

Cafetariaplan, een zegen of een nie

De 'bedrijfswagen' is al decennia lang een 'vaste waarde' in de Belgische bedrijfscultuur. Hij is geëvolueerd van het onmisbare tool voor de buitendienstmedewerker naar een belangrijke looncomponent voor een veel breder veld medewerkers. De niet te stillen fiscale honger van onze overheid heeft eind 2011 heel wat paniek gezaaid bij iedereen die een bedrijfswagen 'genoot', want zij werden plots flink meer belast via het VAA. Dat leidde tot een andere kijk op de bedrijfswagen.

Hoezeer de geldhonger van de regering DiRupo het enige motief was, bleek in 2012 door het publiceren van liefst vier FAQ-lijsten met betrekking tot de fiscaliteit voor bedrijfsauto's en in het bijzonder het VAA (Voordeel van Alle Aard). Het waren herhaalde pogingen om klaarheid te scheppen, wat nooit echt gelukt is.

De beoogde vergroening van het wagenpark is gedeeltelijk gelukt, zij het hoofdzakelijk door de goodwill van bedrijven en leasemaatschappijen. Bedrijfswagens zijn altijd al 'groener' geweest dan het particuliere wagenpark en hoe belangrijk ook, de bedrijfswagens hebben in België ongeveer 22% aandeel in het totale wagenpark. De gemiddelde CO₂-uitstoot van de bedrijfswagens ligt vandaag onder deze van de particuliere vloot.

Als gevolg van het doorwegende VAA vonden sommige werknemers de bedrijfsauto plots minder aantrekkelijk, maar gezien het een looncomponent betreft is opgeven geen optie. De vraag naar andere 'producten' dan de auto leidde naar een snel toenemende belangstelling voor wat als 'cafetariaplan' bekend staat, een soort vrije menukeuze aan voordelen voor de werknemer. Maar opgelet: ook hier kan de fiscus zijn geldhonger stillen via het principe van VAA (Voordeel van Alle Aard)...

Mobiliteitsbudget

Het werken met een 'mobiliteitsbudget' i.p.v. het klassiek toekennen van een bedrijfsauto groeit vanuit de praktijk. Grote bedrijven zijn er al een tijd mee vertrouwd, kleinere voelen er wel wat voor, maar weten niet goed hoe het aan te pakken. Alexis Ceuterick, Advocaat gespecialiseerd in sociaal recht, voorheen directeur bij KPMG Tax & Advisory, tijdens de KBC Autolease Fleet Eco Day: "Het mobiliteitsbudget kan door de werkgever zowel fysiek als virtueel ter beschikking worden

gesteld en dient strikt gesproken om alle kosten m.b.t. transport te dekken. Het kan echter ook ruimer geïnterpreteerd worden en uitgebreid naar mobiliteit. Dat laat toe om kosten gelinkt aan de inrichting van een mobiele werkplek op te nemen, zoals internettoegang, een tablet, smartphone of andere IT-producten".

Bij een fysieke terbeschikkingstelling beheert de werknemer het budget als onderdeel van zijn brutoloon of als een afzonderlijk budget. Bij de virtuele terbeschikkingstelling is de werkgever diegene die het budget beheert.

De bedrijfsauto was lange tijd een belangrijk 'wapen' in de 'war for talent'. Vandaag zijn auto's nog steeds aantrekkelijk maar zijn ze niet langer de unieke doorslaggevende factor. Gebruikers laten meer hun individuele behoeften gelden. Het is bijvoorbeeld mogelijk om werknemer A een auto + een jaarbudget toe te kennen voor kosten verbonden aan het woon/werkverkeer en beroepsverplaatsingen. Het eventueel overblijvend budget kan als bonus worden uitgekeerd.

Werknemer B kiest voor een budget dat hij vrij kan besteden, waardoor hij bepaalde perioden van het jaar over een motor of een ruime MPV⁽¹⁾ kan beschikken i.p.v. de standaard bedrijfsauto.

"Op sociaal en fiscaal rechtelijk vlak stelt zich de vraag of het mobiliteitsbudget als loonkost of als kosten eigen aan de werkgever moet beschouwd worden" merkt Alexis Ceuterick op. "Bovendien is het mobiliteitsbudget geen eenheid, maar geldt rond elke component ervan een eigen specifiek regime op het vlak van arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit. Dat leidt tot een niet te verwaarlozen administratieve rompslomp".

Zo is het uitkijken voor dubbels: het uitkeren van een forfaitaire onkostenvergoeding is niet verenigbaar met het betalen van een mobiliteitsbudget. Wanneer iemand op het einde

(1) MPV: Multi Purpose Vehicle

uw zorgenkind?



van het jaar overhoudt op zijn mobiliteitsbudget en dit als bonus uitgekeerd krijgt, wordt hij daarop fiscaal belast en zal ook sociale bijdragen moeten afdragen.

Wanneer een werkgever eenzijdig beslist voor een kleine auto + mobiliteitsbudget, dan kan dit voor sommige werknemers betekenen dat die kleine auto niet voldoet voor de gezinsmobiliteit. De grotere auto die voor de eenzijdige beslissing paraat stond, was een looncomponent en extreem doorgedreven kan de beslissing over te schakelen op kleine auto's als een verbreking van het arbeidscontract aangevochten worden!

Cafetariaplan

“Het cafetariaplan biedt de werknemer de voorwaardelijke keuze tussen verschillende looncomponenten binnen een op voorhand vastgelegd budget” definieerde Joris DeWortelaer, Advocaat-Partner VBV Partners en Assistent Faculteit Recht & Criminologie VUB, tijdens een eerste workshop van de Belgische Federatie voor Fleet & Mobility Management vzw (BFFMM). “De werknemer kan zijn loonpakket gedeeltelijk vrij samenstellen”.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen een verticale en een horizontale cafetariaplanning. Eerstgenoemde laat keuzemogelijkheden over verschillende looncomponenten heen (vb. keuze tussen bedrijfswagen en/of gsm, en/of groepsverzekering, en/of vakantiedagen). Bij de

horizontale cafetariaplanning beperkt de keuze zich binnen een bepaalde looncomponent (vb. bedrijfsauto met keuze tussen categorieën, kleur, opties, bijkomende persoonlijke investering, beperking tankkaart).

Het cafetariaplan gaat zeer breed, met een rijke variatie aan componenten binnen dewelke nog eens heel verschillende keuzes mogelijk zijn. Zo zijn er de componenten mobiliteit, aanvullende verzekeringen, cash-voordelen, voordelen in natura en vakantie. Binnen de component 'mobiliteit' vinden we uiteraard de bedrijfsauto terug, maar ook elementen als een treinabonnement, met mogelijk keuze voor 1^e/2^e klasse, beperking tot woon/werkverkeer of uitbreiding naar het ganse net. 'Mobiliteit' kan ook andere openbare vervoersmodi bevatten, een fiets of fietsvergoeding, faciliteiten voor telewerken...

Binnen de component 'aanvullende verzekeringen' kan de werknemer o.a. kiezen voor aanvullend pensioen met wijziging van de bijdragen en/of de gehanteerde beleggingsmethodiek, of ook nog een hospitalisatie- en overlijdensverzekering. Onder de 'cash-voordelen' vinden we mogelijkheden als extra loon, warrants, Fund options, of ook nog aanvullende kinderbijslag. 'Voordelen in natura' is ongetwijfeld de meest rekbare component, met elementen als smartphones, PCs, tablets, internetaansluiting, thuishantooruitrusting, sport-

faciliteiten, opleidingen, een technologie-budget... De component 'vakantie' laat de werknemer o.a. toe meer vakantiedagen op te nemen ten koste van het loon, of omgekeerd vakantiedagen in te leveren voor meer cash.

Volgens SD Worx zou een derde van de werknemers ontevreden zijn over de huidige loonsamenstelling en is de helft vragende partij voor maatwerk, m.a.w. voor een verticale cafetariaplanning. Bij de werkgevers zou 1 op 10 overwegen binnen de 3 jaar een cafetariaplan op te starten.

Een nieuwe hype na het nieuwe werken?

Het aanbieden van een cafetariaplan maakt de werkgever aantrekkelijker en helpt bijgevolg bij de 'war for talent'. Het heeft een positieve neerslag op het imago van het bedrijf, verhoogt de tevredenheid over het loon en laat toe te belonen volgens de behoeften. Een cafetariaplan zorgt voor een grote

diversificatie, waardoor het principieel een weerspiegeling moet zijn van het personeelsbestand. Het verhoogt de zelfstandigheid van de werknemers en hun engagement. Bij een goed doordachte aanpak zijn aan werkgeverszijde zelfs loonkostenbesparingen mogelijk en zeker een betere loonkostenbeersing.

Helaas gaat het aanbieden van een cafetariaplan ook gepaard met een verhoogde belasting van de administratie, een meerkost voor de IT-ondersteuning, het opgeven van de 'bedrijfsuniformiteit' (vb. standaardkeuze auto), tot juridische onzekerheid op langere termijn. Er is nood aan kritische massa om een cafetariaplan te laten lukken. Waarschijnlijk is dit voor heel wat grotere bedrijven de toekomst, maar het actuele sociale en fiscale kader sluit hier (voorlopig) nog niet bij aan.

Eduard CODDÉ ■

BTW-aftrek

Niet alleen het VAA baart zorgen bij het onderwerp bedrijfswagens, nu is er ook nog van BTW-zijde een verzwaring van de druk op de auto. Voorheen was er een gemiddelde BTW-aftrek van 50% voorzien + taxatie voor het privégebruik van de bedrijfsauto. Nu mag in principe enkel BTW afgetrokken worden voor de effectief beroepsmatig gereden kilometers, tenzij er een werknemersbijdrage is, waardoor terug de max. 50% BTW-aftrek geldt, maar er een BTW-heffing op die werknemersbijdrage bijkomt. In beide gevallen sluit dit een aanzienlijke bijkomende administratieve belasting in voor het documenteren en berekenen van de aftrekbare bedragen.

Bert Derez, Deloitte, tijdens de KBC Autolease Fleet Eco Day: "De BTW-administratie laat ook nog een uitweg, een 'gemakkelijkheidsoplossing', die bestaat uit een forfaitaire over het volledige wagenpark toegepaste BTW-aftrek van 35%. Alsof het allemaal nog niet gek genoeg is, moet het bedrijf zelf kiezen welke formule men wenst te hanteren en deze keuze dan ook nog eens 4 jaar vasthouden".

Experts stellen dat hoe groener de vloot, hoe kleiner de impact van het verschil tussen de oude max. 50% aftrek en de nieuwe 35% forfait. Bovendien is de keuze voor de 35% forfaitaire BTW-aftrek voordelig voor wie veel privé gebruik maakt van de bedrijfsauto. Maar of dat de bedoeling was van de overheid?



Bert Derez, Deloitte: "Alsof het allemaal nog niet gek genoeg is, moet het bedrijf zelf kiezen welke formule men wenst te hanteren en deze keuze dan ook nog eens 4 jaar vasthouden".