéralement pour une petite auto plus un budget mobilité, celle-ci pourrait ne pas suffire à certains employés dans le cadre d'une mobilité familiale. La voiture plus spacieuse qui était mise à disposition avant cette décision unilatérale constituait une composante salariale et, en poussant le bouchon très loin, la décision de privilégier une petite voiture pourrait être considérée comme une rupture du contrat de travail !

Plan cafétéria

« Le plan cafétéria offre à l'employé le choix conditionnel entre différentes composantes salariales au sein d'un budget fixé au préalable », définit Joris De Wortelaer, avocat Partner VBV Partners et assistant à la Faculté de Droit & de Criminologie de la VUB, au cours d'un premier workshop de la Fédération Belge « Fleet & Mobility Management » (FBFMM). « L'employé peut, en partie, composer librement son pack salarial. »

Une distinction est opérée entre un plan cafétéria vertical et horizontal. Le premier laisse des possibilités de choix entre différentes composantes salariales (par ex. entre une voiture de société et/ou un gsm, et/ou une assurance groupe, et/ou des jours de vacances). Dans le second cas, le choix est

possible au sein d'une même composante salariale (par ex. voiture de société avec possibilité de choisir la catégorie, les couleurs, les options, un investissement personnel complémentaire, la limitation de la carte carburant).

Le plan cafétéria est très large, avec une grande variété de composantes au sein desquelles des choix très différents sont possibles. C'est ainsi qu'on voit des composantes mobilité, assurances complémentaires, avantages cash, avantages en nature et vacances... Au sein de la composante « mobilité », nous retrouvons évidemment la voiture de société, mais aussi des éléments tels qu'un abonnement de train avec un choix possible entre la 1^{re} et la 2^e classe, la limitation au déplacement domicile/lieu de travail ou l'extension à tout le réseau.

La « mobilité » peut aussi comprendre d'autres modes de transport public, un vélo, une indemnité vélo, des facilités pour le télétravail...

Au sein de la composante « assurances complémentaires », l'employé peut choisir notamment une pension complémentaire avec modification des montants et/ou la méthode d'investissement appliquée, ou encore une assurance hospitalisation et décès. Les « avantages cash » comprennent des possibilités telles que la rémunération complémentaire, les warrants, les Fund options ou encore les allocations familiales complémentaires.

« L'avantage en nature » est sans conteste la composante la plus élastique, avec des éléments

comme les smartphones, les PC, les tablettes, la connexion internet, l'équipement de bureau à domicile, les installations sportives, les formations, un budget technologie... La composante « jours de vacances » permet à l'employé de prendre des jours de vacances au détriment du salaire ou, inversement, de renoncer à des jours de vacances pour davantage de cash. Selon SD Worx, un tiers des employés ne seraient pas satisfaits de la composition salariale actuelle et la moitié d'entre eux demanderait du sur mesure, en d'autres termes, un plan cafétéria vertical. Du côté des employeurs, 1 sur 10 envisagerait de lancer un plan cafétéria dans les 3 ans.

Une nouvelle mode après le nouveau travail ?

Proposer un plan cafétéria rend l'employeur plus attractif et favorise la quête de talents. Il a un impact positif sur l'image de la société, augmente la satis-

faction par rapport au salaire et permet de rémunérer en fonction des besoins. Un plan cafétéria génère une grande diversification, et doit en principe refléter l'effectif. Il accroît l'indépendance des travailleurs et leur engagement. Si l'approche est bien réfléchie, il est même possible pour l'employeur de réaliser des économies salariales et, en tout cas, de mieux maîtriser les coûts salariaux. Hélas, le plan cafétéria va aussi de pair avec une administration accrue, un surcoût du support IT, l'abandon de « l'uniformité de l'entreprise » (par ex. un choix standard pour la voiture), jusqu'à l'incertitude juridique à long terme. Une masse critique est nécessaire pour qu'un plan cafétéria réussisse. C'est probablement l'avenir pour de nombreuses grandes entreprises, mais le cadre social et fiscal actuel n'est pas (encore) en accord.

Eduard CODDÉ ■

Déduction de la TVA

L'ATN n'est pas le seul sujet de préoccupation dans la problématique des voitures de société. Il existe aussi une aggravation de la pression sur la voiture en termes de TVA. Auparavant, une déductibilité moyenne de 50 % sur la TVA était prévue plus une taxation pour l'usage privé de la voiture de société. Aujourd'hui, en principe, la TVA ne peut être déduite que pour les kilomètres professionnels à moins qu'une contribution de l'employé ne soit appliquée. Dans ce cas, la déduction de maximum 50 % de la TVA est en vigueur mais avec, en plus, une perception TVA sur cette contribution de l'employé. Dans les deux cas, ceci inclut une charge administrative complémentaire considérable pour la documentation et le calcul des montants déductibles.

Bert Derez, Deloitte, pendant le KBC Autolease Fleet Eco Day : « L'administration de la TVA permet aussi une échappatoire, une "solution de facilité" qui consiste en une déduction forfaitaire de la TVA de 35 % appliquée à l'ensemble du parc. Comme si ce n'était pas suffisamment alambiqué, l'entreprise doit elle-même choisir la formule qu'elle souhaite appliquer et se tenir à ce choix pendant 4 ans. » Les experts affirment que plus la flotte est écologique, plus l'impact de la différence entre la « vieille » déduction de 50 % maximum et le nouveau forfait de 35 % est petit. De plus, le choix en faveur de la déduction forfaitaire de 35 % est avantageux pour celui qui utilise beaucoup la voiture de société en privé. Mais était-ce là l'objectif des autorités ?



Bert Derez, Deloitte: « Comme si ce n'était pas déjà assez alambiqué l'entreprise doit se tenir à son choix pendant 4 ans. »