

# De savoir comment le traitement fiscal et social des modes de déplacement exerce une influence sur le bien-être des travailleurs

Mémoire réalisé par  
**Thibault Bernard**

Promotrice  
**Pascale Vielle**

Année académique 2015-2016  
**Master en droit**



## Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une oeuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.\*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une oeuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette oeuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

\* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Je remercie toutes les personnes qui de près ou de loin, parfois même à leur insu, m'ont aidé dans l'élaboration de ce mémoire.

Plus particulièrement, je remercie le Professeur Pascale Vielle pour son écoute et ses précieux conseils.

Je remercie également ma famille et mes amis pour leur accompagnement tout au long de mon parcours.

Enfin, je remercie du fond du cœur Mme le Docteur Roxane Audistère pour son précieux soutien, et Mme Alice Desneux pour toute sa bienveillance et son accueil toujours chaleureux.

Introduction.....	1
Partie I : Contextualisation .....	3
Introduction .....	3
Chapitre I : La mobilité, un problème tenace.....	3
Section I : Introduction.....	3
Section II : La mobilité, une problématique qui défie toute logique ? .....	6
§1 : La voiture de société comme outil de travail flexible .....	6
§2 : La voiture de société comme moyen de transport familial .....	6
§3 : La voiture comme symbole de statut social.....	7
§4 : Les motifs micro et macro-économiques.....	7
§5 : La voiture de société comme composante du package salarial.....	8
Chapitre II : La mobilité en chiffres.....	9
Section I : Introduction.....	9
Section II : Étude triennale.....	9
§1 : Etude de l'instrument.....	9
§2 : Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail.....	10
§3 : Evolution de la fréquentation des différents modes de transport .....	11
§4 : Facteurs ayant un impact sur le choix du mode de transport. ....	13
a) La densité de la population .....	13
b) L'accessibilité des transports en commun .....	13
c) La distance domicile-lieu de travail.....	14
d) Le secteur d'activité .....	15
e) Le genre .....	16
Section III : Moyens de transport fournis par l'employeur.....	16
§1 : Origine des chiffres.....	16
§2 : Voitures de société.....	16
§3 : Vélos de société.....	17
§4 : Motos de société .....	17
§5 : L'abonnement social .....	17
§6 : Covoiturage .....	17

Chapitre III : L'impact de la mobilité sur le bien-être des travailleurs, un déterminant de la demande tombé dans l'oubli.....	18
Introduction .....	18
Section I : La subordination, un frein aux aspirations personnelles du travailleur .....	18
Section II : Les effets de la mobilité sur la santé des travailleurs .....	19
§1 : Les modes actifs de déplacement et leurs bienfaits sur la santé et le bien-être des travailleurs.....	20
§2 : Les transports en commun.....	21
Partie II : Le traitement social et fiscal des rémunérations alternatives liées à la mobilité ....	22
Introduction.....	22
Chapitre I : La notion de rémunération .....	22
Section I : La notion de rémunération en droit du travail .....	22
Section II : La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale.....	24
Section III : La notion de rémunération en droit fiscal .....	24
Chapitre II : Le traitement des rémunérations alternatives liées à la mobilité.....	25
Section I : Rémunérations alternatives liées aux déplacements en voiture.....	25
§1 : L'usage privé d'une voiture de société.....	25
A) Traitement fiscal.....	26
1. Dans le chef du travailleur .....	26
2. Dans le chef de l'employeur à l'impôt des sociétés .....	29
3. Traitement TVA à charge de l'employeur.....	30
B) Traitement en droit de la sécurité sociale .....	31
C) Éléments essentiels de droit du travail .....	34
§2 : L'usage d'un véhicule privé .....	39
A) L'usage d'un véhicule privé à des fins professionnelles .....	39
1. Traitement fiscal .....	39
2. Aspects de sécurité sociale.....	41
B) L'usage d'un véhicule privé pour les déplacements domicile-lieu de travail ....	41
1. Traitement fiscal .....	41
2. Aspects de sécurité sociale.....	42
§3 : La mise à disposition d'une carte essence .....	42
A) Le travailleur ne bénéficie pas d'une voiture de société .....	42

1. Traitement fiscal .....	42
2. Aspects de sécurité sociale .....	43
B) Le travailleur dispose d'une voiture de société .....	43
§4 : Covoiturage et transport collectif organisé .....	43
A) Le covoiturage .....	43
B) Le transport collectif organisé.....	44
Section II : Le remboursement des frais de déplacements en transports en commun ...	45
§1 : Le transport en train.....	45
A) Traitement fiscal.....	46
B) Aspects de sécurité sociale .....	46
§2 : Le transport en bus, tec, tram ou métro .....	47
§3 : Les transports publics combinés .....	47
Section III : Rémunérations alternatives liées aux déplacements à vélo.....	48
§1 : Le vélo de société .....	48
A) Traitement fiscal.....	48
B) Traitement en droit de la sécurité sociale .....	49
§2 : Les déplacements domicile-lieu de travail à vélo .....	49
A) Traitement fiscal.....	49
B) Aspects de sécurité sociale .....	50
Section IV : Rémunérations alternatives liées aux déplacements pédestres.....	50
Section V : Rémunérations alternatives liées aux déplacements à moto .....	51
§1 : La moto de société .....	51
A) Traitement fiscal.....	51
B) Aspects de sécurité sociale .....	51
§2 : L'usage d'une moto personnelle pour les déplacements domicile-lieu de travail	51
Partie III : Pistes de réflexion pour une meilleure mobilité .....	52
Introduction.....	52
Chapitre I : Le partage des meilleures pratiques.....	53
Chapitre II : Le budget mobilité .....	54
Section I : Concept .....	54
Section II : Résultats encourageants des tests de terrain.....	54

Section III : Obstacles à l’instauration du budget mobilité.....	55
Section IV : Orientations pour un budget mobilité à succès .....	56
§1 : Un budget mobilité budgétairement neutre .....	56
§2 : Un statut social et fiscal favorable pour le budget mobilité .....	57
a) Le statut social du budget mobilité .....	57
b) Le statut fiscal du budget mobilité.....	58
Chapitre III : Le dispositif légal relatif à la protection de la santé et du bien-être des travailleurs .....	58
Section I : Politique de bien-être .....	59
Section II : Organes pour le bien-être lors de l’exécution du travail .....	60
Section III : Surveillance de la santé des travailleurs et gestion du stress.....	61
Conclusion .....	62
Bibliographie .....	63

## **Introduction**

La rémunération, élément essentiel du contrat de travail, occupe une place fondamentale dans les relations entre employeurs et travailleurs. De nos jours, sous la pression fiscale et parafiscale particulièrement élevée, les entreprises ne se limitent plus au paiement d'un salaire en espèces, afin de réduire la charge de cotisation et d'imposition prélevée. C'est ainsi que sont apparues les rémunérations dites « alternatives ».

Parmi ces nouvelles formes de rémunération se trouvent quelque 400.000 véhicules de société – octroyés en complément de salaire – qui circulent quasi quotidiennement sur nos routes. Le traitement fiscal et social de cet avantage n'est pas le seul facteur qui explique l'ampleur de ce phénomène. C'est pourquoi la première partie du présent ouvrage a vocation d'exposer les déterminants de l'offre et de la demande de véhicules. Dans un souci d'investigation globale de la problématique mobilité, nous aborderons également la répartition modale des outils de déplacement mis à la disposition des travailleurs pour se rendre sur leur lieu de travail.

400.000 voitures de société quotidiennement sur nos routes, c'est aussi un tableau qui rend notre pays si tristement célèbre : nos embouteillages... parmi les pires d'Europe. La problématique de la mobilité – particulièrement la mobilité automobile – est loin d'être sans conséquences sur la santé du travailleur. Nous étudierons en détails ce déterminant insuffisamment plébiscité.

L'optimisation de la mobilité passe par une diversification de l'utilisation des moyens de transport ; la voiture de société n'est pas la seule à bénéficier d'un traitement favorable. Aussi, dans la deuxième partie, aborderons-nous de manière exhaustive les traitements fiscaux et sociaux des différents modes de déplacement.

Les travailleurs sont – nous le démontrerons – bien conscients que le choix de l'automobile est loin d'être optimal en toutes circonstances. Cette lucidité s'exprime sans équivoque quand le travailleur peut exercer une fraction de la compétence décisionnelle en lieu et place d'un quelconque choix collectif de modalité de transport posé par l'employeur. Malheureusement, il ne lui est pas toujours possible de faire valoir ses aspirations

personnelles. Dès lors, dans la dernière partie, nous aborderons et envisagerons des solutions alternatives pour améliorer notre mobilité, dont une qui semble actuellement tombée dans l'oubli : le budget mobilité.

## **Partie I : Contextualisation**

### **Introduction**

Dans cette première partie, nous aspirons à fixer le cadre général de ce que nous appelons d'ores et déjà l'« équation mobilité ». Nous partirons d'un constat : les infrastructures routières et ferroviaires sont extrêmement bien développées en Belgique, mais, malgré l'ampleur de ces infrastructures, nos grands axes routiers sont complètement saturés.

Quelques 400.000 voitures de société circulent quasi-quotidiennement sur nos routes. Il nous semble par conséquent primordial de présenter les déterminants de l'offre et de la demande de véhicule, ceux de notoriété publique mais aussi les moins plébiscités. Le traitement social et fiscal des différents modes de transport ne sera que brièvement exposé dans cette première partie, mais se trouvera au cœur de la seconde.

Ensuite, nous aborderons les résultats de l'addition des différentes composantes de l'offre et la demande. Au moyen de différentes études et enquêtes, nous exposerons la répartition modale actuelle des moyens de déplacement utilisés par les travailleurs pour se rendre sur le lieu de travail. Nous analyserons aussi dans quelle mesure les employeurs mettent à disposition de leurs travailleurs chacun des modes de déplacement.

Finalement, nous nous pencherons davantage sur une composante de la demande – mais aussi de l'offre – de véhicule, qui à notre sens mérite toute notre attention : le bien-être du travailleur.

### **Chapitre I : La mobilité, un problème tenace**

#### **Section I : Introduction**

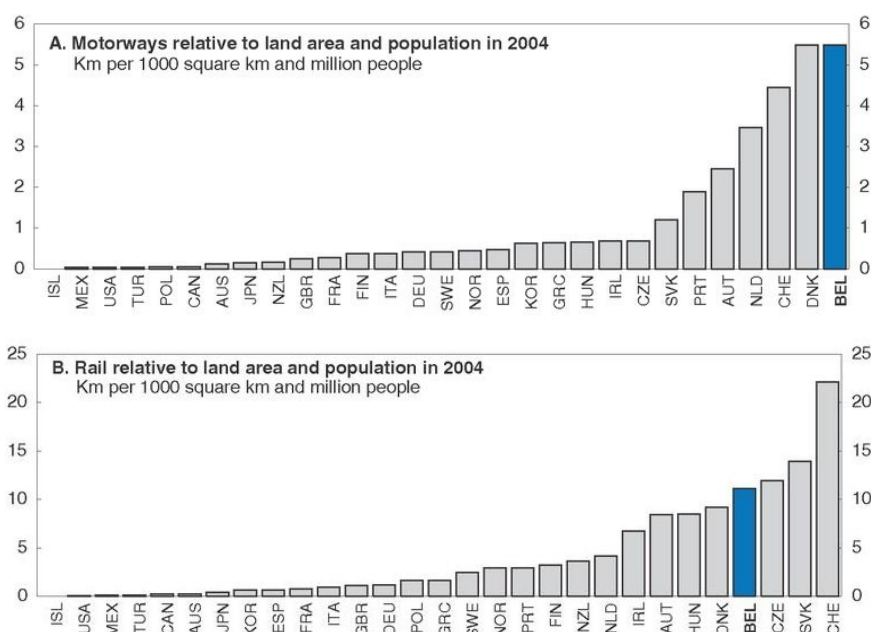
Inutile de formuler cette phrase sous forme interrogative, la mobilité est un problème tenace. La mobilité, et particulièrement la mobilité automobile est devenue un problème économique et social<sup>1</sup>. Les files à l'entrée des grandes métropoles telles Bruxelles, Anvers, ne cessent de prendre de l'ampleur. Certains vont jusqu'à dire que ces embouteillages sont

---

<sup>1</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001, pp. 3-4.

les pires d'Europe<sup>2</sup>. Pour l'OCDE, trouver des solutions à ce problème primordial relève de la survie économique de la Belgique<sup>3</sup>.

Malgré le bon développement des infrastructures de transport (graphiques)<sup>4</sup>, l'augmentation du volume de véhicules pose des problèmes en termes de congestion des voies de circulation. Cette augmentation de volume est accrue par la politique mise en place par les autorités publiques<sup>5</sup>.



Le développement extrême des infrastructures est manifestement insuffisant pour apporter une solution à l'« équation mobilité » : 20% des travailleurs jugent inacceptable le temps qu'ils sont contraints d'accorder au trajet qui relie leur domicile à leur lieu de travail<sup>6</sup>. Le bilan n'est pas plus positif dans le chef des entreprises : 21% d'entre elles ont déjà essuyé des refus de candidats dus à des difficultés d'accès<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Anvers et Bruxelles occupent respectivement la 3 (71 heures) et la 5<sup>ème</sup> position (70 heures) en termes de temps moyen passé dans les embouteillages en 2015 selon Inrix scorecard, l'une des principales plateformes d'informations sur la mobilité à l'échelle mondiale. Disponible sur : <http://inrix.com/scorecard/>.

<sup>3</sup> Les répercussions économiques des embouteillages s'élèvent à un à deux pour cent du PIB, soit de 3,7 à 7,4 milliards d'euros par an.

<sup>4</sup> OECD, *OECD economic Surveys : Belgium 2013*, Paris, ed. OECD, 2013, pp. 77 et s.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

<sup>6</sup> Les chiffres sont extraits de la récente enquête « fleet and mobility survey » de Mobimix.be, enquête réalisée en 2012.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

Or la mobilité exerce un rôle fondamental dans le bon fonctionnement de l'économie, en particulier lorsqu'il s'agit de fournir une bonne mobilité aux travailleurs. Par ailleurs, la mobilité participe de façon décisive au développement économique et social des territoires. En Belgique, le rôle fondamental de la mobilité est accru par le prix de l'immobilier qui est une barrière financière au déménagement du travailleur au plus proche de son lieu de travail. Il est par conséquent d'autant plus important que le trafic soit fluide.

Au-delà des aspects économiques, la mobilité exerce une influence dans toutes les sphères de notre société. En ce qui concerne les aspects immatériels de notre vie, tels que les loisirs, la connaissance, la culture, la liberté et l'autodétermination, la voiture n'est pas étrangère au paroxysme de ces développements<sup>8</sup>. Aucun mode de déplacement n'offre une plus grande flexibilité individuelle que la voiture. Elle permet en principe de se rendre dans des lieux les plus divers en des temps opportuns et ce sans la moindre restriction<sup>9</sup>. Ces facteurs expliquent que la voiture privative demeure le moyen de transport prédominant en Belgique. Les transports publics ne drainent qu'un voyageur sur cinq.

La problématique de la mobilité est avant tout automobile. En Belgique, l'on dénombre quelques 400.000 véhicules de société<sup>10</sup> accordés en complément de salaire en 2014. Ce nombre peut sembler dérisoire par rapport au 6.619.726 de véhicules immatriculés en Belgique la même année<sup>11-12</sup>. Cependant, la quasi-totalité des véhicules de société se trouvent sur la voirie au même moment, à savoir le matin et le soir, aux heures dites de pointe. De plus, nul n'ignore que les activités économiques se concentrent en des lieux particuliers, ce qui augmente l'importance de la congestion de certains axes.

---

<sup>8</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *Le travailleur est le pilote*, Anvers, ed. SD Worx, 2014, p. 3.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001, pp. 3-4.

<sup>11</sup> Aujourd'hui ce nombre est porté à 6.709.276.

<sup>12</sup> Les chiffres sont extraits des statistiques du SPF économie, plus précisément de la rubrique « évolution du parc de véhicules en 2015 », Disponible sur : [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/circulation\\_et\\_transport/circulation/parc/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/circulation_et_transport/circulation/parc/).

## Section II : La mobilité, une problématique qui défie toute logique ?

Chaque jour, les travailleurs perdent un temps considérable dans les files. L'impact sur la productivité et sur le PNB est substantiel. L'achat, l'entretien et l'utilisation de la voiture représente un investissement important. De surcroît, la valeur du véhicule décroît extrêmement rapidement... Et pourtant son utilisation ne cesse de croître<sup>13</sup>. Comment expliquer ce phénomène ? Dans les paragraphes ci-dessous, sont exposés les déterminants de l'offre et de la demande.

### §1 : La voiture de société comme outil de travail flexible

La voiture de société permet aux travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail et d'y exercer leur profession. Les activités économiques se concentrent en zones qui ne sont pas toujours desservies par des transports publics. Tel est le cas notamment des zonings industriels. Dès lors, la voiture privative semble être la seule issue, en l'absence d'initiative patronale.

En outre, la flexibilité est devenue un des maîtres mots du marché du travail. Dès lors, les relations de travail ont tendance à s'individualiser, chaque travailleur pouvant bénéficier de son propre horaire. Ce phénomène complexifie la mise en place de transport collectif, ainsi que l'adoption d'horaires des transports publics.

### §2 : La voiture de société comme moyen de transport familial

Dès lors qu'il s'agit d'un élément du « package salarial », la voiture de société peut être utilisée à des fins privées par le travailleur. Celle-ci peut par conséquent servir aux déplacements du ménage. Ainsi, malgré les difficultés afférentes à la mobilité, la voiture peut être perçue comme moyen d'optimisation de l'emploi du temps de toute la famille.

---

<sup>13</sup> Les chiffres sont extraits des statistiques du SPF économie, plus précisément de la rubrique « évolution du parc de véhicules en 2015 », Disponible sur : [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/circulation\\_et\\_transport/circulation/parc/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/circulation_et_transport/circulation/parc/).

### §3 : La voiture comme symbole de statut social

La voiture ne peut pas être réduite à sa seule fonction utilitaire. Elle est un vecteur de statut social pour l'automobiliste. Contrairement au logement et autres objets personnels, la voiture est une « auto-mobile », il est donc aisé d'en faire étal. Les conducteurs continuent de projeter dans leur voiture une partie de l'image qu'il souhaite donner d'eux-mêmes<sup>14</sup>.

Concernant les voitures de société, le rehaussement de statut se reflète – encore à l'heure actuelle – tant sur le travailleur que sur l'entreprise qui l'emploie. Pour ces motifs, le budget leasing des entreprises permet aux travailleurs de rouler dans des voitures qu'ils ne pourraient ou à tout le moins ne voudraient pas s'offrir<sup>15</sup>. De surcroît, 60% des entreprises autorisent leurs travailleurs à choisir une voiture qui dépasse le budget attribué, moyennant contrepartie pécuniaire<sup>16</sup>. Cette pratique témoigne de l'importance de la composante psychologique liée aux voitures de société.

### §4 : Les motifs micro et macro-économiques

D'une part, la voiture de société en leasing coûte moins cher à l'achat et à l'usage qu'une voiture acquise à titre privé<sup>17</sup>. D'autre part, les véhicules de société représentent un poids considérable dans notre économie<sup>18</sup>. Le secteur automobile se révèle être le 4<sup>ème</sup> secteur de l'industrie manufacturière en Europe, en termes d'emploi<sup>19</sup>. Avec des répercussions sur l'emploi, la vente et la production, le champ d'action du législateur se trouve *de facto* sous le joug des lobbys automobiles, qui se révèlent particulièrement puissants. Chaque mesure publique qui tend à réduire l'attractivité des voitures de société exerce une influence *prima facie* néfaste sur l'économie belge et européenne, à tout le moins pour ce secteur particulier

---

<sup>14</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, p. 5 ; voir aussi dans ce sens : Y. DEMOLI, *Les usages sociaux de l'automobile en France de 1980 à nos jours* (sous la dir. PH. COULAGEON), thèse en sociologie et statistiques, Ecole normale supérieure de Paris, 2015, pp. 19-24.

<sup>15</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, p. 5.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> Différents motifs sont à l'origine de cette réalité, telle l'acquisition collective, les formules d'assurances globales, le pouvoir de négociation de l'entreprise à l'égard du fournisseur automobile en fonction de la taille de la société, les services de la société de leasing, etc.

<sup>18</sup> De nombreux acteurs économiques existent et subsistent grâce au régime des voitures de société, comme les garages, l'industrie de production, les concessionnaires, les sociétés de leasing, etc.

<sup>19</sup> Les chiffres sont extraits de Eurostat, « Key figures on European business with a special feature on SMEs », Pocketbooks, 2008, disponible sur: <https://ec.europa.eu>.

d'activité. Dès lors, le législateur belge adopte des législations favorables au secteur automobile, parfois en négligeant les impacts sur la mobilité et les coûts gigantesques engendrés par cette problématique<sup>20</sup>.

*§5 : La voiture de société comme composante du package salarial*

En raison de la pression fiscale et parafiscale élevée, la voiture de société octroyée en complément de rémunération est un avantage très populaire en Belgique<sup>21</sup>. En effet, l'écart entre le salaire net perçu par le travailleur et le coût salarial supporté par l'entreprise est particulièrement grand<sup>22</sup>. Outre le salaire payé en espèces, certains avantages salariaux bénéficient d'un traitement social et/ou fiscal favorable, diminuant de la sorte les coûts à charge de l'employeur. Il s'agit pour la plupart des avantages en nature, qui naissent de l'esprit ingénieux des experts mais aussi de l'initiative des partenaires sociaux.

Dans le chef des travailleurs – particulièrement les plus lourdement imposés – le traitement de l'avantage est lui aussi favorable<sup>23</sup>. Dès lors, l'octroi d'une voiture de société se révèle moins onéreux que l'octroi d'une augmentation. Ces régimes pour chaque moyen de transport seront développés dans la deuxième partie du présent mémoire. Il convient déjà de préciser que, lorsque la voiture de société est utilisée à des fins exclusivement professionnelles, son utilisation est exempte d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. C'est uniquement quand la voiture est utilisée à des fins privées qu'elle constitue un avantage salarial. En cas d'usage mixte, une ventilation doit être faite entre d'une part, l'usage privé, d'autre part les trajets domicile-lieu de travail et l'usage professionnel.

---

<sup>20</sup> Les régimes sociaux et fiscaux favorables relatifs aux voitures de société seront étudiés dans la seconde partie du présent mémoire.

<sup>21</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, pp. 6-7.

<sup>22</sup> De 150% pour le salaire minimum brut, à 250% pour un salaire brut de 5000€.

<sup>23</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, pp. 6-7.

## **Chapitre II : La mobilité en chiffres**

### **Section I : Introduction**

De 1995 à 2012, le trafic routier et ferroviaire a crû en moyenne de 1.75 % par an<sup>24</sup>. Les différentes prévisions existantes prévoient une croissance de ces mêmes trafics de 20 % d'ici l'horizon 2030<sup>25</sup>. La STIB quant à elle prévoit une hausse de la fréquentation de ses infrastructures de près de 55 % à l'horizon 2025<sup>26</sup>.

Ces différentes perspectives d'évolution nous amènent à nous interroger sur la capacité d'absorption des infrastructures existantes.

Cette situation préoccupante nous conduit dans une première section à inspecter la répartition modale des différents moyens de transport en Belgique, dans le chef des travailleurs pour se rendre sur lieu de travail.

Dans une deuxième section, nous nous concentrerons sur les chiffres relatifs aux moyens de transport fournis, ou à tout le moins, subsidiés par les employeurs, afin de prendre conscience de l'ampleur du phénomène.

### **Section II : Étude triennale**

#### **§1 : Etude de l'instrument**

Depuis 2004, chaque employeur qui occupent plus de 100 travailleurs a l'obligation légale de réaliser un diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail<sup>27</sup>. L'enquête ainsi réalisée permet, via la concertation sociale, d'améliorer l'accessibilité des sites pour les travailleurs ainsi que de progresser vers une mobilité plus durable.

---

<sup>24</sup> Les chiffres sont extraits de : SNCB, « Etude préalable à un plan de mobilité concerté et intégré, note de synthèse », septembre 2014, disponible sur : [http://mobilit.belgium.be/sites/default/files/storyline\\_spf\\_fr\\_v2.pdf](http://mobilit.belgium.be/sites/default/files/storyline_spf_fr_v2.pdf).

<sup>25</sup> Les chiffres sont extraits de : Bureau fédéral du plan, « perspectives d'évolution de la demande de transport en Belgique à l'horizon 2030 », 2012, disponible sur : [http://www.plan.be/admin/uploaded/201209171118110.For\\_Transport\\_1230\\_10201\\_F.pdf](http://www.plan.be/admin/uploaded/201209171118110.For_Transport_1230_10201_F.pdf).

<sup>26</sup> Les chiffres sont extraits de : STIB, « Communiqué de presse : Présentation des chiffres 2012 et grands projet 2013 », 2012, disponible sur : [http://www.stib-mivb.be/pressreleases.html?l=fr&news\\_rid=/STIB-MIVB/INTERNET/ACTUS/2013-01/WEB\\_Article\\_1359552088862.xml](http://www.stib-mivb.be/pressreleases.html?l=fr&news_rid=/STIB-MIVB/INTERNET/ACTUS/2013-01/WEB_Article_1359552088862.xml).

<sup>27</sup> Loi programme du 8 avril 2003 relative à la collecte de données concernant les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail, *M.B.*, 5 juin 2003, art. 161 à 170, p. 68649.

Cette enquête fédérale pose le diagnostic existant le plus complet sur la mobilité des travailleurs en Belgique. Cette dernière permet également le partage des meilleures pratiques mises en œuvre par les entreprises<sup>28</sup>. Une fois le diagnostic réalisé, il est transmis par l'employeur au Conseil d'entreprise, ou à la délégation syndicale en l'absence de celui-ci, afin de stimuler la discussion<sup>29</sup>.

Les données reprises ci-dessous ont été recueillies auprès de 1.5 million de travailleurs, soit un tiers de la population active<sup>30</sup>. Il convient néanmoins de garder à l'esprit que les entreprises de plus de 100 travailleurs constituent un ensemble d'entités non représentatives de la diversité des structures existantes dans notre pays. Les entreprises de grandes tailles sont plus présentes dans les villes et les distances parcourues par les travailleurs sont en moyenne plus élevées<sup>31</sup>.

### §2 : Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail

Le tableau repris ci-dessous<sup>32</sup> indique quels sont les modes de déplacement principaux utilisés par les travailleurs<sup>33</sup>. Ces statistiques sont établies sur base de la localisation de l'entreprise, et ce indépendamment du domicile du travailleur.

---

<sup>28</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *Diagnostic des déplacements domicile – lieu de travail du SPF mobilité et transport*, ed. Laurent Ledoux, janvier 2016, p. 3.

<sup>29</sup> *Ibidem*.

<sup>30</sup> Les chiffres sont extraits de : Belgian Federal Government, «Le marché du travail en chiffres absolus », Statistics Belgium, 2013, disponible sur :

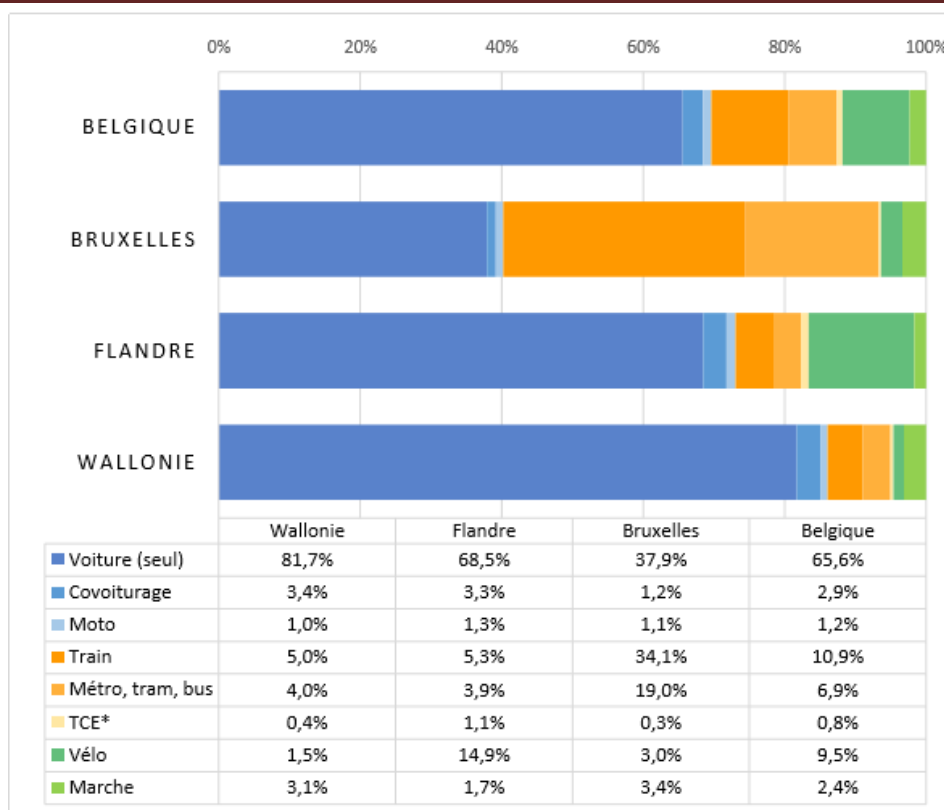
<http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/chiffres/>.

<sup>31</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 7.

<sup>32</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 8. Par TCE il faut entendre « Transport collectif organisé par l'employeur ».

<sup>33</sup> Le mode de déplacement principal est celui avec lequel la plus grande distance est parcourue pendant la majeure partie de l'année.

De savoir comment le traitement social et fiscal des modes de déplacement exerce une influence sur le bien-être des travailleurs



*§3 : Evolution de la fréquentation des différents modes de transport*

L'enquête est réalisée depuis 2004. Il est dès lors possible d'observer l'évolution de la répartition modale durant la dernière décennie. Cette évolution se présente comme il suit<sup>34</sup> :

Mode	BELGIQUE			BRUXELLES			FLANDRE			WALLONIE		
	2005	2014		2005	2014		2005	2014		2005	2014	
Voiture (seul)	66,8%	65,6%	- 2%	45,1%	37,9%	- 16%	68,7%	68,5%	- 0%	80,4%	81,7%	+ 2%
Covoiturage	4,7%	2,9%	- 38%	2,5%	1,2%	- 49%	5,2%	3,3%	- 36%	5,2%	3,4%	- 35%
Moto	1,7%	1,2%	- 33%	0,8%	1,1%	+ 38%	2,2%	1,3%	- 41%	1,5%	1,0%	- 31%
Train	9,5%	10,9%	+ 15%	32,2%	34,1%	+ 6%	4,1%	5,3%	+ 31%	4,4%	5,0%	+ 13%
Métro, tram, bus	5,9%	6,9%	+ 16%	15,0%	19,0%	+ 27%	3,9%	3,9%	+ 0%	3,6%	4,0%	+ 9%
TCE	1,2%	0,8%	- 34%	0,7%	0,3%	- 59%	1,6%	1,1%	- 31%	0,5%	0,4%	- 8%
Vélo	7,8%	9,5%	+ 21%	1,2%	3,0%	+ 148%	12,3%	14,9%	+ 21%	1,3%	1,5%	+ 13%
Marche	2,4%	2,4%	- 2%	2,6%	3,4%	+ 33%	2,1%	1,7%	- 19%	3,2%	3,1%	- 2%

Gardons à l'esprit que l'étude porte uniquement sur les moyens de transport principaux utilisés par les travailleurs. Dès lors, les chiffres se rapportant à certains modes de transport, comme le covoiturage, sont particulièrement faibles. Ce dernier est majoritairement utilisé

<sup>34</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 9.

occasionnellement, voire ponctuellement, ce qui explique sa représentation déficiente sur les tableaux ci-dessus.

Il en va de même pour l'organisation de transports collectifs – moins d'un pour cent des travailleurs en bénéficie – hormis le cas de la Flandre. À nouveau, la plus longue distance parcourue par les travailleurs bénéficiant d'un tel service est bien souvent celle parcourue jusqu'au point de départ du transport collectif mis en place par l'entreprise.

La seule prise en considération des modes principaux de déplacement grève l'enquête d'une seconde faiblesse. Certaines politiques adoptées par les pouvoirs publics visent à restreindre l'attractivité des véhicules personnels<sup>35</sup>, mais leur impact est difficilement évaluable : la voiture personnelle peut demeurer le moyen de transport principal de son propriétaire sachant que celui-ci peut en réduire l'utilisation au profit d'autres modes de déplacement.

Il n'en demeure pas moins que les évolutions sont encourageantes, l'utilisation de transports privés est en baisse, même si principalement pour des raisons démographiques, cette diminution ne se reflète pas également dans chaque Région. Corrélativement, la fréquentation des transports collectifs s'accroît. Ce transfert d'utilisation profite aussi au vélo, dont l'usage atteint presque 10 % des travailleurs belges, même si son utilisation en Wallonie reste très marginale.

Néanmoins, remarquons qu'une diminution de l'utilisation des transports privés ne signifie pas corrélativement une diminution des embouteillages : depuis 2004, le nombre de travailleurs a augmenté en Belgique<sup>36</sup>. De surcroît, d'autres facteurs doivent être pris en considération, tels le recours plus systématique au télétravail, les déplacements non liés au travail ou encore la flexibilité des horaires au sein des entreprises<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Tel est le cas notamment de la modification du régime des voitures de sociétés en janvier 2012, l'augmentation des accises sur le carburant.

<sup>36</sup> S. MOENS, *Tendances sur le marché du travail de 1983 à 2013*, Bruxelles, ed. Nicolas Waeyaert, 2013, pp. 2-7.

<sup>37</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 9.

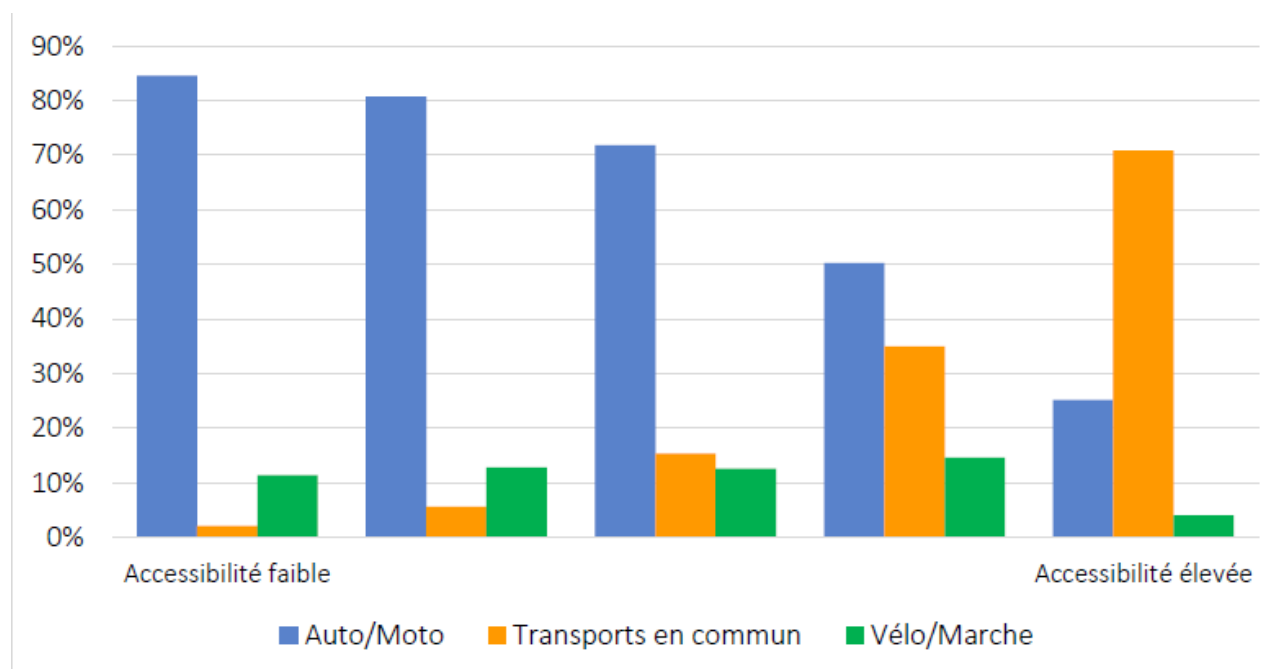
§4 : Facteurs ayant un impact sur le choix du mode de transport.

a) La densité de la population

Il résulte des données reprises ci-dessus une grande disparité entre les Régions. La densité de la population permet d'expliquer partiellement ces divergences. Ce facteur entraîne<sup>38</sup>, comme typiquement à Bruxelles, bien souvent une meilleure accessibilité aux transports en commun. De plus, l'utilisation d'un véhicule personnel y est plus difficile en raison de la congestion et de l'absence de place de parking.

b) L'accessibilité des transports en commun

L'ensemble du territoire belge a été cartographié en zones qui représentent le niveau d'accessibilité aux transports en commun<sup>39</sup>. Pour les entreprises les mieux desservies, seuls 25 % des travailleurs continuent d'utiliser leur véhicule personnel. Cette portion de travailleurs monte à 84.4 % pour les entreprises les moins bien situées. L'accessibilité est par conséquent un facteur clé sur la répartition des parts modales (graphique)<sup>40</sup>.



<sup>38</sup> La distinction est faite sur base du degré d'urbanisation. Commission européenne, « Indicateurs sélectionnés par degré d'urbanisation », Eurostat, 2015, disponible sur : <http://ec.europa.eu>.

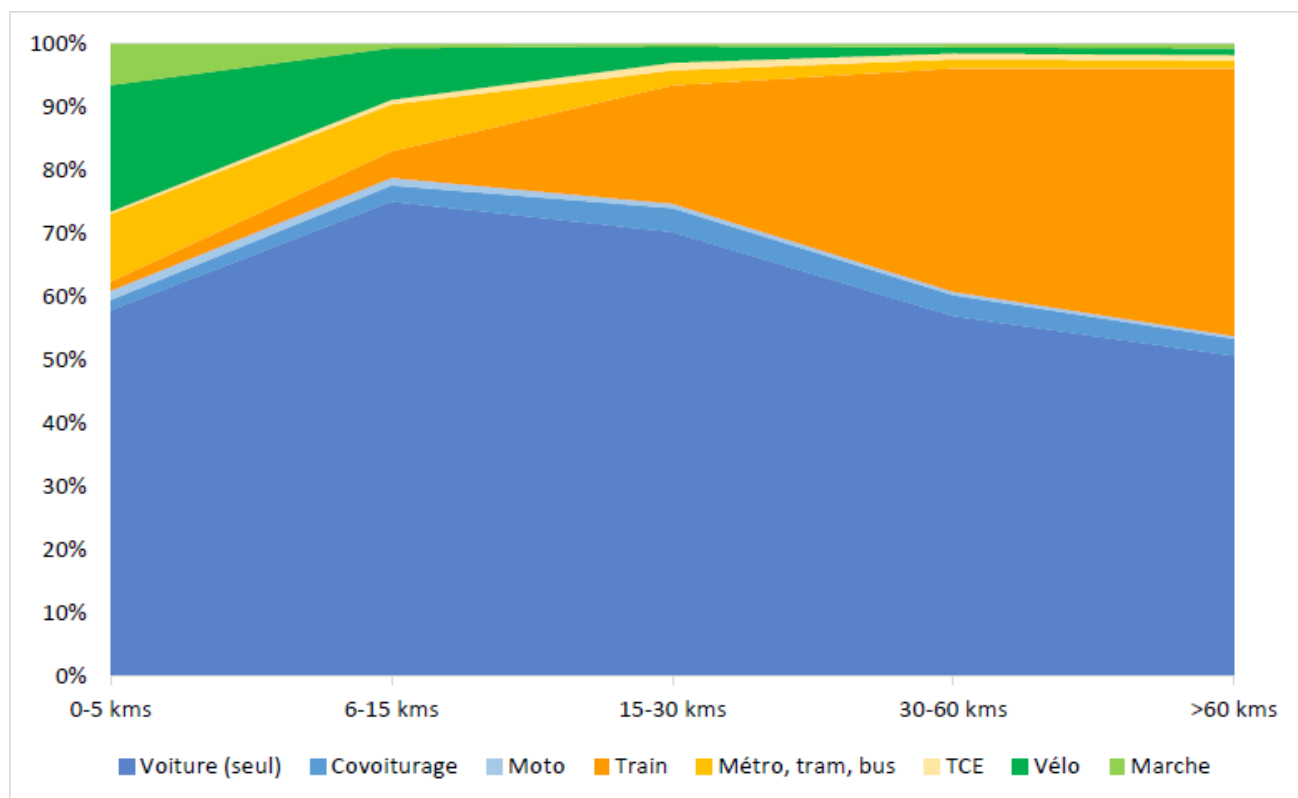
<sup>39</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 18.

<sup>40</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 19.

c) La distance domicile-lieu de travail

Sans surprise, les modes actifs de déplacement<sup>41</sup> augmentent manifestement lorsque les travailleurs habitent à proximité de leur lieu de travail, c'est à dire à moins de 10 km de l'entreprise. De 10 à 30 km, l'utilisation de la voiture est assez élevée, la distance étant jugée trop longue pour se déplacer à vélo, mais trop courte que pour prendre le train, excepté dans les zones à forte densité de population. Au-delà de 50 km, le transport se fait quasi exclusivement en train et en voiture. Les graphiques<sup>42</sup> ci-dessous reprennent la distance moyenne entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que l'utilisation modale des transports qui en découle.

		Lieu de travail			
		Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
Domicile	Bruxelles	4,4	15,4	31,0	7,1
	Flandre	30,3	12,6	35,9	15,2
	Wallonie	44,3	43,1	12,9	19,4
	Belgique	25,1	13,1	13,8	15,7



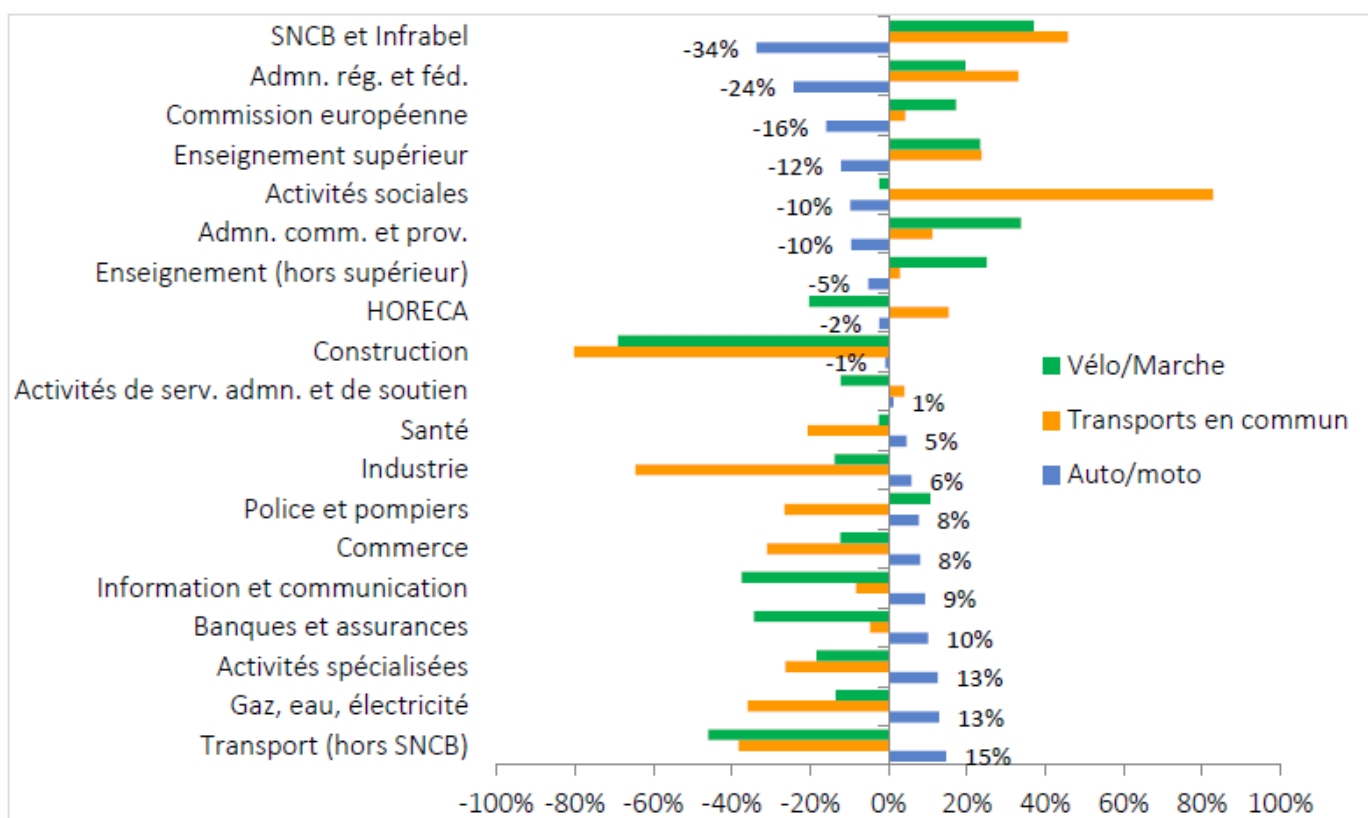
<sup>41</sup> Par modes actifs de déplacement l'on entend la marche à pied et le vélo.

<sup>42</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, pp. 20-21.

#### d) Le secteur d'activité

Les différents facteurs exposés ci-dessus interagissent et expliquent les différences modales en fonction du secteur d'activité. Par exemple, les institutions européennes sont abondamment desservies par les réseaux de transport en commun et situées au centre de Bruxelles, zone à forte densité de population. Dès lors, la majorité des travailleurs s'y rendent autrement qu'en voiture. Il en va de même pour les banques, bien souvent situées au cœur des villes. *A contrario*, les entreprises relevant du secteur manufacturier se situent bien souvent à l'extérieur des centres villes, et la part d'utilisation de véhicule personnel y est par conséquent naturellement plus élevée<sup>43</sup>.

Néanmoins, il est intéressant de comparer les résultats obtenus par secteur d'activité, avec les résultats théoriques calculés sur base des trois facteurs exposés ci-dessus<sup>44</sup>. Cet exercice fait apparaître des divergences entre les secteurs d'activité, ce qui confirme que ce facteur exerce une influence sur les modes de déplacement des travailleurs. Le graphique ci-dessous reprend ces différentes données<sup>45</sup>.



<sup>43</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, pp. 20 à 23.

<sup>44</sup> Voir point a) à point c).

<sup>45</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 23.

e) Le genre

Dans une moindre mesure, le genre exerce lui-aussi une incidence sur la répartition modale. Ces différences sont dues principalement à l'organisation de la société : encore à l'heure actuelle, les femmes utilisent davantage la voiture pour des raisons de flexibilité, pour les déplacements vers les magasins et écoles. Ce phénomène est appelé « *trip chaining* »<sup>46</sup>.

	Hommes	Femmes
Voiture (seul-e)	71,5%	73,6%
Covoiturage	4,4%	1,6%
Moto	1,8%	0,6%
Train	5,1%	5,8%
Métro, tram, bus	3,1%	5,6%
Tr. collect.	1,2%	0,2%
Vélo	11,2%	10,6%
Marche	1,7%	3,3%

Section III : Moyens de transport fournis par l'employeur

§1 : Origine des chiffres

Le SD Worx, secrétariat social, traite 600.000 calculs salariaux par mois en Belgique pour environ 475.000 travailleurs qui proviennent ici d'entreprises de tailles diverses<sup>47</sup>. Les modes de transport bénéficient presque tous d'un statut fiscal et social distinct. Ceux-ci doivent être pris en considération dans les calculs salariaux lorsqu'ils peuvent être utilisés à des fins privées.

§2 : Voitures de société

Il résulte des courbes salariales que 30 % des employés disposent d'une voiture de société. Quant aux ouvriers, seuls 1.5 % de ceux-ci bénéficient de pareil avantage salarial<sup>48</sup>. Au total, sur l'ensemble de l'échantillon étudié, 20 % des travailleurs possèdent un véhicule de fonction. À ce nombre, nous devons rajouter les véhicules déclarés uniquement à des fins

---

<sup>46</sup> F. PRIMERANO, M. TAYLOR, L. PITAKSRINGKARN, P. TISATO, « Defining and understanding trip chaining behaviour », in *Transportation*, vol. 35, Philadelphia, ed. Springer US, 2008, pp. 55-72.

<sup>47</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, p. 8.

<sup>48</sup> *Ibidem*.

professionnelles, mais qui parfois – bien qu’il s’agisse d’une pratique frauduleuse – sont utilisés aussi à des fins privées.

### §3 : Vélos de société

Depuis quelques années, les employeurs ont la possibilité d’accorder une indemnité kilométrique aux travailleurs qui se rendent et qui travaillent à vélo, en plus de l’octroi du vélo lui-même. 7 % des travailleurs du présent échantillon bénéficient d’une telle indemnité, ce qui représente après extrapolation un total de 187.000 personnes en Belgique<sup>49</sup>.

### §4 : Motos de société

L’octroi d’une moto de société est une pratique rare en Belgique. Seuls 2 travailleurs du présent échantillon en bénéficient, ce qui représente après extrapolation un nombre dérisoire de travailleurs en Belgique<sup>50</sup>.

### §5 : L’abonnement social

L’employeur a l’obligation d’intervenir dans le prix des transports en commun. Au-delà de l’intervention obligatoire, 7 % des travailleurs de l’échantillon bénéficient de la gratuité de ceux-ci, soit environ 35.500 travailleurs<sup>51</sup>.

### §6 : Covoiturage

Seuls 12 travailleurs de l’échantillon analysé utilisent un transport collectif organisé avec une voiture de société<sup>52</sup>. Ce nombre dérisoire fait suite à la suppression d’un bon nombre d’avantages fiscaux précédemment octroyés. Les travailleurs qui recourent au covoiturage avec des véhicules privés sont bien plus nombreux.

---

<sup>49</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, p. 8.

<sup>50</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, p. 9.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

### **Chapitre III : L'impact de la mobilité sur le bien-être des travailleurs, un déterminant de la demande tombé dans l'oubli**

#### Introduction

Nous avons jusqu'ici soigneusement omis de mentionner un déterminant peu plébiscité de la demande de véhicule de société : le bien-être du travailleur. Que ce soit l'enquête triennale, les travaux préparatoires des différentes projets de loi actuels, ou les différentes études mentionnées ci-avant, aucun ne fait référence à cette composante pourtant primordiale. Et pourtant, les conséquences des problèmes de mobilité sur la santé du travailleur ne sont pas anodines, et exercent une répercussion directe sur l'employeur.

Dans une première section, nous nous interrogerons sur les difficultés que le salarié rencontre à faire valoir ses aspirations personnelles, au détriment de toute modification hypothétique de sa situation favorisant son bien-être, et ce compte tenu de sa situation de dépendance vis-à-vis de son employeur. Dans la seconde section, nous analyserons les effets de la mobilité sur la santé du travailleur. Le dispositif légal de protection du bien-être du travailleur – et son application éventuelle aux déplacements de ce dernier – sera abordé dans la troisième partie du présent mémoire.

#### Section I : La subordination, un frein aux aspirations personnelles du travailleur

L'essence même de la relation de travail subordonnée réside dans l'inégalité juridique et économique entre l'employeur et son travailleur. Le pouvoir de direction et de contrôle permet à l'employeur d'exiger de son travailleur qu'il se conforme à ses prérogatives<sup>53</sup>. De cette double dépendance résulte une obligation pour l'employeur de veiller – en bon père de famille – à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables sur le plan de la santé et de la sécurité<sup>54</sup> de ses travailleurs. Les déplacements professionnels ne font pas exception à cette obligation de bienveillance de l'employeur<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, art. 17, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>54</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, art. 20, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>55</sup> A. RENDEMENT, *Werknemers raken te vaak kwijt bij noodgeval*, ed. Kluwer, 31 mars 2015, disponible sur <http://www.wolterskluwer.be/hse-world/fr/actualites/la-loi-bien-etre-sapplique-egalement-aux-travailleurs-en-deplacement/>

Le paternalisme patronal n'a guère disparu au cours des années écoulées depuis la révolution industrielle. Bien souvent, l'employeur détermine au nom du travailleur quel mode de transport ce dernier devra utiliser, sans que celui-ci ne puisse réellement exprimer ses desideratas. Encore faut-il que la décision collective prise par l'employeur se fasse en pleine connaissance de cause, en prenant en considération l'ensemble des tenants et aboutissants.

## Section II : Les effets de la mobilité sur la santé des travailleurs

« La santé au travail, c'est l'équilibre et l'harmonie des possibilités physiques, psychologiques et sociales de l'être humain. Cela requiert d'une part qu'il soit satisfait dans son travail et d'autre part qu'il puisse s'adapter à un environnement en perpétuelle mutation »<sup>56</sup>.

La mobilité douce et active est source de nombreux bienfaits, tant dans le chef de l'employeur que pour le travailleur. Des gains économiques – économies de parking, avantages fiscaux, économies d'entretien et de carburant, etc. – aux gains de notoriété – image positive et moderne de l'entreprise, valorisation de l'entreprise, anticipation des nouvelles réglementations, etc. – en passant par le respect de l'environnement et la ponctualité du personnel, il est difficile d'en exposer tous les bénéfices. Néanmoins, il nous semble primordial de nous pencher davantage sur des effets méconnus et non mentionnés par les différentes études exposées dans ce mémoire : l'impact de la mobilité sur la santé et le bien-être du travailleur. À une époque où les postes « soins de santé » et « assurance maladie invalidité » de notre sécurité sociale représentent la coquette somme de 35 milliards d'euros<sup>57</sup>, il est plus que temps de revoir – en profondeur – notre mobilité. Des études médicales récemment réalisées nous délivrent de précieux enseignements<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> S. KADYENA-BENY, *Les activités physiques et sportives en entreprise : une question de bien-être au travail ?* (sous la dir. B. SCHEPENS), mémoire en sciences économiques, sociales et politiques, Université catholique de Louvain-la-neuve, 2008, p. 10.

<sup>57</sup> Ces chiffres sont extraits de : Service Public fédéral sécurité sociale, *La sécurité sociale, tout ce que vous avez toujours voulu savoir*, ed. Tom Auwers, mars 2015, pp. 31 à 37.

<sup>58</sup> Cette section s'inspire de l'étude réalisée par le département Human physiology & Sport medicine de la Vrije Universiteit Brussel : B. DE GEUS, *Cycling and health : scientific evidence*, Bruxelles, 22 septembre 2015, pp. 1-27.

§1 : Les modes actifs de déplacement et leurs bienfaits sur la santé et le bien-être des travailleurs

Nul n'ignore l'adage : *Mens sana in corpore sano*. La pratique régulière d'une activité sportive, telle la marche ou le vélo, pour se rendre sur son lieu de travail présente des intérêts tant physiques que mentaux. La régulation de la pression sanguine et du niveau d'insuline, la diminution de plus de 11 % des risques cardiovasculaires, la prévention de l'obésité n'en sont que des exemples<sup>59</sup>.

Par ailleurs, diverses études médicales documentent le lien direct existant entre une exposition prolongée au trafic et l'augmentation du risque de morbidité et de mortalité par accident cardiaque, tels les infarctus du myocarde. Ce risque est maximal dans l'heure qui suit l'exposition directe au trafic et persiste encore pendant les six prochaines heures. Tel est le temps qu'il faut à l'organisme pour évacuer le stress engrangé<sup>60</sup>.

Les chercheurs sont arrivés à une conclusion susceptible d'intéresser chacune des parties engagées dans la relation de travail : les travailleurs qui se déplacent principalement au moyen de mode actif de déplacement sont moins souvent absents pour cause de maladie et ce proportionnellement à la fréquence d'utilisation et à la longueur de la distance parcourue<sup>61</sup>. L'on observe pareillement une réduction significative des maladies qui sont le nouveau fléau de notre ère, comme les dépressions, les burn-out et autres maladies liées au stress. Chaque heure futillement dépensée dans un embouteillage est autant de temps perdu pouvant être consacrée au loisir, au repos ou à la détente<sup>62</sup>.

De surcroît, les « travailleurs-sportifs » sont plus performants que leurs comparses : leurs performances physiques et mentales, principalement liées à une meilleure concentration,

---

<sup>59</sup> Pour de plus amples informations sur les effets bénéfiques du vélo, voir aussi : OCDE/FIT, *Le vélo, santé et sécurité*, ed. OCDE, Paris, 2015, pp. 5 à 269.

<sup>60</sup> A. PETERS, S. VON KLOT, MA. MITTLEMAN, C. MEISINGER, A. HORMANN, B. KUCH, HE. WICHMANN, Triggering of acute myocardial infarction by different means of transportation, *European journal prevention cardiology*, 2013. Article réservé aux professionnels médicaux.

<sup>61</sup> Voir aussi dans ce sens : N. DELOBBE, *Le bien-être au travail est-il un facteur de performance organisationnelle ?*, Louvain-la-neuve, Louvain School of Management, octobre 2012, pp. 1-17.

<sup>62</sup> La vitesse moyenne atteinte par un cycliste sans entraînement varie entre 10 à 15 km/h, explique le bureau d'études de Pro-vélo. A titre de comparaison, en heure de pointe, la vitesse moyenne d'une voiture en ville est de 11 km/h.

sont accrues : pédaler c'est prendre un grand bol d'air et générer des endorphines, sources de bien-être.

S'agissant de la pollution de l'air et des maladies cardiovasculaires qui en dérivent, les cyclistes et les marcheurs sont exposés à des quantités réduites de particules fines en comparaison des chauffeurs. Il est établi que la pratique du vélo et de la marche fait non seulement diminuer la mortalité mais a également un impact favorable sur la morbidité.

### §2 : Les transports en commun

Bien que ce soit dans une moindre mesure, les bienfaits liés à la pratique sportive sont aussi ressentis par les usagers des transports publics qui marchent une partie du trajet. Une diminution des maladies liées au stress a également été observée, ainsi qu'une réduction mineure des périodes d'absentéisme.

## **Partie II : Le traitement social et fiscal des rémunérations alternatives liées à la mobilité**

### **Introduction**

La volonté de réduire la pression fiscale et parafiscale est un facteur au centre des préoccupations patronales. Loin de se limiter au paiement d'un salaire en espèces, le « package de rémunération » peut inclure des avantages en nature, comme par exemple l'octroi d'une voiture ou d'un vélo de société. Dans la plupart des cas, l'employeur est tenu d'intervenir – en partie ou en totalité - dans les frais de transport de ses travailleurs, que cette situation soit assortie ou non de l'octroi d'un outil de transport.

Certes, la fiscalité et la parafiscalité poursuivent avant tout une finalité financière<sup>63</sup>, mais ces systèmes ont aussi une fonction incitative, afin de stimuler le développement économique<sup>64</sup>. L'on parle alors d'interventionnisme fiscal et parafiscal, qui prend la forme d'incitants. En matière de mobilité, bon nombre de moyens de transport bénéficient de pareil régime favorable, ce qui n'est pas sans conséquences sur l'offre et la demande.

Dans la présente partie, nous reviendrons dans un premier chapitre sur la notion de rémunération. Ensuite, nous exposerons le traitement juridique de chacun des modes de déplacement, en droit fiscal et en droit de la sécurité sociale. Les aspects essentiels de droit du travail seront également abordés.

### **Chapitre I : La notion de rémunération**

#### **Section I : La notion de rémunération en droit du travail**

L'élaboration d'une définition de la rémunération en droit du travail est un exercice complexe dans la mesure où cette branche du droit recourt à des définitions différentes en fonction de la loi en cause. Cette absence de définition uniforme est par ailleurs reconnue par la Cour de cassation : « l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 qui détermine le mode de calcul de l'indemnité de congé lors de la réalisation du contrat de travail à durée

---

<sup>63</sup> B. JURION, « Quelques réflexions sur l'évolution du rôle économique de l'impôt », *Bull. Doc. SPF Finances*, 2010, n° 4, pp. 15-30.

<sup>64</sup> J.J. COUTURIER, B. PEETERS, *Belgisch Belastingrecht in hoofdlijnen*, Anvers, ed. Maklu, 2004, pp. 30-33.

indéterminée ne donne pas à la notion de rémunération la même extension que l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 et que, dès lors, la définition de cette notion par l'article 2 précité ne peut s'appliquer lors de la détermination de l'indemnité de congé [...] »<sup>65</sup>.

Les prescriptions de la loi relative au contrat de travail<sup>66</sup> ne contiennent pas de définition de cette notion. Cette loi stipule uniquement que le travailleur s'engage à fournir un travail contre rémunération, et que l'employeur a l'obligation corrélative de la payer aux conditions convenues<sup>67</sup>. La Cour de cassation en a, par la suite, dégagé les principes : « La rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail [...] »<sup>68</sup>.

La loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération inclut également dans le champ de la rémunération les avantages évaluables monétairement qui sont à charge de l'employeur, à conditions que ceux-ci soient octroyés au travailleur en vertu d'une loi, d'une C.C.T., d'un contrat de travail individuel, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur<sup>69</sup>.

Dès lors, tout avantage octroyé par l'employeur est présumé être la contrepartie du travail effectué, indépendamment de sa nature. Par conséquent, l'octroi d'un véhicule dans une relation salariale est une composante de la rémunération<sup>70</sup>. Seul le recours à la notion de remboursement de frais permettrait d'exclure les avantages accordés du concept rémunérateur<sup>71</sup>.

Les avantages complémentaires octroyés aux travailleurs font partie intégrante de la rémunération et à ce titre, sont des éléments essentiels du contrat de travail. Dès lors, toute modification unilatérale est assimilée à un acte équipollent à rupture aux torts de l'employeur<sup>72</sup>.

---

<sup>65</sup> Cass., 1<sup>er</sup> avril 1985, *Pas.*, 1985, p. 959.

<sup>66</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, art. 2, 3, 4, 5, 20, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>67</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, art. 2, 3, 4, 5, 20, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>68</sup> Cass., 16 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 218 ; Cass., 18 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 223.

<sup>69</sup> Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 2, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

<sup>70</sup> C. Trav. Bruxelles, 19 janvier 1977, *Bull F.E.B.*, 1978, p. 736.

<sup>71</sup> N. WELLEMANS, *Les rémunérations alternatives, comment doper (le salaire de) vos travailleurs ?*, Limal, ed. Anthemis, 2015, p. 29.

<sup>72</sup> Cass., 23 juin 1977, *J.T.T.*, 1977, p. 333 ; Cass., 23 décembre 1996, *Pas.*, 1996, n° 1, p. 524 ; C. Trav. Bruxelles, 12 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 113.

## Section II : La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale

En sécurité sociale, la rémunération sert de base au calcul du montant des cotisations de sécurité sociale<sup>73</sup>. Cette loi fait référence à la notion de rémunération telle que définie par l'article 2 de la loi de 1965 précitée. Il y a donc rémunération passible de cotisation de sécurité sociale lorsque<sup>74</sup> :

- il est question d'espèces ou d'avantage évaluable en espèces ;
- le travailleur a le droit d'obtenir cet avantage à charge de l'employeur ;
- et que ce droit découle de son engagement, sachant que cette dernière condition s'interprète largement<sup>75</sup>.

Toutefois, par dérogation à cette disposition, le Roi peut, par Arrêté royal, établir que certains de ces avantages sont exclus de la notion de rémunération pour le prélèvement des cotisations de sécurité sociale<sup>76</sup>. Le Roi a saisi cette opportunité et a notamment exclu certaines indemnités<sup>77</sup>. Seules ces exceptions limitativement énumérées ne sont pas soumises au prélèvement des cotisations.

## Section III : La notion de rémunération en droit fiscal

En droit fiscal, la notion de rémunération est définie par le Code d'impôts sur les revenus. L'article 31 stipule que constitue notamment une rémunération : « 1- les traitements, salaires, commissions, gratifications, primes, indemnités et toutes autres rétributions analogues [...] ; 2- les avantages de toute nature obtenus en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle [...] »<sup>78</sup>.

Pour constituer une rémunération, l'avantage doit être obtenu à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle, à savoir quand un lien de causalité direct existe entre l'exercice de

---

<sup>73</sup> Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 14, §1, *M.B.*, 5 décembre 1969, p. 7258.

<sup>74</sup> N. WELLEMAN, *op. cit.*, pp. 23-24.

<sup>75</sup> Il s'agit de tous les avantages auxquels le travailleur a droit en quelconque lien avec son occupation.

<sup>76</sup> Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 14, §2, *M.B.*, 1969, p. 7258.

<sup>77</sup> A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 19, §2, *M.B.*, 5 décembre 1969, p. 11753.

<sup>78</sup> CIR/92, art. 31.

l'activité professionnelle et la rémunération perçue. Le fait que cet avantage trouve son origine dans l'exercice de l'activité suffit<sup>79</sup>.

Cet avantage devra être évalué en considération de sa valeur réelle dans le chef du bénéficiaire. Par valeur réelle, on entend la dépense que celui-ci aurait effectuée dans des circonstances normales pour obtenir pareil avantage<sup>80</sup>. Néanmoins, dans de nombreux cas, une évaluation forfaitaire est prévue.

## **Chapitre II : Le traitement des rémunérations alternatives liées à la mobilité**

### **Section I : Rémunérations alternatives liées aux déplacements en voiture**

L'employeur peut intervenir de différentes manières dans les déplacements automobiles de ses travailleurs : il peut leur octroyer une voiture de société – avec ou sans carte essence – il peut rembourser les frais d'utilisation d'une voiture privée, ou organiser un système de covoiturage.

#### **§1 : L'usage privé d'une voiture de société**

Tant en droit social qu'en droit fiscal, l'usage privé d'une voiture de société constitue un avantage de toute nature imposable dans le chef du travailleur<sup>81</sup> ; l'octroi d'un véhicule de société par l'employeur est un avantage évaluable en argent qui naît en raison de la relation de travail<sup>82</sup>. *A contrario*, l'usage exclusivement professionnel du véhicule n'est pas constitutif de rémunération imposable.

Par usage privé, on entend non seulement les déplacements strictement privés mais aussi les déplacements domicile-lieu de travail<sup>83</sup>. *Prima facie*, il peut paraître étrange que ces derniers soient considérés comme des déplacements non-professionnels. Cependant, lorsque le travailleur en supporte lui-même les coûts, ils sont constitutifs de frais professionnels déductibles. Il est donc cohérent que l'indemnité, ou dans ce cas la mise à

---

<sup>79</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 25.

<sup>80</sup> *Ibidem*.

<sup>81</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 550.

<sup>82</sup> Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 2, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

<sup>83</sup> Circulaire n°Ci.RH.241/561.364 du 5 février 2004 (AFER n°8/2004) ; Le domicile étant la résidence effective du travailleur, le lieu de travail étant le siège d'exploitation de l'entreprise ou le travailleur est occupé.

disposition du véhicule par l'employeur, soit considérée comme un revenu professionnel imposable<sup>84</sup>.

## A) Traitement fiscal

### 1. Dans le chef du travailleur

En principe, les avantages en nature sont taxés en fonction de leur valeur réelle. Cependant, une valeur forfaitaire dérogatoire est légalement établie<sup>85</sup>. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur de cet avantage est calculée sur base de la valeur catalogue du véhicule ainsi que de son émission de CO<sub>2</sub><sup>86</sup>.

La notion de valeur catalogue est définie légalement comme « le prix catalogue du véhicule à l'état neuf lors d'une vente à un particulier, options<sup>87</sup> et taxe sur la valeur ajoutée réellement payée comprises, sans tenir compte des diminutions rabais et ristournes »<sup>88</sup>. De surcroît, le fait que le véhicule soit neuf ou d'occasion est sans incidence sur la valeur catalogue<sup>89</sup>. Néanmoins, un coefficient de correction – qui est fonction de la durée écoulée depuis la première immatriculation du véhicule – s'applique au calcul<sup>90</sup>, ce qui permet *de facto* de réduire la valeur de l'avantage octroyé.

Les formules de valorisation sont les suivantes<sup>91</sup> :

- Véhicules essence, LPG et gaz naturel : valeur catalogue x [5,5 + ((taux émission CO<sub>2</sub> - 107) x 0,1)] % x 6/7 ;
- Véhicules diesel : valeur catalogue x [5,5 + ((taux émission CO<sub>2</sub> - 89) x 0,1)] % x 6/7 ;

---

<sup>84</sup> CIR/92, art. 38, §1, al° 1, 9°.

<sup>85</sup> CIR/92, ancien art. 36.

<sup>86</sup> CIR/92, nouvel art. 36.

<sup>87</sup> Les options techniques nécessaires à la réalisation de l'activité professionnelle ne doivent pas être prises en considération pour la détermination de la valeur catalogue. SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, FAQ, n° 32.

<sup>88</sup> Loi-programme du 29 mars 2012, M.B., 6 avril 2012 ; F. VANDEN HEEDE, « Les dispositions fiscales de la loi-programme du 29 mars 2012 », IPCF, n° 341, 27 mai 2012, pp. 1-8.

<sup>89</sup> Cette position a été adoptée par le législateur pour entraver les mécanismes d'évasion fiscale qui consistaient à faire passer des voitures neuves pour des voitures d'occasion dans le chef de sociétés liées. Pour plus d'information à ce sujet voir notamment : N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 555.

<sup>90</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 556.

<sup>91</sup> A.R. du 9 décembre 2015, M.B., 17 décembre 2015.

- Véhicules électriques : valeur catalogue x 4 % x 6/7.

Le montant obtenu par application de ces formules est globalisé avec la rémunération annuelle du travailleur. La valeur de l'avantage ainsi déterminée ne peut jamais être inférieure à 1250 € par an<sup>92</sup>. L'administration fiscale a développé un formulaire internet par lequel chaque citoyen peut demander le calcul de l'avantage taxable<sup>93</sup>.

La fréquence et l'intensité d'utilisation n'exerce aucune influence sur la détermination forfaitaire de la valeur de l'avantage<sup>94</sup>. Ainsi, une absence temporaire, des vacances ou un voyage à l'étranger sont sans incidence. Ce n'est qu'en cas d'absence de longue durée, si le véhicule est effectivement restitué à l'employeur en exécution d'une clause du contrat de travail, que l'avantage sera réduit *pro rata temporis* du nombre de jours pendant lesquels le véhicule n'était effectivement pas à disposition du travailleur<sup>95</sup>.

La restriction de l'usage du véhicule aux déplacements domicile-lieu de travail<sup>96</sup> est également sans incidence sur le calcul de l'avantage. Dès lors, la limitation de la jouissance de la voiture de société n'implique pas que la valeur de l'avantage soit corrélativement réduite<sup>97</sup>, ce qui incite par voie de conséquence le bénéficiaire à maximiser l'utilisation du véhicule au détriment d'autres moyens de transport.

Malgré la qualification de déplacement privé, les trajets domicile-lieu de travail bénéficient d'un régime fiscal avantageux : les frais peuvent être déduits par le travailleur. Deux choix se présentent au travailleur : la valeur de l'avantage peut être réduite d'un montant de 380 € par an<sup>98</sup>. Le contribuable peut aussi opter pour la déduction de frais professionnels réels à concurrence de 0.15 € par kilomètre parcouru. Le montant ainsi obtenu ne peut être supérieur à la valeur de l'avantage taxable<sup>99</sup>.

---

<sup>92</sup> SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, FAQ, n° 3.

<sup>93</sup> Ce formulaire est disponible sur : <http://ccff02.minfin.fgov.be/webForum/public/atn-vaa.jsf>.

<sup>94</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 570.

<sup>95</sup> *Ibidem*.

<sup>96</sup> Pour rappel, les déplacements domicile-lieu de travail sont des déplacements privés.

<sup>97</sup> SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, FAQ, n° 15.

<sup>98</sup> Pour l'exercice d'imposition de 2016.

<sup>99</sup> CIR/92, art. 66, §4.

En cas d'intervention financière du travailleur, le montant de l'avantage sera réduit à concurrence de celle-ci<sup>100</sup>. L'administration fiscale délimite la notion d'intervention :

- Si le travailleur ne bénéficie pas d'une carte essence, les frais de carburant ne sont pas constitutifs d'intervention financière<sup>101</sup> et ne peuvent par conséquent être déduits de la valeur de l'avantage<sup>102</sup>. *A contrario*, si le travailleur bénéficie d'une carte essence, son intervention dans le paiement des frais de carburant est qualifiée d'intervention personnelle et sera dès lors portée en déduction de la valeur de l'avantage<sup>103</sup>. Cette différence de traitement semble *prima facie* contradictoire mais telle est la position de l'administration fiscale. En 2013, le Ministre des finances a par ailleurs confirmé la légalité de cette pratique ainsi que sa conformité avec la disposition générale anti-abus<sup>104</sup>. De cette dissimilitude, il résulte que les employeurs ont intérêt à favoriser la mise à disposition d'un véhicule avec carte essence, à charge pour le travailleur de contribuer à une partie des frais de carburant.
- Si le nombre maximal de kilomètres parcourus à titre privé est limité, la somme payée par le travailleur pour compenser le surplus de distance effectuée est considérée comme une intervention personnelle déductible de la valeur de l'avantage<sup>105</sup>. Néanmoins, si ce montant excède la valeur de l'avantage, le solde ne pourra être porté en déduction d'autres rémunérations imposables<sup>106</sup>.
- Ne constitue pas une intervention financière déductible de l'avantage la contribution payée à l'employeur en réparation de dégâts occasionnés par un accident<sup>107</sup>.

---

<sup>100</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 571.

<sup>101</sup> SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, *FAQ*, n° 49.

<sup>102</sup> Il n'en demeure pas moins que ces frais sont constitutifs de frais professionnels déductibles à un montant forfaitaire de 0.15€ par km parcouru. CIR/92, art. 66, §4.

<sup>103</sup> SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, *FAQ*, n° 50.

<sup>104</sup> CIR/92, art. 344.

<sup>105</sup> SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, *FAQ*, n° 10.

<sup>106</sup> *Ibidem*.

<sup>107</sup> SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, *FAQ*, n° 15.

- Les frais occasionnés pendant les vacances<sup>108</sup>, les frais de car-wash<sup>109</sup>, le paiement de primes d'assurance<sup>110</sup>, l'acquisition d'options supplémentaires non comprises dans la valeur catalogue<sup>111</sup> ne sont pas des interventions financières déductibles de la valeur de l'avantage.

Dans l'hypothèse où différents véhicules de société sont mis à disposition du travailleur au cours d'une même période imposable, la valeur de l'avantage imposable est égale à la somme des deux montants ventilés *pro rata temporis*<sup>112</sup>. Il ne doit pas être procédé à cette ventilation lorsqu'un travailleur bénéficie d'un véhicule de remplacement pendant la réparation ou l'entretien de sa voiture<sup>113</sup>.

Lorsqu'un travailleur bénéficie concurremment de la mise à disposition de plusieurs véhicules au cours d'une même période imposable, un avantage de toute nature doit être calculé pour chaque véhicule séparément<sup>114</sup>. Il en va de même si le travailleur bénéficie simultanément d'une voiture et d'une moto de société<sup>115</sup>.

L'avantage en nature est soumis à la retenue du précompte professionnel. Une fois le montant de l'avantage déterminé, il faut globaliser le résultat obtenu avec la rémunération pour déterminer l'étendue du précompte à retenir<sup>116</sup>.

## 2. Dans le chef de l'employeur à l'impôt des sociétés

Dans le chef de l'employeur, les coûts engendrés par la mise à disposition du véhicule pour le compte de la société sont déductibles à concurrence d'un pourcentage allant de 50 à 120%, pourcentage fonction du taux d'émission de CO<sub>2</sub> de la voiture<sup>117</sup>. Quant à l'usage privé

---

<sup>108</sup> SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, FAQ, n° 46.

<sup>109</sup> *Idem*, FAQ n° 48.

<sup>110</sup> *Idem*, FAQ n° 51.

<sup>111</sup> *Idem*, FAQ n° 52.

<sup>112</sup> *Idem*, FAQ n° 5.

<sup>113</sup> *Idem*, FAQ n° 6.

<sup>114</sup> *Idem*, FAQ n° 2.

<sup>115</sup> *Idem*, FAQ n° 12.

<sup>116</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 588.

<sup>117</sup> CIR/92, art. 66 et 198 bis tel que modifié par la loi-programme du 23 décembre 2009, art. 117 et 129, *M.B.*, 30 décembre 2009.

du véhicule, 17 % du montant de l'avantage sont qualifiés de dépense non-admise et sont par conséquent imposables<sup>118</sup>. Les frais de carburant sont eux aussi déductibles à concurrence de 75 %<sup>119</sup>, sans qu'une ventilation ne doive être faite entre usage professionnel et usage privé.

### 3. Traitement TVA à charge de l'employeur

La mise à disposition à des fins privées d'une voiture de société constitue une prestation de service assujettie à TVA<sup>120</sup>. Le traitement TVA des voitures de société a été profondément modifié en 2013. Le montant de TVA acquitté par l'employeur sur le prix d'achat du véhicule ou sur le prix du leasing ne peut être récupéré qu'à concurrence de la quotité professionnelle<sup>121</sup>.

Lorsque le travailleur ne contribue pas financièrement à la mise à disposition du véhicule, trois méthodes d'évaluation coexistent pour déterminer le pourcentage professionnel d'utilisation de la voiture de société<sup>122</sup> :

- Soit le travailleur tient un registre des trajets qui comprend la date, l'adresse de départ, l'adresse d'arrivée, la distance parcourue en kilomètres, le nombre total de kilomètres parcourus par jour ainsi que le kilométrage total parcouru par année civile. Il sera dès lors possible de calculer la distance réelle parcourue à des fins professionnelles<sup>123</sup>.
- Soit le pourcentage d'utilisation privée est déterminé par la formule mathématique suivante<sup>124</sup> :

---

<sup>118</sup> Pour rappel, les dépenses non-admises font parties du bénéfice imposable.

<sup>119</sup> CIR/92, art 66, §1.

<sup>120</sup> CTVA, art. 18.

<sup>121</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 594.

<sup>122</sup> L. ROTTIERS, « Nouvelles règles concernant le droit à déduction de la T.V.A. pour les voitures de société, G.S.M., ordinateurs portables, ... », *L'indicateur social*, mars 2013, n° 6, p. 2.

<sup>123</sup> L. ROTTIERS, « Précisions concernant le droit à déduction de la T.V.A. pour les voitures de société, G.S.M., ordinateurs portables, ... », *L'indicateur social*, décembre 2013, n° 22, p. 11.

<sup>124</sup> KBC autolease, « Voiture de société 2016 », *Brochure fiscale*, 2016, p. 9, disponible sur :

[https://multimediafiles.kbcgroup.eu/ng/published/KBC/PDF/KBC\\_Autolease\\_brochure\\_fiscale\\_voitures\\_de\\_societe.pdf](https://multimediafiles.kbcgroup.eu/ng/published/KBC/PDF/KBC_Autolease_brochure_fiscale_voitures_de_societe.pdf).

$$\% \text{ privé} = \frac{(\text{distance domicile-lieu de travail} \times 2 \times 200 \text{ jours de travail}) + 6.000 \text{ km}}{\text{distance totale en km}} \times 100$$

Si l'utilisation à des fins professionnelles dépasse 50 %, le droit de déduction de la TVA est néanmoins limité à 50 %<sup>125</sup>.

- Soit l'utilisation professionnelle est forfaitairement fixée à 35 %<sup>126</sup>. Cette méthode ne peut être appliquée que si la société dispose au minimum de 4 véhicules utilisés à la fois à des fins professionnelles et privées.

Il est possible d'utiliser les deux premières méthodes pour différents véhicules d'une même société. Dès lors, il appartient à cette dernière de déterminer quelle approche sera la moins onéreuse pour chacun des véhicules.

Lorsque le travailleur contribue financièrement à la mise à disposition du véhicule, l'opération est qualifiée de location. Dès lors, la TVA s'applique sur la cotisation payée par le travailleur<sup>127</sup>. Dans le chef de l'employeur, la TVA payée sur l'achat du véhicule ou sur le leasing, 50 % du montant acquitté sera déductible, le montant acquitté par le travailleur couvrant les coûts d'utilisation privée de la voiture<sup>128</sup>.

## B) Traitement en droit de la sécurité sociale

Tout employeur qui met à disposition de ses travailleurs un véhicule qui peut être utilisé à des fins privées est redevable d'une cotisation de solidarité<sup>129</sup>. Depuis la réforme de 2004<sup>130</sup>, la cotisation est liée au taux d'émission de CO<sub>2</sub> de la voiture, et ce quel que soit le nombre de kilomètres parcourus<sup>131</sup>. L'utilisation d'un véhicule de société par le travailleur ne donne lieu à aucune perception de cotisation de sécurité sociale dans le chef du travailleur.

---

<sup>125</sup> KBC autolease, *op. cit.*, p. 9.

<sup>126</sup> *Ibidem*.

<sup>127</sup> KBC autolease, *op. cit.*, p. 12.

<sup>128</sup> *Ibidem*.

<sup>129</sup> Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38, §3 *quater*, *M.B.*, 2 juillet 1981, p. 8575. Pour exemples, les étudiants et les travailleurs domestiques.

<sup>130</sup> Loi-programme du 27 décembre 2004, art. 2, *M.B.*, 31 décembre 2004, p. 87006.

<sup>131</sup> Le régime précédemment en vigueur établissait la cotisation sur base de la distance séparant le domicile du lieu de travail ainsi que sur la puissance fiscale du véhicule. Les travaux préparatoires de la loi-programme de

La cotisation de sécurité sociale a un caractère forfaitaire<sup>132</sup>. Elle n'a de rapport ni avec la distance parcourue par le véhicule ni avec une contribution financière éventuelle du travailleur ni avec la fréquence d'utilisation temporelle. Seul l'usage à titre privé très occasionnel n'entraîne pas le calcul de la cotisation<sup>133</sup>.

La cotisation doit être versée pour chaque véhicule mis à disposition d'un travailleur soumis à la réglementation ONSS, mais aussi pour les voitures utilisées par des personnes non assujetties à ce régime, occupées dans les liens d'un contrat de travail ou selon des modalités similaires<sup>134</sup>. Ainsi, la cotisation ne sera pas due dans deux hypothèses : lorsque les véhicules sont utilisés à des fins purement professionnelles et dans l'hypothèse où les travailleurs qui bénéficient de l'avantage ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge.

La cotisation patronale est une cotisation dont la base de calcul est le taux d'émission CO<sub>2</sub> du véhicule. La cotisation mensuelle est déterminée par les formules suivantes<sup>135</sup> :

	Formule de base	Formule indexée : 2016
Véhicule essence	[ (Taux de CO <sub>2</sub> x 9 EUR) – 768 ] : 12	Formule de base x 1,2267 (*)
Véhicule diesel	[ (Taux de CO <sub>2</sub> x 9 EUR) – 600 ] : 12	Formule de base x 1,2267 (*)
Véhicule LPG	[ (Taux de CO <sub>2</sub> x 9 EUR) – 990 ] : 12	Formule de base x 1,2267 (*)
Véhicule électrique (= montant minimum)	20,83 EUR	20,83 x 1,2267 (*) = 25,55 EUR

La cotisation de solidarité est due lorsque le travailleur utilise la voiture de société pour ses déplacements strictement privés ainsi que pour ses déplacements domicile-lieu de travail<sup>136</sup>. Depuis 2014<sup>137</sup>, l'ONSS opère une distinction entre les véhicules utilitaires<sup>138</sup> et les véhicules

---

2004 précitée nous enseignent que la modification du régime a eu lieu pour des motifs de contrôle ainsi que pour des raisons de simplification de calcul de l'avantage en cas de contribution financière du travailleur.

<sup>132</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 600.

<sup>133</sup> ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2007, n°3.3.270.

<sup>134</sup> Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38, §3 *quater*, 1°, al°5, *M.B.*, 2 juillet 1981, p. 8575. Pour exemple, les étudiants, les domestiques.

<sup>135</sup> J. PIRELET, « Véhicules de société » in *L'info sociale*, janvier 2016, p. 8.

<sup>136</sup> Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38 §3 *quater*, 1°, al° 1, *M.B.*, 2 juillet 1981, p. 8575.

<sup>137</sup> ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2014, n°2.2014, Disponible sur : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr>.

ordinaires. Les déplacements effectués au moyen d'un véhicule utilitaire de son domicile à son lieu de travail<sup>139</sup> ne sont pas passibles de cotisation de solidarité<sup>140</sup>. Dès lors, aucune cotisation ne sera due si le véhicule n'est pas utilisé à des fins strictement privées.

La loi du 29 juin 1981 stipule que : « Est présumé être mis à disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel tout véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation de véhicule, sauf si l'employeur démontre soit que l'usage autre que strictement professionnel est exclusivement le fait d'une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés, soit que l'usage du véhicule est strictement professionnel »<sup>141</sup>. Ainsi, pour renverser la présomption et ne pas être soumis à la cotisation de solidarité, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve que le véhicule est utilisé à des fins strictement professionnelles. S'agissant des véhicules utilitaires, l'usage privé n'est pas présumé mais peut être établi par les services d'inspection sociale<sup>142</sup>.

Une clause du contrat de travail qui proscrie l'utilisation à titre privé du véhicule ou une police d'assurance qui exclut l'indemnisation des dégâts matériels survenus lors de l'utilisation privée du véhicule sont des éléments pertinents mais non suffisants pour établir cette preuve<sup>143</sup>. L'employeur doit établir l'existence d'un système cohérent pour l'usage des véhicules de société en prenant en considération les fonctions des travailleurs concernés, et contrôler les abus d'utilisation en assortissant ces comportements de sanctions

---

<sup>138</sup> Cette notion est définie par référence à la législation fiscale sur les camionnettes. Dès lors, le véhicule utilitaire est un véhicule conçu et destiné au transport de marchandises, dont la masse autorisée n'excède pas 3500 kg, dont l'espace de chargement est pourvu d'un plancher horizontal fixe exempt de tout point d'attache pour les banquettes, sièges ou ceintures de sécurité complémentaires et dont l'espace de chargement est au moins égal à 50% de la longueur de l'empattement. Securex, « Le véhicule utilitaire et ses avantages fiscaux », *Lex4you*, 11 septembre 2013, disponible sur : [https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews\\_fr](https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_fr).

<sup>139</sup> Indépendamment du fait qu'il s'agisse d'une entreprise, d'un chantier ou d'un client.

<sup>140</sup> ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2015, n° 1.2015, Disponible sur : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest>.

<sup>141</sup> Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38, §3 *quater*, 1°, al° 2, *M.B.*, 2 juillet 1981, p. 8575.

<sup>142</sup> ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2014, n° 2.2014, disponible sur : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr>.

<sup>143</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 607.

suffisamment dissuasives. En tout état de cause, la voiture ne peut rester à disposition du travailleur en l'absence d'exercice de prestations de travail<sup>144</sup>.

La loi dispose que la cotisation patronale de solidarité calculée mensuellement doit être versée à l'ONSS trimestriellement, dans les mêmes délais et dans les mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés<sup>145</sup>. Cette cotisation est déclarée globalement par employeur et non pas individuellement par travailleur. Sans préjudice des sanctions civiles et pénales, une indemnité forfaitaire égale au double de la cotisation de solidarité a été instaurée en l'absence de déclaration, en cas de fausse déclaration ainsi qu'en l'hypothèse de déclaration inexacte<sup>146</sup>. Toutefois, l'ONSS peut faire preuve de clémence et renoncer partiellement ou totalement à la perception de l'amende si l'employeur apporte la preuve de circonstances exceptionnelles pour justifier l'absence de déclaration complète et exacte<sup>147</sup>. Par ailleurs, l'ONSS est en mesure de détecter la non-déclaration des véhicules, en confrontant les données de la D.I.V. et des sociétés de leasing<sup>148</sup>. Finalement, rappelons que la cotisation de solidarité est une charge sociale légalement due et peut être par conséquent intégralement déduite à l'impôt des sociétés.

### C) Éléments essentiels de droit du travail

Une voiture de société mise à disposition d'un travailleur pour l'exécution de son contrat de travail<sup>149</sup> est un outil de travail, propriété exclusive de l'employeur, que le travailleur ne peut utiliser que pendant l'exécution de ses prestations de travail pour les besoins du service<sup>150</sup>.

---

<sup>144</sup> Pour un examen des différentes mesures concrètes que l'employeur peut prendre à des fins probatoires voir notamment : N. WELLEMANS, *op. cit.*, pp. 608-609.

<sup>145</sup> Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38, §3 *quater*, 10°, al° 1, *M.B.*, 2 juillet 1981, p. 8575.

<sup>146</sup> Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38, §3 *quater*, 10°, al° 4, *M.B.*, 2 juillet 1981, p. 8575.

<sup>147</sup> Loi du 14 avril 2011 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 6 mai 2011, p. 26576 ; A.R. du 25 octobre 2011, *M.B.*, 23 novembre 2011, p. 69307.

<sup>148</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 610.

<sup>149</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 20, 1°, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>150</sup> M.-P. GOMREE, « La voiture et la jurisprudence des juridictions du travail », *Orientations*, 1995, pp. 42 et s.

Lorsque le travailleur bénéficie de celui-ci après son service, il acquiert un avantage rémunérateur en vertu de son contrat de travail<sup>151</sup>.

Dès lors que la disposition d'une voiture de société à des fins privées est une composante de la rémunération du travailleur, la loi du 12 avril 1965 s'applique. Cette dernière stipule qu'il est interdit à l'employeur de restreindre la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré<sup>152</sup>. Par conséquent, le travailleur est libre d'effectuer ses déplacements privés de la manière qu'il souhaite, tant qu'il veille à ce que le véhicule soit disponible en cas de nécessité lors de l'exécution du travail<sup>153</sup>. En tout état de cause, ce dernier n'a aucune obligation d'utiliser la voiture de société à des fins privées.

Différents problèmes sont susceptibles de se produire pendant la période d'exécution du contrat de travail<sup>154</sup> :

- L'employeur peut décider de retirer la voiture de société ;
- L'employeur peut remplacer la voiture de société par une autre voiture d'un niveau jugé moindre ;
- L'employeur peut remplacer la voiture de société par le paiement d'une indemnité kilométrique.

Il est de jurisprudence bien établie que l'employeur ne peut modifier unilatéralement la rémunération d'un travailleur, compte tenu de son caractère essentiel<sup>155</sup>. La modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail est constitutive d'acte équipollent à rupture aux torts de l'employeur, entraînant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis<sup>156</sup>. L'employeur et son travailleur peuvent de commun accord, lors de la conclusion du contrat de travail, insérer une clause qui disqualifie le caractère essentiel

---

<sup>151</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 39, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277. Voir notamment en ce sens : C. Trav. Liège, 27 mars 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 393.

<sup>152</sup> Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 3, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

<sup>153</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 630.

<sup>154</sup> F. LAGASSE ET G. ELEBAUT, *La voiture de société*, Bruxelles, ed. Kluwer, 2001, p. 9.

<sup>155</sup> Cass., 23 juin 1977, *J.T.T.*, 1977, p. 333 ; Cass., 23 décembre 1996, Pas, 1996, n° 1, p. 524 ; C. Trav. Bruxelles, 12 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 113.

<sup>156</sup> Cass., 23 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 145 ; Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 333 ; Cass., 30 novembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 150. Sur la théorie de l'acte équipollent à rupture, voir notamment F. KEFER, « La résiliation tacite et l'acte équipollent à rupture », in *Engager, occuper, licencier*, n° 10.

d'un élément du contrat, octroyant ainsi à l'employeur la faculté de modifier unilatéralement une composante de la rémunération<sup>157</sup>. En pratique, pour les voitures de société, l'ensemble des droits et obligations du travailleurs sont inscrits dans une annexe au contrat de travail appelé « car policy ».

La jurisprudence ne permet pas d'affirmer que le retrait unilatéral d'une voiture de société est nécessairement un acte équipollent à rupture aux torts de l'employeur<sup>158, 159</sup>. Le travailleur dispose de deux autres remèdes moins hasardeux, et qui ont l'avantage de ne pas rompre dès le départ la relation de travail. D'une part, il peut solliciter l'exécution en nature ou le paiement de dommages et intérêts devant le tribunal du travail<sup>160</sup>, ce qui risque néanmoins de mettre à mal sa relation avec son employeur. D'autre part, il peut agir en résolution judiciaire en demandant au juge de constater le manquement grave de son employeur<sup>161</sup>. Une telle action n'a pas vocation de réduire à néant le contrat de travail en cours de procédure. Si le juge ne prononce pas la résolution aux torts de l'employeur, les parties demeureront liées. Cependant, les relations entre parties risquent de s'envenimer tout au long de la procédure.

Tant pour le remplacement unilatéral du véhicule par un autre jugé moindre que pour le remplacement de la voiture de société par une indemnité kilométrique, la problématique demeure similaire. Néanmoins, le manquement de l'employeur est de moindre importance, ce qui rend l'application de la théorie de l'acte équipollent à rupture d'autant plus hasardeuse. Le litige portera sur l'évaluation de l'avantage rémunérateur et débouchera en toute vraisemblance sur l'indemnisation complémentaire du travailleur<sup>162</sup>.

Pour pallier ces différentes problématiques, l'employeur peut mettre à disposition le véhicule de société pour une durée déterminée. À la survenance du terme, le travailleur aura

---

<sup>157</sup> C. WANTIEZ, Obs. sous Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 334.

<sup>158</sup> Voir notamment C. Trav. Bruxelles, 17 février 1975, *R.G.*, n° 5565 ; Trib. Trav. Bruxelles, 16 novembre 1973, *J.T.T.*, 1978, p. 32 ; Trib. Trav. Anvers, 24 octobre 1989, *Chron. Dr. Soc.*, 1990, p. 274 ; C. Trav. Anvers, 6 novembre 1992, *Chron. Dr. Soc.*, 1992, p. 31 ; Trib. Trav. Malines, 28 novembre 1989, *Chron. Dr. Soc.*, 1990, p. 264.

<sup>159</sup> M.-P. GOMREE, *op. cit.*, p. 261.

<sup>160</sup> C. WANTIEZ, « La résolution judiciaire du contrat de travail : quelques précisions », *J.T.T.*, 1989, p. 138.

<sup>161</sup> F. LAGASSE et G. ELEBAUT, *op. cit.*, p. 11.

<sup>162</sup> F. LAGASSE ET G. ELEBAUT, *op. cit.*, pp. 12-13.

l'obligation contractuelle de restituer le véhicule de société<sup>163</sup>. En cas de renouvellement de l'avantage, l'employeur devra faire preuve de prudence pour ne pas faire naître un usage générateur de droit dans le chef du travailleur<sup>164</sup>.

La question de savoir si un employeur est en droit de réclamer le véhicule pendant une période de suspension du contrat de travail demeure controversée. Le courant majoritaire estime que la voiture exclusivement utilisée à des fins professionnelles ne doit pas rester à disposition du travailleur<sup>165</sup>. Si le véhicule peut être utilisé à titre privé, les cours et tribunaux estiment généralement que la restitution de la voiture ne peut être exigée si le travailleur bénéficie toujours du droit au paiement de la rémunération<sup>166</sup>. *A contrario*, si la rémunération est suspendue, l'employeur est en droit d'en exiger la restitution<sup>167</sup>.

La mise à disposition d'une voiture de société est un avantage en nature qui fait partie intégrante de la rémunération. Dès lors, en cas de rupture fautive du contrat de travail par l'employeur, l'indemnité compensatoire de préavis doit comprendre la valeur de jouissance que représente l'usage de la voiture<sup>168</sup>. La Cour de cassation estime que le juge n'est pas tenu par la valeur conventionnellement établie, et que ce dernier doit estimer la valeur réelle de l'avantage<sup>169</sup>. Si le travailleur conserve la jouissance du véhicule pendant la période couverte par l'indemnité de préavis, la valeur de l'avantage continue d'être intégrée dans le calcul de l'indemnité<sup>170</sup> sauf accord en sens contraire des parties. « *L'indemnité compensatoire de préavis est calculée sur base de la rémunération en cours à la date de la*

---

<sup>163</sup> J.-F. NEVEN, « Voiture et contrat de travail : quelques précisions », *Orientations*, 1999, p. 46.

<sup>164</sup> Sur l'usage générateur de droit voir notamment W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social*, 1997-1998, p. 200.

<sup>165</sup> Voir notamment en ce sens N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 612 ; J.-F. NEVEN, *op. cit.*, p. 47 ; F. LAGASSE ET G. ELEBAUT, *op. cit.*, p. 16.

<sup>166</sup> C. trav. Anvers, 6 novembre 1992, *Chron. Dr. Soc.*, 1992, p. 31 ; Trib. Trav. Anvers, 24 octobre 1989, *Chron. Dr. Soc.*, 1990, p. 74.

<sup>167</sup> Trib. Trav. Nivelles, 16 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 344 ; C. Trav. Anvers, 2 mai 1991, *Chron. Dr. Soc.*, 1992, p. 30.

<sup>168</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 39, §1<sup>er</sup>, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>169</sup> Cass., 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 328 ; Cass., 29 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 188. Pour un examen de l'évaluation réelle de l'avantage voir D. CASAER, « De bedrijfswagen en het einde van de arbeidsovereenkomst », *Oriëntatie*, 2005, n° 10, pp. 253-254 ; CLAEYS et ENGELS, *Licencement et démission*, Bruxelles, ed. Kluwer, 2014, pp. 801-805.

<sup>170</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 14 octobre 2013, *J.T.T.*, 2014, pp. 30-31.

*rupture du contrat de travail*<sup>171</sup> et ce indépendamment des événements postérieurs au contrat de travail »<sup>172</sup>.

Quant à la responsabilité du travailleur, elle est limitée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>173</sup>. La responsabilité civile du travailleur ne peut être engagée vis-à-vis de l'employeur qu'en cas de faute lourde, de dol ou de faute ayant un caractère habituel dans le cadre de la relation de travail. L'employeur sera responsable envers la tierce victime des fautes commises par son préposé dans l'exercice de ses fonctions par application de l'article 1384 du Code civil. En revanche, le travailleur demeure toujours seul responsable des infractions pénales qu'il commet<sup>174</sup>. Dès lors, il est seul redevable du paiement des amendes. Toutefois, dans certaines matières<sup>175</sup>, l'employeur est solidairement tenu de les payer. En cas d'intervention obligatoire de l'employeur, il pourra en solliciter le remboursement, soit via une retenue sur salaire<sup>176</sup>, soit via une demande en remboursement<sup>177</sup>.

Si l'employeur opte pour la non-récupération de l'amende payée ou rembourse le montant payé par le travailleur, cette somme n'est pas considérée comme de la rémunération<sup>178</sup>. Néanmoins, pour éviter que l'employeur encourage ses travailleurs à commettre des infractions, par exemple afin de respecter des délais, le législateur a introduit une cotisation de solidarité de 33 % sur les sommes payées par l'employeur<sup>179</sup>. Cette cotisation est due pour toute amende supérieure à 150 € ainsi que pour les infractions du 3<sup>ème</sup> et du 4<sup>ème</sup> degré. Pour les autres infractions, elles sont exonérées à concurrence de 150 € par an<sup>180</sup>.

Le traitement fiscal des amendes payées par l'employeur varie en fonction des circonstances dans lesquelles l'amende a été infligée<sup>181</sup> :

---

<sup>171</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 39, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>172</sup> E. PIRET, « Réduire l'indemnité de préavis à concurrence de l'usage du véhicule de société postérieur à la cessation du contrat de travail : sur quelle base ? », *Contrats de travail, Actualités en bref*, n° 439, p. 10.

<sup>173</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 18, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>174</sup> J. PIRELET, *op. cit.*, p. 21.

<sup>175</sup> Voir notamment les lois relatives à la police de la circulation routière.

<sup>176</sup> Une retenue sur salaire ne peut dépasser 20 % de la rémunération nette. Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 23, §1<sup>er</sup>, 4°, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

<sup>177</sup> J. PIRELET, *op. cit.*, p. 21.

<sup>178</sup> L. OVERMEIRE, « Amende de roulage et cotisation de solidarité », *Truck & business*, n° 212, p. 1.

<sup>179</sup> Loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses, art. 219, *M.B.*, 29 décembre 2008, p. 68722.

<sup>180</sup> Loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses, art. 219, *M.B.*, 29 décembre 2008, p. 68722.

<sup>181</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 627.

- Si une amende est infligée au travailleur lors de l'exécution de son contrat de travail et attribuable à l'exécution normale de celui-ci, telle qu'elle ressort des activités habituelles de la profession et des instructions qui peuvent être données par l'employeur, le remboursement de l'amende est qualifié de frais propre à l'employeur<sup>182</sup> ;
- Si une amende est infligée au travailleur lors de l'exécution de son contrat de travail mais non attribuable à l'exécution normale de celui-ci, et non attribuable aux instructions données, le remboursement de l'amende est qualifié d'avantage de toute nature imposable dans le chef du travailleur et est par conséquent déductible dans le chef de l'employeur ;
- Si une amende est infligée au travailleur lors d'un trajet étranger à son activité professionnelle<sup>183</sup>, le remboursement est considéré comme un avantage de toute nature imposable dans le chef du travailleur et est par conséquent déductible dans le chef de l'employeur.

## §2 : L'usage d'un véhicule privé

### A) L'usage d'un véhicule privé à des fins professionnelles

#### *1. Traitement fiscal*

Lorsqu'un travailleur utilise un véhicule privé pour des déplacements professionnels<sup>184</sup>, l'employeur peut<sup>185</sup> lui rembourser les dépenses que ce premier a exposées<sup>186</sup>. L'employeur dispose d'une option entre deux modalités de remboursement. D'une part, il peut rembourser les frais réellement exposés par le travailleur, ce qui impose à ce dernier de tenir un registre de pièces justificatives. D'autre part, l'employeur peut opter pour l'octroi d'une

---

<sup>182</sup> Dès lors, le montant payé est exonéré dans le chef du travailleur et non déductible dans le chef de l'employeur.

<sup>183</sup> Pour rappel, les déplacements domicile-lieu de travail sont des déplacements privés et rentrent donc dans cette hypothèse.

<sup>184</sup> L'usage professionnel d'un véhicule privé est l'utilisation du véhicule pour l'exécution d'un travail convenu.

<sup>185</sup> L'intervention financière de l'employeur peut être rendue obligatoire par C.C.T. ou par contrat de travail individuel. W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 1475.

<sup>186</sup> La notion de frais propres à l'employeur est fondée sur une des obligations essentielles de l'employeur, à savoir mettre à disposition du travailleur les moyens nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, art. 20, 1°, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

indemnité forfaitaire<sup>187</sup>, à condition que celle-ci soit fixée sur base de critères sérieux et concordants, de telle sorte que l'indemnité corresponde approximativement au montant des frais réels supposés<sup>188</sup>.

L'indemnité forfaitaire la plus octroyée en pratique est une indemnité kilométrique<sup>189</sup>. L'administration fiscale considère que de telles indemnités ne sont pas constitutives de rémunération imposable lorsque les conditions suivantes sont rencontrées<sup>190</sup> :

- Le montant est fonction du nombre de kilomètres professionnels réellement parcourus ;
- L'indemnité forfaitaire au kilomètre ne dépasse pas le barème officiel étatique des fonctionnaires<sup>191</sup> ;
- Lorsque le nombre de kilomètres parcourus n'est pas anormalement élevé<sup>192</sup>.

En tout état de cause, des indemnités supérieures peuvent toujours être exemptées pour autant que l'employeur apporte la preuve que l'indemnité correspond au prix de revient kilométrique moyen<sup>193</sup>.

Dans le chef de l'employeur, les sommes remboursées sont déductibles à concurrence de<sup>194</sup> :

- 75 % du remboursement des frais de carburant ;
- 50 à 120 % de 70 % des autres frais remboursés en fonction du taux d'émission de CO<sub>2</sub> de la voiture utilisée par le travailleur.

---

<sup>187</sup> UCM, « Remboursement forfaitaire pour usage professionnel d'un véhicule privé », *L'info sociale*, juin 2015, disponible sur : [www.ucm.be](http://www.ucm.be).

<sup>188</sup> Randstad, « Les frais propres à l'employeur », *Pratique du guidetravail*, mars 2016, disponible sur : <http://fr.workpocket.be/3/1/les-frais-propres-a-l'employeur/>.

<sup>189</sup> Circulaire n° 639 du 27 juin 2014 portant adaptation du montant de l'indemnité kilométrique, *M.B.*, 4 juillet 2014, p. 51593.

<sup>190</sup> Voir par exemple, décision anticipée n°2015.387, dd. du 8 septembre 2015 ; décision anticipée n°2015.149, dd. du 13 mai 2015.

<sup>191</sup> A savoir, 0.3412€ par kilomètre du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2016.

<sup>192</sup> Le nombre de kilomètres parcourus n'est pas anormalement élevé lorsqu'il n'atteint pas 24.000 km/an. Si cette limite est dépassée, l'employeur devra recourir à la méthode de remboursement des frais réels. Néanmoins, la distance effectuée ne peut à elle seule être utilisée comme critère de taxation d'office. L'administration fiscale doit établir que la somme allouée est une rémunération déguisée. Voir, Gand, 11 mai 2000, *Act. Fisc.*, 2000, liv. 28,2.

<sup>193</sup> Question n° 954 de Mme M. De Schamphelaere du 8 décembre 2000, *Bull. Q et R. Sénat*, sess. ord. 2000-2001, n° 2-34 ; p. 1677. Pour un exemple de procédure de contrôle, voir notamment Anvers, 10 septembre 2013, *fiscoloog*, 27 octobre 2013, n° 1363.

<sup>194</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 190.

## 2. Aspects de sécurité sociale

Le remboursement des frais de déplacements professionnels au moyen d'un véhicule personnel n'est pas constitutif d'une rémunération soumise à perception de cotisations de sécurité sociale<sup>195</sup>. En cas de contestation de l'ONSS, l'employeur devra apporter la preuve que le remboursement effectué couvre des frais propres à l'employeur réellement occasionnés, et que le montant ainsi octroyé est raisonnablement proportionnel à l'importance des frais réels. Pour le surplus nous renvoyons par analogie à l'examen du traitement fiscal observé ci-avant.

### B) L'usage d'un véhicule privé pour les déplacements domicile-lieu de travail

Lorsque le travailleur se déplace au moyen d'un transport privé, l'employeur n'a l'obligation d'intervenir que si l'octroi de cet avantage est prévu par une commission paritaire, une convention collective d'entreprise, le contrat ou le règlement de travail<sup>196</sup>.

Quand une telle intervention est prévue, elle est souvent basée sur le barème général d'intervention dans le prix des transports en commun<sup>197</sup>. Néanmoins, rien ne contrevient à la fixation d'un pourcentage spécifique d'intervention supérieur ou inférieur<sup>198</sup>.

### 1. Traitement fiscal

Les indemnités octroyées aux travailleurs pour leurs déplacements domicile-lieu de travail sont en principe des rémunérations imposables<sup>199</sup>. Cependant, dans le respect de conditions restrictives, certaines indemnités sont expressément exonérées<sup>200</sup>. Dans le chef des travailleurs salariés, l'indemnité est exonérée à concurrence de 380 € par an si le travailleur opte pour la déduction forfaitaire de ses frais professionnels. Si ce dernier opte pour la

---

<sup>195</sup> A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi sur la sécurité sociale du 27 juin 1969, art. 19, §2, 4°, M.B., 5 décembre 1969, p. 11753.

<sup>196</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 651.

<sup>197</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 651.

<sup>198</sup> Voir notamment la C.C.T. du 4 juin 1991 relative à l'intervention dans les frais de transport fixe de la C.P. n° 218 qui prévoit une intervention patronale de 50% du prix de la carte de train dans les frais de transport privé des travailleurs.

<sup>199</sup> CIR/92, art. 31, al. 2, 1° ; Circulaire n°Ci.RH.241/550.265 du 18 juillet 2002, AFER n°20/2002.

<sup>200</sup> CIR/92, art. 38, §1<sup>er</sup>, 9°.

déduction des frais professionnels réels, les frais de voiture sont déductibles à concurrence de 0.15 € par kilomètre parcouru entre le domicile et le lieu de travail, à condition que le travailleur soit propriétaire de la voiture<sup>201</sup>. Dans le chef de l'employeur, les sommes payées sont intégralement déductibles à titre de frais.

## *2. Aspects de sécurité sociale*

Le remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail ne constitue pas une rémunération soumise à la perception de cotisation de sécurité sociale<sup>202</sup>. Aucune cotisation de sécurité sociale ne sera due, même si les remboursements octroyés sont plus élevés que les barèmes établis par convention collective sectorielle, tant que le forfait de 0.3468 € par kilomètre parcouru n'est pas dépassé<sup>203</sup>.

### §3 : La mise à disposition d'une carte essence

Le traitement de l'avantage en nature qui résulte de la mise à disposition d'une carte essence diverge si le travailleur dispose d'une voiture de société ou non.

#### A) Le travailleur ne bénéficie pas d'une voiture de société

##### *1. Traitement fiscal*

Sans qu'il ne soit nécessaire de distinguer les déplacements domicile-lieu de travail des déplacements strictement privés, l'administration fiscale considère que l'utilisation privée d'une carte essence constitue un avantage imposable dans le chef du travailleur<sup>204</sup>.

Cette situation n'est pas visée par une quelconque détermination forfaitaire de l'avantage. Dès lors, la règle générale prescrit que l'avantage doit être calculé ayant égard à la valeur

---

<sup>201</sup> Question n° 1301 de Mr J. Chabot du 22 mai 2006, *Q.R.*, CH. Repr., sess. ord. 2005-2006, p. 123.

<sup>202</sup> A.R. portant exécution de la loi sur la sécurité sociale du 27 juin 1969, 28 novembre 1969, art. 19, §2, 4°, *M.B.*, 5 décembre 1969, p. 11753.

<sup>203</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 662.

<sup>204</sup> Securex, « Qu'en est-il de l'octroi d'une carte essence », *Lex4You*, 2016, disponible sur : <https://www.securex.eu/lex-go.nsf>.

réelle des frais de carburant<sup>205</sup>. L'employeur doit établir, factures à l'appui, l'étendue de l'utilisation personnelle de la carte essence et déclarer ce montant mensuellement. L'intervention éventuelle du travailleur doit être déduite de ce montant.

## 2. Aspects de sécurité sociale

La mise à disposition d'une carte essence est un avantage en nature soumis à perception de cotisation de sécurité sociale. Pareil avantage doit être évalué en fonction de sa valeur réelle<sup>206</sup>. Dès lors, la valeur du carburant utilisé à des fins privées est additionnée au montant brut de la rémunération servant de base au calcul des cotisations<sup>207</sup>.

### B) Le travailleur dispose d'une voiture de société

Lorsqu'un travailleur bénéficie d'une voiture de société, l'avantage en nature de la carte essence est déjà compris dans l'avantage en nature « véhicule de société ». Si, malgré le bénéfice de la carte carburant, le travailleur rembourse à son employeur une partie des frais de carburant, la somme acquittée est constitutive d'une intervention financière personnelle du travailleur, déductible de la valeur imposable de l'avantage<sup>208</sup>.

## §4 : Covoiturage et transport collectif organisé

### A) Le covoiturage

Il y a covoiturage lorsqu'au minimum deux personnes roulent ensemble de leur domicile respectif vers leur lieu de travail<sup>209</sup>. Quand le covoiturage est organisé à l'initiative propre

---

<sup>205</sup> Question n° 213 de Mr D. Van der Maelen du 27 février 2012, QRVA., Ch. Repr. , sess. ord. 2011-2012, n° 53/059, p. 138.

<sup>206</sup> UCM, *Rémunérations alternatives : Carte essence*, 2015, Disponible sur : <http://www.ucm.be>.

<sup>207</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 648.

<sup>208</sup> Questions parlementaires, compte rendu analytique du 22 octobre 2013 (CRABV 53/COM 837).

<sup>209</sup> S.P.F. finance, « Covoiturage », *FAQ*, 2015, n°1, disponible sur : [http://finances.belgium.be/fr/particuliers/transport/deduction\\_frais\\_de\\_transport/trajet\\_domicile\\_travail/covoiturage](http://finances.belgium.be/fr/particuliers/transport/deduction_frais_de_transport/trajet_domicile_travail/covoiturage).

des travailleurs, les règles normales de déduction des frais professionnels et d'imposition de l'indemnité sont d'application<sup>210</sup>.

Si le covoiturage est effectué au moyen d'un véhicule privé, nous renvoyons au second paragraphe de la présente section. En revanche, en cas d'utilisation d'un véhicule de société, le montant maximal de 380 € pourra être déduit de la valeur de l'avantage. Dans le chef du travailleur-passager, l'avantage sort du champ de l'application de l'impôt sur les revenus et ne génère par conséquent la perception d'aucun impôt<sup>211</sup>.

### B) Le transport collectif organisé

Le transport collectif organisé (ci-après TCO) est le transport en commun de membres du personnel au moyen de tout véhicule susceptible de permettre le transport d'au moins deux personnes<sup>212</sup>, organisé par l'employeur<sup>213</sup>. Le TCO requiert que l'employeur établisse un règlement de transport collectif qui contient les conditions de participation, les règles de contrôle ainsi que les règles de renonciation<sup>214</sup>. Par ailleurs, le TCO peut prendre place si les travailleurs ressortent de différentes sociétés, à condition que l'accord soit conclu entre les différents employeurs<sup>215</sup>.

L'employeur qui organise le TCO des membres de son personnel peut leur offrir cet avantage gratuitement ou à prix réduit. Dans ce cas, le travailleur bénéficie d'un avantage social exonéré<sup>216</sup>. Dans le chef de l'employeur, les frais afférents au transport collectif sont déductibles à concurrence de 120 %<sup>217</sup>.

---

<sup>210</sup> SPF finances, « Covoiturage », FAQ, n° 1, disponible sur : [http://finances.belgium.be/fr/particuliers/transport/deduction\\_frais\\_de\\_transport/trajet\\_domicile\\_travail/covoiturage](http://finances.belgium.be/fr/particuliers/transport/deduction_frais_de_transport/trajet_domicile_travail/covoiturage).

<sup>211</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 639.

<sup>212</sup> Pour exemples : une voiture, une camionnette, un minibus, un autobus.

<sup>213</sup> Secrétariat Social Securex, « le transport collectif organisé », *Lex4you*, 1<sup>er</sup> janvier 2016, disponible sur : <https://www.securex.eu/>.

<sup>214</sup> *Ibidem*.

<sup>215</sup> SPF finances, « Covoiturage », FAQ, n° 5.

<sup>216</sup> *Circulaire n° Ci.RH 241/569.802 du 23 08.2005*.

<sup>217</sup> CIR/92, art. 64 *ter*, al° 1<sup>er</sup>, 1° ; *Circulaire n° Ci.RH.243/559.035 (AFER n°33/2006)*, 4 août 2006.

## Section II : Le remboursement des frais de déplacements en transports en commun

Aux termes de la loi du 27 juillet 1962<sup>218</sup> et de la convention collective de travail n°19 *octies*, l'employeur a l'obligation d'intervenir dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail de ses travailleurs qui recourent aux transports en commun publics. Le montant de l'intervention financière diverge selon le mode de transport en commun utilisé.

La C.C.T. s'applique à l'ensemble des travailleurs et employeurs du secteur privé, à l'exception des employeurs et travailleurs qui relèvent d'une commission paritaire où l'intervention dans les frais de transport a déjà été réglée par C.C.T. sectorielle établissant des avantages au moins équivalents à ceux prévus par la C.C.T. n°19 *octies*<sup>219</sup>. Par conséquent, il convient de vérifier pour chaque commission paritaire si une intervention plus favorable est établie. Dans le présent ouvrage, seules les dispositions de la C.C.T. n°19 *octies* seront étudiées.

### §1 : Le transport en train

La C.C.T. n°19 *octies* stipule que l'employeur a l'obligation d'intervenir dans les frais de transport par voie de chemin de fer exposés par le travailleur pour ses trajets domicile-lieu de travail<sup>220</sup>. Deux conditions doivent être réunies :

- Le train doit effectivement être utilisé pour les déplacements domicile-lieu de travail ;
- Le travailleur doit parcourir une distance minimale de 3 kilomètres en train.

L'intervention financière minimale obligatoire de l'employeur s'élève en moyenne à 75 % du prix du transport. Un tableau<sup>221</sup> fixe l'intervention exacte de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé. La fraction du prix supportée par le travailleur est dérisoire, l'incitant ainsi à prendre le train pour minimiser ses coûts personnels de déplacement.

---

<sup>218</sup> Loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, *M.B.*, 31 juillet 1962.

<sup>219</sup> C.C.T. n° 19 *octies* du 20 février 2009, art. 2.

<sup>220</sup> Loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, art. 1, *M.B.*, 31 juillet 1962 ; C.C.T. n° 19 *octies* du 20 février 2009, art. 3.

<sup>221</sup> C.C.T. n° 19 *octies* du 20 février 2009, art. 3.

L'employeur peut, moyennant une faible dépense supplémentaire, assurer la gratuité du transport par voie de chemin de fer à ses travailleurs via la conclusion d'une « convention de tiers payant » avec la SNCB<sup>222-223</sup>. Si l'employeur intervient à concurrence d'un minimum de 80 % du prix du transport, l'Etat peut prendre à sa charge les 20 % restants. Par ailleurs, c'est à la SNCB qu'il incombera de récupérer le pourcentage du prix manquant auprès des autorités étatiques.

#### A) Traitement fiscal

Dans le chef de l'employeur, les sommes payées à titre d'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail sont intégralement déductibles à titre de frais<sup>224</sup>.

Dans le chef des travailleurs, les indemnités octroyées pour leurs déplacements domicile-lieu de travail sont en principe des rémunérations imposables<sup>225</sup>. Cependant, dans le respect de conditions restrictives, certaines indemnités sont expressément exonérées<sup>226</sup>. Si le travailleur déduit le forfait légal de frais professionnels de sa charge d'imposition, l'intervention de l'employeur est exemptée d'impôt. En revanche, si le travailleur opte pour la déduction de ses frais professionnels réels, l'indemnité octroyée par l'employeur sera entièrement imposable<sup>227</sup>.

#### B) Aspects de sécurité sociale

Le remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail ne constitue pas une rémunération assujettie à la perception de cotisation de sécurité sociale<sup>228</sup>. Néanmoins, aux

---

<sup>222</sup> Pour les démarches administratives à remplir voir le site de la SNCB :

<http://www.belgianrail.be/fr/entreprises/navetteurs/transport-gratuit.aspx>.

<sup>223</sup> A.R. du 29 juin 2008 portant approbation du contrat de gestion conclu par l'Etat belge et la société anonyme de droit public Société nationale des chemins de fer belges, art. 20 et annexe n° 13, *M.B.*, 3 juillet 2008.

<sup>224</sup> UCM, « Les frais de déplacement », *l'info sociale*, février 2016, p. 5, disponible sur : [www.ucm.be](http://www.ucm.be).

<sup>225</sup> CIR/92, art. 31, al. 2, 1° ; Circulaire n°Ci.RH.241/550.265 du 18 juillet 2002, AFER n°20/2002.

<sup>226</sup> CIR/92, art. 38, § 1<sup>er</sup>, 9°.

<sup>227</sup> En effet, si le travailleur déduit de sa charge d'imposition ses différents frais de transport, il est cohérent que l'indemnité octroyée par l'employeur en remboursement de ces frais soit imposable.

<sup>228</sup> A.R. du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi sur la sécurité sociale du 27 juin 1969, art. 19, §2, 4°, *M.B.*, 5 décembre 1969, p. 11753.

yeux de l'ONSS, les cotisations ordinaires sont dues sur les montants qui excèdent ceux forfaitairement prévus par convention collective<sup>229</sup>.

### §2 : Le transport en bus, tec, tram ou métro

La convention collective n°19 *octies* stipule que l'intervention de l'employeur est obligatoire si la distance parcourue en transport en commun par le travailleur est supérieure à 5 kilomètres<sup>230</sup>. Cette dernière fixe l'indemnité de transport telle qu'il suit :

- *« lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise dans l'article 3<sup>231</sup>, sans toutefois excéder 75 % du prix réel du transport ;*
- *lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise dans l'article 3, pour une distance de 7 km ».*

Le traitement fiscal et social de l'avantage étant similaire au remboursement des frais de train, nous y renvoyons donc utilement.

### §3 : Les transports publics combinés

Dans l'hypothèse où le travailleur utilise différents transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail, il faut se référer au titre de transport qui lui est délivré :

---

<sup>229</sup> Uniquement les montants qui excèdent ceux prévus par la C.C.T. n°19 *octies*, ou par une C.C.T. sectorielle.

<sup>230</sup> C.C.T. n°19 *octies* du 20 février 2009, art. 5.

<sup>231</sup> Pour rappel, l'article 3 fixe l'indemnité de transport par voie de chemin de fer.

- Combinaison STIB – SNCB avec délivrance d’un seul titre de transport : l’intervention de l’employeur sera calculée sur base de l’intervention dans le prix de la carte de train<sup>232</sup>.
- Combinaison De Lijn – SNCB avec délivrance d’un seul titre de transport : l’intervention de l’employeur sera calculée sur base de l’intervention dans le prix de la carte de train complétée d’une indemnité forfaitaire allant de 126 € à 560 € par an<sup>233</sup>.
- Dans toutes les autres hypothèses, l’intervention de l’employeur est déterminée pour chaque transport utilisé. Les résultats obtenus sont ensuite additionnés<sup>234</sup>.

Le traitement fiscal et social de l’avantage étant similaire au remboursement des frais de train, nous y renvoyons donc utilement.

### Section III : Rémunérations alternatives liées aux déplacements à vélo

#### §1 : Le vélo de société

Les régimes détaillés ci-dessous sont d’application tant pour les vélos « ordinaires » que pour les vélos électriques. Il est fait référence à la notion de vélo électrique conformément au code de la route<sup>235</sup>.

#### A) Traitement fiscal

Depuis la réforme de 2009, l’administration fiscale considère que l’octroi d’un vélo de société constitue un avantage fiscal exonéré dans le chef du travailleur<sup>236</sup>. Pareil traitement favorable est également d’application pour les accessoires, les frais d’entretien et les frais d’entreposage. Cette exonération est valable tant pour les déplacements domicile-lieu de

---

<sup>232</sup> C.C.T. n°19 octies du 20 février 2009, art. 5.

<sup>233</sup> Le montant de l’indemnité complémentaire est fonction du nombre de zones traversées et de l’âge du travailleur. Un tableau reprenant les différents montants est disponible sur le site de l’UCM ; UCM, « les frais de déplacement », *L’info sociale*, février 2016, p. 15, disponible sur [www.ucm.be](http://www.ucm.be).

<sup>234</sup> C.C.T. n°19 octies du 20 février 2009, art. 6.

<sup>235</sup> À savoir les bicyclettes à pédalage assisté ; Com. IR, art. 64 *ter*/57. Le vélo doit être équipé d’une assistance au pédalage, son moteur ne peut fonctionner au-delà de 25 km/h et la puissance fournie est de maximum 250 watts.

<sup>236</sup> CIR/92, art. 38, §1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup>, 14<sup>o</sup>, b).

travail que pour les déplacements strictement privés, tant que le vélo est partiellement utilisé pour se rendre sur le lieu de travail<sup>237</sup>. Par ailleurs, l'exonération est cumulable avec l'octroi éventuel d'une indemnité vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail<sup>238</sup>.

L'employeur a lui aussi tout intérêt à promouvoir l'utilisation du vélo : la déduction des frais exposés est portée à 120 % des frais supportés en vue de favoriser la promotion de l'usage du vélo parmi les membres du personnel<sup>239</sup>.

## B) Traitement en droit de la sécurité sociale

Malheureusement, l'ONSS ne s'est pas alignée sur la position de l'administration fiscale. La mise à disposition d'un vélo de société constitue un avantage de toute nature passible de cotisations de sécurité sociale ordinaires, sauf si celui-ci est utilisé à des fins exclusivement professionnelles et/ou pour les déplacements domicile-lieu de travail<sup>240</sup>. La valeur de l'avantage est déterminée sur base de sa valeur réelle. Dès lors, un prorata doit être établi entre l'usage strictement privé et les autres déplacements effectués.

### §2 : Les déplacements domicile-lieu de travail à vélo

Dans le silence de la convention collective de travail n°19 *octies*, l'employeur n'est tenu d'intervenir que dans l'hypothèse où une convention collective sectorielle, d'entreprise, ou un règlement de travail le prévoit.

## A) Traitement fiscal

Dans le chef du travailleur, l'indemnité octroyée pour le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail est exonérée à concurrence de 0.22 € par kilomètre de

---

<sup>237</sup> Circulaire n°Ci.RH.242/612.802 du 19 octobre 2011, AGfisc n°47/2011.

<sup>238</sup> Selon l'administration fiscale, l'indemnité conserve son intérêt puisque d'une part, elle permet de couvrir d'autres frais éventuels liés à l'usage du vélo (frais de vêtements par exemple), et d'autre part, elle incite l'utilisation effective de celui-ci ; Question n° 128 de Mr D. Van der Maelen du 17 décembre 2009, Q.R., Ch. Repr., sess. ord. 2009-2010, n° 52 -92, p. 70.

<sup>239</sup> CIR/92, art. 64 *ter*, al. 1<sup>er</sup>, 3°.

<sup>240</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 666.

vélo parcouru<sup>241</sup>. L'indemnité qui outrepasserait ce montant serait soumise pour le surplus à taxation. Dans le chef de l'employeur, les sommes payées à titre d'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail sont déductibles à titre de frais.

## B) Aspects de sécurité sociale

L'indemnité kilométrique versée par l'employeur n'est pas considérée comme une rémunération passible de cotisations de sécurité sociale pour le montant qui ne dépasse pas 0.22 € par kilomètre parcouru<sup>242</sup>.

### Section IV : Rémunérations alternatives liées aux déplacements pédestres

Aucune intervention minimale n'est établie par la C.C.T. n°19 *octies*. Par ailleurs, il est extrêmement rare qu'une convention collective sectorielle fixe une telle intervention<sup>243</sup>. Récemment, le service des décisions anticipées a décidé que l'intervention volontaire de l'employeur octroyée à un travailleur pour ses déplacements domicile-lieu de travail à pied peut être exonérée à concurrence de 380 € par an<sup>244</sup>. De surcroît, rien ne s'oppose au cumul de cette indemnité avec d'autres, comme par exemple le remboursement de frais de train.

En droit de la sécurité sociale, l'ONSS considère que les déplacements pédestres n'engendrent aucun coût pour le travailleur. Dès lors, l'indemnité octroyée sur base volontaire est constitutive d'une rémunération assujettie à la perception de cotisations de sécurité sociale ordinaire<sup>245</sup>.

---

<sup>241</sup> CIR/92, art. 38.

<sup>242</sup> ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 1<sup>er</sup> trim. 2011.

<sup>243</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 665.

<sup>244</sup> Décision anticipée n° 2012.065, dd. du 22 mai 2012.

<sup>245</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 663.

## Section V : Rémunérations alternatives liées aux déplacements à moto

### §1 : La moto de société

#### A) Traitement fiscal

L'octroi d'une moto de société par l'employeur est un avantage imposable dans le chef du travailleur. Contrairement aux voitures de société, aucune évaluation forfaitaire n'est légalement établie. Dès lors, la valeur de l'avantage est déterminée sur base de la valeur réelle dans le chef du travailleur<sup>246</sup>. Quant à l'employeur, ce dernier a tout intérêt à favoriser l'usage d'une moto de société, qui contrairement à la voiture de société, est déductible à concurrence de 100 %<sup>247</sup>.

#### B) Aspects de sécurité sociale

La cotisation de solidarité établie pour les voitures de société ne s'applique pas aux motos de société. Néanmoins, l'utilisation privée de la moto est un avantage évaluable en argent que l'employeur octroie au travailleur en raison de son engagement. Dès lors, les cotisations de sécurité sociale ordinaires doivent être calculées sur base de la valeur réelle de l'avantage. Néanmoins, l'ONSS permet d'exclure les kilomètres parcourus entre le domicile et le lieu de travail de la base de calcul des cotisations<sup>248</sup>.

### §2 : L'usage d'une moto personnelle pour les déplacements domicile-lieu de travail

Le traitement du remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail au moyen d'une moto privée est similaire au traitement du remboursement des frais de déplacement au moyen d'une voiture privée. Nous nous y référons donc utilement.

---

<sup>246</sup> CIR/92, art. 36, §1<sup>er</sup>.

<sup>247</sup> Tant pour la moto elle-même que pour les accessoires. Circulaire n° Cl.RH.241/559.092 du 23 novembre 2005, AFER n°43/2005.

<sup>248</sup> N. WELLEMANS, *op. cit.*, p. 664.

### **Partie III : Pistes de réflexion pour une meilleure mobilité**

#### **Introduction**

Un grand nombre de travailleurs rencontrent des problèmes de mobilité – particulièrement de mobilité automobile – qui affectent leur santé et, plus largement encore, leur bien-être.

Par répercussion, le traitement social et fiscal favorable des voitures de société est de nature à exercer une influence néfaste sur la santé du travailleur. Dès lors qu'il est moins onéreux – en tout cas dans une perspective de court terme – pour l'employeur d'octroyer une voiture de société plutôt que d'accorder la valeur correspondante en espèces, le choix collectif qu'il pose est influencé par des considérations fiscales et parafiscales. Certes, les autres moyens de déplacement bénéficient eux-aussi de pareil régime favorable, mais pour les raisons exposées dans la première partie, la voiture de société domine numériquement ses concurrents.

Malgré son incidence négative sur le bien-être, il n'existe actuellement aucun consensus politique pour bannir la voiture de société de nos routes. Ces régimes favorables sont-ils toujours en adéquation avec le contexte ? La volonté originelle de réduire les coûts salariaux n'est-elle pas indirectement contre-productive ? L'impact des problèmes de congestion routière se chiffre à plusieurs milliards d'euros par an. L'absentéisme des travailleurs et les coûts des soins de santé représentent, par ailleurs, un budget considérable. La réduction de ces postes de dépenses ne permettrait-elle pas de diminuer la charge de l'imposition qui repose sur l'ensemble des travailleurs, en plus de favoriser leur épanouissement ?

Dès lors, puisque le traitement favorable semble actuellement voué à persister en l'absence de volonté politique commune, nous nous interrogerons dans cette dernière partie sur les autres pistes de réflexions susceptibles de solutionner – au moins partiellement – cette problématique.

## **Chapitre I : Le partage des meilleures pratiques**

Les autorités publiques s'efforcent de stimuler les discussions sur la mobilité au sein même des entreprises. Ainsi, à titre d'exemple, l'étude triennale s'accompagne d'une prise de conscience grandissante que la mobilité n'est pas une problématique de demain mais bien celle d'aujourd'hui. Par la réalisation du diagnostic des déplacements, l'on constate qu'en 10 ans, les initiatives prises par les employeurs pour améliorer la mobilité de leurs travailleurs se sont démultipliées<sup>249</sup> : la fonction de conseiller en mobilité est de plus en plus fréquente, les formations et actions de sensibilisation plus nombreuses. La pratique du télétravail, des horaires décalés, les incitants financiers tels les indemnités vélo ou la gratuité des transports en commun, l'organisation de covoiturage sont autant de mesures qu'il est bon de propager pour améliorer notre mobilité. 12 % des employeurs belges représentant 25 % des travailleurs vont jusqu'à se concerter d'initiative avec les sociétés de transports publics<sup>250</sup>. Il a par ailleurs été établi que les mesures prises par l'employeur exercent une influence importante sur la répartition modale des transports<sup>251</sup>.

La Région de Bruxelles-Capitale a fait un pas de plus vers une meilleure mobilité : les employeurs occupant en moyenne plus de 100 travailleurs ont l'obligation de mettre en place un plan de déplacements<sup>252</sup>. Au terme de l'article 25 de l'ordonnance, le plan a pour objectif de créer une stratégie à long terme au sein des entreprises, en instaurant une série de mesures concrètes en vue d'assurer un juste équilibre entre l'intérêt général de la mobilité, la qualité de l'environnement et les intérêts socio-économiques des entreprises. L'ordonnance impose une série d'obligations à charge de l'employeur, comme la mise à disposition d'un parking vélo, la désignation d'une personne de contact en matière de mobilité, l'information et la communication du plan aux travailleurs et représentants syndicaux<sup>253</sup>. L'impact des mesures adoptées sur la répartition modale doit être évalué.

---

<sup>249</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, pp. 26 et s.

<sup>250</sup> CH. PAUWELS, P. ANDRIES, *op. cit.*, p. 29.

<sup>251</sup> *Ibidem*. Pour exemples, le nombre de cycliste augmente de 34% dans les entreprises ou l'indemnité vélo est proposée et la gratuité des transports en commun fait monter l'utilisation des transports publics de 20%.

<sup>252</sup> Ordonnance du 14 mai 2009 de la Région de Bruxelles-Capitale relative aux plans de déplacements, *M.B.*, 27 mai 2009, p. 38901 ; A. Gouv. du 7 avril 2011 de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de déplacements d'entreprise, *M.B.*, 9 mai 2011, p. 26971.

<sup>253</sup> Ordonnance du 14 mai 2009 de la Région de Bruxelles-Capitale relative aux plans de déplacements, art. 29., *M.B.*, 27 mai 2009, p. 38901

## **Chapitre II : Le budget mobilité**

### **Section I : Concept**

Le budget mobilité, proposition de loi en cours de gestation, sonnerait la fin partielle et volontaire du paternalisme patronal : son fondement repose sur le libre choix du travailleur, même si c'est l'employeur seul qui décide d'appliquer le système. Le travailleur, libre lui aussi d'adhérer au budget mobilité, reçoit dans le cadre de son « package salarial » un montant virtuel qu'il affecte librement à différents moyens de transport en fonction de ses besoins personnels<sup>254</sup>. Dès lors, ce dernier récupère une fraction de la compétence décisionnelle en lieu et place de la décision collective prise par l'employeur.

Le but poursuivi par le budget mobilité est d'encourager le travailleur à délaissier davantage son véhicule de société au profit d'autres modes de transport, même si la voiture peut toujours en faire partie<sup>255</sup>.

### **Section II : Résultats encourageants des tests de terrain**

Hilde Crevits, ancienne Ministre des transports en Flandre a testé sur le terrain le budget mobilité en 2012-2013. La finalité du test était d'observer dans quelle mesure les travailleurs des cinq entreprises testées délaisseraient leur voiture de société au profit d'autres moyens de transport de leur choix. Les résultats sont édifiants<sup>256</sup> :

- L'usage de la voiture a diminué de 80 à 50 % ;
- L'usage du vélo a augmenté de 10 à 22 % ;
- L'usage du train a augmenté de 8 à 24 % ;
- L'usage des autres transports en commun est passé de 0 à 4 %.

---

<sup>254</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 22 janvier 2014, n° 3309/007, p. 5.

<sup>255</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 22 janvier 2014, n° 3309/007, p. 5.

<sup>256</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, p. 15.

Les résultats encourageants de ce test prouvent une fois pour toutes que le choix individuel du travailleur offre une plus grande efficacité en termes de mobilité que le choix collectif de l'employeur<sup>257</sup>.

Une nuance importante doit être apportée : l'expérience a été réalisée dans un cadre juridiquement neutre. Le budget mobilité n'a pas augmenté les coûts salariaux à charge de l'employeur, l'ONSS et le fisc ayant accepté une dérogation temporaire à l'application de la réglementation fiscale et sociale<sup>258</sup>. Dès lors, les choix posés par les travailleurs et les employeurs n'ont été influencés que par des considérations exclusivement liées à la mobilité. Ainsi, il est démontré que le traitement fiscal et social des modes de transport exerce une influence sur le bien-être des travailleurs.

### Section III : Obstacles à l'instauration du budget mobilité

Plusieurs obstacles empêchent la mise en œuvre actuelle du budget mobilité. Dans le chef de l'employeur, l'octroi d'un véhicule de société est fiscalement et socialement avantageux. Dès lors, l'octroi d'un budget mobilité implique une augmentation des coûts salariaux en l'absence de traitement fiscal et social favorable. Par ailleurs, une autre contrainte strictement juridique s'y oppose. En application de la loi sur la norme salariale, il était interdit, de 2013 à 2015, d'augmenter les coûts salariaux pour préserver la compétitivité de la Belgique<sup>259</sup>. Pour l'année 2016, la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux pour l'employeur s'élève à 0,5 % de la masse salariale brute.

Dans le chef du travailleur, le bénéfice d'une voiture de société lui permet aussi de subvenir à ses déplacements privés. Si le budget mobilité veut être en mesure de rivaliser avec pareil avantage, il doit également couvrir les déplacements privés du travailleur<sup>260</sup>. Pareil avantage n'exclut ni la perception de cotisation de sécurité sociale ni le prélèvement d'un impôt, au même titre que l'usage privé d'un véhicule de société.

---

<sup>257</sup> *Ibidem*.

<sup>258</sup> *Ibidem*.

<sup>259</sup> Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1<sup>er</sup> août 1996, p. 20575.

<sup>260</sup> K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, p. 18.

Compte tenu de la complexité des régimes juridiques exposés dans la seconde partie du présent mémoire, la gestion légale et administrative du budget mobilité engendrerait une charge financière et administrative supplémentaire pour l'employeur en l'absence de législation uniforme. L'individualisation de la composition du budget en fonction des choix posés par chaque travailleur représenterait par conséquent une charge complémentaire.

#### Section IV : Orientations pour un budget mobilité à succès

Mr le député Jef van den Bergh a déposé en 2014 une proposition de loi pour surmonter les obstacles à l'établissement du budget mobilité<sup>261</sup>. Cette proposition de loi contient les suggestions exposées ci-dessous.

##### §1 : Un budget mobilité budgétairement neutre

Pour éviter une hausse des coûts salariaux, l'employeur doit être en mesure de convertir d'autres avantages existants en budget mobilité et ainsi opérer un transfert des dépenses en affectant les montants récupérés au financement des modes de transport librement choisis par le travailleur. La proposition de loi décrit les avantages susceptibles de faire l'objet d'une telle conversion. Il s'agit notamment<sup>262</sup> :

- Des montants affectés au paiement des frais de transports. Ainsi par exemple, si un travailleur bénéficie d'une voiture de société et est désireux de conserver un véhicule, son choix peut se porter sur une voiture d'une valeur moindre. L'économie ainsi réalisée peut être ensuite transférée au budget mobilité, pour que le salarié puisse diversifier ses modes de déplacements ;
- Des montants affectés à d'autres avantages en nature jugés dépassés, comme les cadeaux de Noël ou d'ancienneté, à condition que l'employeur respecte la hiérarchie

---

<sup>261</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 22 janvier 2014, n° 3309/007, p. 5.

<sup>262</sup> Pour un exposé exhaustif des avantages susceptibles de faire l'objet d'une conversion voir notamment : Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001, pp. 3-4. ; K. MAGERMAN, K. VERBOOMEN, *op. cit.*, pp. 21-23.

des normes (les montants octroyés dans une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise ne peuvent être pris en considération) ;

- Des montants affectés au financement de la partie non récurrente de la rémunération fixés au niveau de l'entreprise.

De surcroît, l'utilisation d'autres moyens de transport permet de limiter le nombre de kilomètres parcourus en voiture, ce qui diminue par voie de conséquence les frais engendrés. L'économie ici réalisée peut être affectée au budget mobilité du travailleur.

### §2 : Un statut social et fiscal favorable pour le budget mobilité

Si la voiture de société conserve un statut social et fiscal plus favorable que le budget mobilité, le succès de ce dernier en sera certainement amoindri. Comme il n'existe aucun soutien démocratique pour supprimer ou taxer davantage les voitures de société<sup>263</sup>, le budget mobilité doit obtenir un statut équivalent. De surcroît, la création d'un statut social et fiscal distinct pour le budget mobilité serait de nature à simplifier le régime juridique existant, diminuant de la sorte les coûts de gestion. Encore faudrait-il que le budget mobilité soit utilisé à bon escient pour ne pas ouvrir une nouvelle possibilité d'optimisation des salaires.

#### a) Le statut social du budget mobilité

La proposition de loi établit que le budget mobilité n'est pas la contrepartie d'un travail, il ne confère aucun droit et est par conséquent exclu de la notion de rémunération<sup>264</sup>. Le budget mobilité est un montant virtuel qui permet au travailleur de connaître les coûts des moyens de transport qui font l'objet de son choix. Ces moyens de transport conservent leur statut juridique propre<sup>265</sup>.

---

<sup>263</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001, p. 4.

<sup>264</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, art. 9, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001.

<sup>265</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, art. 14 à 16, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001.

Les choix effectués par le travailleur ne peuvent être assimilés à de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale<sup>266</sup>. Ainsi, la cotisation CO<sub>2</sub> payée par les détenteurs d'une voiture de société sera supprimée si la voiture de société est mise à disposition dans le cadre du budget mobilité. Pour éviter d'accroître les déficits publics, une cotisation de solidarité distincte peut être perçue sur le budget mobilité, ou sur certaines des composantes du budget, telles les voitures de sociétés pour en réduire davantage l'attrait. Son montant devrait être spécifié par le Roi<sup>267</sup>.

#### b) Le statut fiscal du budget mobilité

La proposition de loi suggère que le budget mobilité soit exonéré d'impôts<sup>268</sup>. La non-imposition du budget mobilité ne serait cependant pas appliquée aux voitures de société. En cas de diminution du budget voiture au profit d'autres moyens de transport, la proposition de loi établit un avantage spécifique : la valeur de l'avantage en nature « voiture de société » perçu par le travailleur serait réduite d'un pourcentage proportionnel à la diminution du budget voiture (Exemple : si le budget voiture est réduit de 25 %, la valeur de l'avantage déterminée conformément à l'article 33, §2 du CIR sera elle aussi réduite de 25 %). Ainsi, le travailleur est encouragé à diversifier ses modes de déplacement.

### **Chapitre III : Le dispositif légal relatif à la protection de la santé et du bien-être des travailleurs**

Le bien-être est devenu une préoccupation de notre temps, plus particulièrement au sein de l'entreprise. Une politique efficace de bien-être, respectueuse du cadre législatif, permet de recréer le lien social. Le patronat doit pouvoir dépasser une conception purement financière

---

<sup>266</sup> Pour rappel, les trajets domicile-lieu de travail sont déjà exempts de cotisation à l'exception des trajets effectués au moyen de voiture de société.

<sup>267</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, art. 14 à 16, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001.

<sup>268</sup> Proposition de loi relative au budget mobilité, art. 17 à 19, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001.

pour « une vision plus globale, participative et respectueuse des attentes de chacun »<sup>269</sup>, y compris en matière de mobilité.

Par ailleurs, employeurs et travailleurs partagent un intérêt commun à dépasser le minimum imposé par le cadre légal : « le bien-être des salariés est une préoccupation économiquement rentable »<sup>270</sup>. Dans un marché du travail en constante évolution où l'autonomie des collaborateurs occupe une place croissante, une culture d'entreprise traduite dans des actes concrets de bien-être présente de nombreux bienfaits. L'amélioration du climat social, la diminution des conflits au travail, la fidélisation des salariés, la valorisation de l'image de l'entreprise n'en sont que des exemples<sup>271</sup>.

### Section I : Politique de bien-être

L'employeur a l'obligation de veiller en bon père de famille à l'exécution du travail dans des conditions convenables du point de vue de la santé et de la sécurité du travailleur<sup>272</sup>.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le code sur le bien-être au travail sont le siège législatif de la matière<sup>273</sup>. La « loi bien-être » stipule que la recherche du bien-être passe par des mesures qui ont trait à<sup>274</sup> :

- La sécurité au travail ;
- La protection de la santé du travailleur au travail ;
- La charge psychosociale provoquée par le travail ;
- L'hygiène ;
- Etc.

Les principes généraux de prévention<sup>275</sup> comprennent notamment un principe d'évitement des risques, un devoir d'information et l'organisation d'une formation en matière de bien-

---

<sup>269</sup> P. ANGEL, « Les nouvelles aspirations des travailleurs », in *Développer le bien-être au travail*, Paris, ed. Dunod, 2005, p. 31.

<sup>270</sup> P. ANGEL, *op.cit.*, p. 34.

<sup>271</sup> P. ANGEL, *op.cit.*, p. 35.

<sup>272</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, art. 20, 2°, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>273</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

<sup>274</sup> C. DENEVE, « Van gezondheid en veiligheid naar welzijn. 10 jaar welzijnswetgeving, de grenzen van de regulering », *Chron. D.S.*, 2007, pp. 1-9.

être. L'action de l'employeur est coordonnée par un plan global de prévention et un plan annuel d'action<sup>276</sup>. Néanmoins, ces principes et obligations s'appliquent uniquement dans le cadre de l'exécution du travail. Dès lors, les effets néfastes sur la santé de certains modes de déplacement domicile-lieu de travail, ou à tout le moins l'absence des effets positifs des modes de déplacements « actifs » sont exclus de la protection.

## Section II : Organes pour le bien-être lors de l'exécution du travail

Différents organes pour le bien-être lors de l'exécution du travail sont institués par le législateur. Au sein de l'entreprise peuvent se trouver les services de prévention et de protection au travail<sup>277</sup> et le comité pour la prévention et la protection au travail<sup>278</sup>. À un niveau supérieur à celui de l'entreprise, d'autres organes existent : les services et comités de prévention et de protection au travail communs à un groupe d'employeurs et le conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail<sup>279-280</sup>. Ici aussi, les différentes missions exercées par ces organes tendent à favoriser le bien-être des travailleurs uniquement lors de l'exécution de leur travail<sup>281</sup>.

---

<sup>275</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 5, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309 ; A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 3 à 21, *M.B.*, 31 mars 1998, p. 9800 ; Directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, 12 juin 1989, *J.O.C.E.*, 29 juin 1989, n° L 183/1.

<sup>276</sup> A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 10 et 11, *M.B.*, 31 mars 1998, p. 9800.

<sup>277</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 33 et s., *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

<sup>278</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 65 et s., *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

<sup>279</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 41 et s., *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

<sup>280</sup> Pour un examen approfondi des différents organes voir notamment : W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social de droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. 2, Kluwer, Waterloo, 2014, pp. 1097 à 1120 ; M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Bruxelles, Larcier, 2008, pp. 360 et s.

<sup>281</sup> W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, pp. 1072 à 1097.

### Section III : Surveillance de la santé des travailleurs et gestion du stress

La surveillance médicale des travailleurs est régie par l'arrêté royal du 28 mai 2003<sup>282</sup>. Le suivi de la santé des travailleurs a pour objectifs la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques<sup>283</sup>. Ces finalités permettent notamment au conseiller en prévention-médecine du travail de renseigner et conseiller les salariés sur les affections ou déficiences dont ils seraient éventuellement atteints<sup>284</sup>. En la survenance d'une pathologie qui pourrait trouver sa source dans des difficultés liées à la mobilité, ou à tout le moins dont les conséquences pourraient être réduites par une modification d'habitudes de vie, le conseiller pourrait être amené à donner des conseils sur la mobilité et les bienfaits des modes actifs de transport. Hormis cette hypothèse spécifique, ce sont les risques liés à l'exécution du travail qui sont prévenus par les conseillers<sup>285</sup>.

Les partenaires sociaux adoptent la même approche que le législateur. La gestion du stress est régie par la C.C.T. n° 72<sup>286</sup> qui définit le stress comme « l'état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail ». Dès lors, l'employeur est tenu de mener une politique pour prévenir le stress occasionné par le travail, et non le stress occasionné par les déplacements domicile-lieu de travail<sup>287</sup>.

---

<sup>282</sup> A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *M.B.*, 16 juin 2003, p. 32158.

<sup>283</sup> A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, art. 3 et 15, *M.B.*, 16 juin 2003, p. 32158.

<sup>284</sup> W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 1101; N. GILIS, *Het gezondheidstoezicht op de werknemers*, Malines, Kluwer, 2001, p. 116.

<sup>285</sup> Pour un examen approfondi des mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs, voir notamment : W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, pp. 1097 à 1121 ; J. BARTHOLOMÉ, « l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs », *in Question de droit social*, Liège, Anthemis, 2007, pp. 262 à 304.

<sup>286</sup> Convention collective de travail n° 72 conclue au sein du Conseil national du Travail du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

<sup>287</sup> Convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, art. 3 et 4.

## **Conclusion**

Dans ce mémoire ont été développés les choix des entreprises quant aux modalités de transport « offertes » en complément de rémunération aux travailleurs. Un choix massivement posé se porte sur les voitures de société – pour des considérations majoritairement fiscales et parafiscales – dont le succès ne cesse de croître.

Les conséquences de cette situation sont désastreuses. La mobilité automobile draine déjà plus de 80 % des travailleurs. Pourquoi ne pas laisser cet « outil de déplacement » à ceux qui en ont réellement besoin et éviter ainsi les pertes de temps considérables dans les embouteillages et leurs répercussions subséquentes graves sur la santé du travailleur ?

Certes, la préservation de la compétitivité de l'entreprise est un objectif légitime ; et l'usage de régimes fiscaux et parafiscaux préférentiels est nécessaire à la sauvegarde de celle-ci. Eurostat affirme que la Belgique est le deuxième pays le plus taxé en Europe en termes d'imposition sur les revenus professionnels. Il est par conséquent nécessaire de recourir à des formes alternatives de rémunération, moins lourdement imposées. Toutefois, la voiture de société est loin d'être la seule à bénéficier de pareil traitement favorable. Il n'est donc pas inenvisageable de diversifier les modes de déplacement utilisés par les travailleurs.

Les temps changent. A l'aube de ce troisième millénaire, force est de constater qu'il convient de faire évoluer les mentalités dans une vision progressiste d'une prise en charge du bien-être – et donc de la santé physique et psychique – du travailleur.

Travailleurs et employeurs partagent un intérêt commun. Fatigue, stress, burnout, nuisent directement à la santé du travailleur, mais aussi à la santé de l'entreprise. Les études le démontrent : lorsque les travailleurs ont le choix, 30 % d'entre eux délaissent leur voiture au profit d'un autre mode de transport, plus conforme à leurs aspirations. Il nous semble par conséquent primordial que ce choix puisse être posé.

De surcroît, octroyer au travailleur une fraction de la compétence décisionnelle ne manquerait pas de l'impliquer davantage dans son travail et en ce, dans les performances de l'entreprise qui l'emploie.

## **Bibliographie**

### **Législation**

CIR/92, art. 31, al<sup>2</sup>, 1<sup>o</sup> ; 36 ; 38, §1, al<sup>o</sup> 1, 9<sup>o</sup> ; 66, §4 ; 188 bis ; 344.

CTVA, art. 18.

Directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, 12 juin 1989, *J.O.C.E.*, 29 juin 1989, n<sup>o</sup> L 183/1.

Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, p. 4710.

Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 5 décembre 1969, p. 7258.

Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38, §3 *quater*, *M.B.*, 2 juillet 1981, p. 8575.

Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1<sup>er</sup> août 1996, p. 20575.

Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

Loi programme du 8 avril 2003 relative à la collecte de données concernant les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail, *M.B.*, 5 juin 2003, art. 161 à 170, p. 68649.

Loi-programme du 27 décembre 2004, art. 2, *M.B.*, 31 décembre 2004, p. 87006.

Loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses, art. 219, *M.B.*, 29 décembre 2008, p. 68722.

Ordonnance du 14 mai 2009 de la région de Bruxelles-Capitale relative aux plans de déplacements, *M.B.*, 27 mai 2009, p. 38901.

Loi du 14 avril 2011 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 6 mai 2011, p. 26576.

Loi-programme du 29 mars 2012, *M.B.*, 6 avril 2012.

A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 19 §2, *M.B.*, 5 décembre 1969, p. 11753.

A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998, p. 9800.

A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *M.B.*, 16 juin 2003, p. 32158.

A.R. du 29 juin 2008 portant approbation du contrat de gestion conclu par l'Etat belge et la société anonyme de droit public Société nationale des chemins de fer belges, *M.B.*, 3 juillet 2008.

A.R. du 25 octobre 2011, *M.B.*, 23 novembre 2011, p. 69307.

A.R. du 9 décembre 2015, *M.B.*, 17 décembre 2015.

A. Gouv. du 7 avril 2011 de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au plans de déplacements d'entreprise, *M.B.*, 9 mai 2011, p. 26971.

Convention collective de travail n° 72 conclue au sein du Conseil national du Travail du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

Convention collective de travail n°19 *octies* conclue au sein du Conseil national du Travail du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 janvier 2014, n° 54-3309/007.

Proposition de loi relative au budget mobilité, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. extraord. 22 septembre 2014, n° 54-0285/001.

Question n° 954 de Mme M. De Schampelaere du 8 décembre 2000, *Bull. Q et R. Sénat*, sess. ord. 2000-2001, n° 2-34 ; p. 1677

Question n° 1301 de Mr J. Chabot du 22 mai 2006, *Q.R.*, CH. Repr., sess. ord. 2005-2006, p. 123.

Question n° 128 de Mr D. Van der Maelen du 17 décembre 2009, *Q.R.*, Ch. Repr., sess. ord. 2009-2010, n° 52-92, p. 70.

Question n° 213 de Mr D. Van der Maelen du 27 février 2012, *QRVA.*, Ch. Repr. , sess. ord. 2011-2012, n° 53/059, p. 138.

Circulaire n°Ci.RH.241/550.265 du 18 juillet 2002, AFER n°20/2002.

Circulaire n°Ci.RH.241/561.364 du 5 février 2004, AFER n°8/2004.

Circulaire n° CI.RH.241/559.092 du 23 novembre 2005, AFER n° 43/2005.

Circulaire n°Ci.RH.242/612.802 du 19 octobre 2011, AGfisc n° 47/2011.

Circulaire n° 639 du 27 juin 2014 portant adaptation du montant de l'indemnité kilométrique, *M.B.*, 4 juillet 2014, p. 51593.

### **Jurisprudence**

Cass., 23 juin 1977, *J.T.T.*, 1977, p. 333.

Cass., 1<sup>er</sup> avril 1985, *Pas.*, 1985, p. 959.

Cass., 16 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 218.

Cass., 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 328.

Cass., 18 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 223.

Cass., 29 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 188.

Cass., 23 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 145.

Cass., 23 décembre 1996, Pas, 1996, n°1, p. 524.

Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 333.

Cass., 30 novembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 150.

C. Trav. Bruxelles, 17 février 1975, *R.G.*, n° 5565.

C. Trav. Bruxelles, 19 janvier 1977, *Bull F.E.B.*, 1978, p. 736.

C. Trav. Anvers, 2 mai 1991, *Chron. Dr. Soc.*, 1992, p. 30.

C. Trav. Anvers, 6 novembre 1992, *Chron. Dr. Soc.*, 1992, p. 31.

C. Trav. Liège, 27 mars 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 393.

Gand, 11 mai 2000, *Act. Fisc.*, 2000, liv. 28,2.

C. Trav. Bruxelles, 12 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 113.

Anvers, 10 septembre 2013, *fiscoloog*, 27 octobre 2013, n° 1363.

Trib. Trav. Bruxelles, 16 novembre 1973, *J.T.T.*, 1978, p.32.

Trib. Trav. Anvers, 24 octobre 1989, *Chron. Dr. Soc.*, 1990, p. 274.

Trib. Trav. Malines, 28 novembre 1989, *Chron. Dr. Soc.*, 1990, p. 264.

Trib. Trav. Nivelles, 16 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 344.

Trib. Trav. Bruxelles, 14 octobre 2013, *J.T.T.*, 2014, pp. 30-31.

### **Rulings**

Décision anticipée n° 2012.065, dd. du 22 mai 2012.

Décision anticipée n°2015.387, dd. du 8 septembre 2015.

Décision anticipée n°2015.149, dd. du 13 mai 2015.

## Doctrine

ANGEL P., « Les nouvelles aspirations des travailleurs », in *Développer le bien-être au travail*, Paris, ed. Dunod, 2005, 180 p.

BARTHOLOMÉ J., « l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs », in *Question de droit social*, Liège, Anthemis, 2007, pp. 262 à 304.

CASAER D., « De bedrijfswagen en het einde van de arbeidsovereenkomst », *Oriëntatie*, 2005, n° 10, pp. 253-254.

CLAEYS et ENGLÉS, « licenciement et démission », Bruxelles, ed. Kluwer, 2014, pp. 801 à 805.

COUTURIER J.J., PEETERS B., *Belgisch Belastingrecht in hoofdlijnen*, Anvers, ed. Maklu, 2004, pp. 30-33.

DECONYNCK M., *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Bruxelles, Larcier, 2008, pp. 360 et s.

DE GEUS B., *Cycling and health : scientific evidence*, Bruxelles, Vrij Universiteit van Brussel, 22 septembre 2016, 27 p.

DELOBBE N., *Le bien-être au travail est-il un facteur de performance organisationnelle ?*, Louvain-la-neuve, Louvain School of Management, octobre 2012, 17 p.

DEMOLI Y., *Les usages sociaux de l'automobile en France de 1980 à nos jours* (sous la dir. PH. COULAGEON), thèse en sociologie et statistiques, Ecole normale supérieure de Paris, 2015, 132 p.

DENEVE C., « Van gezondheid en veiligheid naar welzijn. 10 jaar welzijnswetgeving, de grenzen van de regulering », *Chron. D.S.*, 2007, pp. 1-9.

GILIS N., *Het gezondheidstoezicht op de werknemers*, Malines, Kluwer, 2012, 116 p.

GOMREE M.-P., « La voiture et la jurisprudence des juridictions du travail », *Orientations*, 1995, pp. 42 et s.

HESPEL F., « une voiture de société durant la prépension : conséquences en droit fiscal et social », *L'indicateur social*, Kluwer, décembre 2012, pp. 2-8.

JURION B., « Quelques réflexions sur l'évolution du rôle économique de l'impôt », *Bull. Doc. SPF Finances*, 2010, n° 4, pp. 15-30.

KADYENA-BENY S., *Les activités physiques et sportives en entreprise : une question de bien-être au travail ?* (sous la dir. B. SCHEPENS), mémoire en sciences économiques, sociales et politiques, Université catholique de Louvain-la-neuve, 2008, 62 p.

KBC autolease, « Voiture de société 2016 », *Brochure fiscale*, 2016, p. 9, disponible sur : [https://multimediafiles.kbcgroup.eu/ng/published/KBC/PDF/KBC\\_Autolease\\_brochure\\_fiscale\\_voitures\\_de\\_societe.pdf](https://multimediafiles.kbcgroup.eu/ng/published/KBC/PDF/KBC_Autolease_brochure_fiscale_voitures_de_societe.pdf).

KEFER F., « La résiliation tacite et l'acte équipollent à rupture », in *Engager, occuper, licencier*, n° 10.

LAGASSE F. ET ELEBAUT G., *La voiture de société*, Bruxelles, ed. Kluwer, 2001, 71 p.

MAGERMAN K., VERBOOMEN K., *Le travailleur est le pilote*, Anvers, ed. SD Worx, 2014, 36 p.

MOENS S., *Tendances sur le marché du travail de 1983 à 2013*, Bruxelles, ed. Nicolas Waeyaert, 2013, 31 p.

NEVEN J.-F., « Voiture et contrat de travail : quelques précisions », *Orientations*, 1999, p. 46.

OCDE/FIT, *Le vélo, santé et sécurité*, ed. OCDE, Paris, 2015, Paris, 269 p.

OECD, *OECD economic Surveys : Belgium 2013*, Paris, ed. OECD, 2013, 121 p.

ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2007, n°3.3.270.

ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2011, n° 1.2011.

ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2014, n°2.2014.

ONSS, *Instructions générales aux employeurs*, 2015, n°1.2015.

OVERMEIRE P., « Amende de roulage et cotisation de solidarité », *Truck & business*, n°212, p. 1.

PAUWELS CH., ANDRIES P., *Diagnostic des déplacements domicile – lieu de travail du SPF mobilité et transport*, Bruxelles, ed. Laurent Ledoux, janvier 2016, 45 p.

PETERS A., VON KLOT S., MITTLEMAN MA., MEISINGER C., HORMANN A., KUCH B., WICHMANN HE., Triggering of acute myocardial infarction by different means of transportation, *European journal prevention cardiology*, 2013. Article réservé aux professionnels médicaux.

PIRET E., « Réduire l'indemnité de préavis à concurrence de l'usage du véhicule de société postérieur à la cessation du contrat de travail : sur quelle base ? », *Contrats de travail, Actualités en bref*, n° 439, pp. 10-17.

PIRELET J., « Véhicules de société » in *L'info sociale*, janvier 2016, 22 p.

PRIMERANO F., TAYLOR M., PITAKSRINGKARN L., TISATO P., « Defining and understanding trip chaining behaviour » in *Transportation*, vol. 35, Philadelphia, ed. Springer US, 2008, pp. 55-72.

Randstad, « Les frais propres à l'employeur », *pratique du guidetravail*, mars 2016, disponible sur : <http://fr.workpocket.be/3/1/les-frais-propres-a-lemployeur/>.

RENDEMENT A., *Werknemers raken te vaak kwijt bij noodgeval*, ed. Kluwer, 31 mars 2015, disponible sur <http://www.wolterskluwer.be/hse-world/fr/actualites/la-loi-bien-etre-sapplique-egalement-aux-travailleurs-en-deplacement/>

ROTTIERS L., « Nouvelles règles concernant le droit à déduction de la T.V.A. pour les voitures de société, G.S.M., ordinateurs portables, ... », *L'indicateur social*, mars 2013, n° 6, p. 2.

ROTTIERS L., « Précisions concernant le droit à déduction de la T.V.A. pour les voitures de société, G.S.M., ordinateurs portables, ... », *L'indicateur social*, décembre 2013, n° 22, p. 11.

Securex, « Le véhicule utilitaire et ses avantages fiscaux », *Lex4you*, 11 septembre 2013, disponible sur : [https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews\\_fr](https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_fr).

Securex, « Qu'en est-il de l'octroi d'une carte essence », *Lex4You*, 2016, disponible sur : <https://www.securex.eu/lex-go.nsf>.

SPF finances, « Avantage de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition par l'employeur », 1<sup>er</sup> octobre 2012, *FAQ*, n° 2 ; 3 ; 5 ; 6 ; 10 ; 12 ; 15 ; 32 ; 39 ; 46 ; 48 ; 49 ; 50 ; 51 ; 52.

SPF finance, « Covoiturage », *FAQ*, 2015, n°1, disponible sur :

[http://finances.belgium.be/fr/particuliers/transport/deduction\\_frais\\_de\\_transport/trajet\\_domicile\\_travail/covoiturage](http://finances.belgium.be/fr/particuliers/transport/deduction_frais_de_transport/trajet_domicile_travail/covoiturage).

UCM, « Remboursement forfaitaire pour usage professionnel d'un véhicule privé », *L'info sociale*, juin 2015, disponible sur : [www.ucm.be](http://www.ucm.be).

UCM, « les frais de déplacement », *L'info sociale*, février 2016, 15 p. Disponible sur : [www.ucm.be](http://www.ucm.be).

VANDEN HEEDE F., « Les dispositions fiscales de la loi-programme du 29 mars 2012 », *IPCF*, n° 341, 27 mai 2012, pp. 1-8.

VAN EECKHOUTTE W., NEUPREZ V., *Compendium social de droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. 2, Waterloo, Kluwer, 2014, 2900 p.

WANTIEZ C., « La résolution judiciaire du contrat de travail : quelques précisions », *J.T.T.*, 1989, p. 138.

WANTIEZ C., Obs. sous Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 334.

WELLEMANS N., *Les rémunérations alternatives, comment doper (le salaire de) vos travailleurs ?*, Limal, Anthemis, 2015, 748 p.

### **Enquêtes et statistiques**

Bureau fédéral du plan, *Perspectives d'évolution de la demande de transport en Belgique à l'horizon 2030, 2012*, disponible sur : « [http://www.plan.be/admin/uploaded/201209171118110.For\\_Transport\\_1230\\_10201\\_F.pdf](http://www.plan.be/admin/uploaded/201209171118110.For_Transport_1230_10201_F.pdf) ».

Eurostat, *Key figures on European business with a special feature on SMEs*, Pocketbooks, 2008, «disponible sur: <https://ec.europa.eu>».

Inrix scorecard, *Urban mobility Scorecard annual report*, 2015, disponible sur : «<http://inrix.com/scorecard/>».

SD Worx, *Fleet & Mobility Survey*, 2012, disponible sur : « <http://www.sdworx.be/fr-be/hr/reward/rapports/fleet-mobility-survey> ».

SNCB, *Etude préalable à un plan de mobilité concerté et intégré, note de synthèse*, 2014, disponible sur : [http://mobilit.belgium.be/sites/default/files/storyline\\_spf\\_fr\\_v2.pdf](http://mobilit.belgium.be/sites/default/files/storyline_spf_fr_v2.pdf).

SPF économie, *Evolution du parc de véhicules en 2015*, 2015, disponible sur : «[http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/circulation\\_et\\_transport/circulation/parc/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/circulation_et_transport/circulation/parc/)».

Service Public fédéral sécurité sociale, *La sécurité sociale, tout ce que vous avez toujours voulu savoir*, ed. Tom Auwers, mars 2015, 176 p.

STIB, *Communiqué de presse : Présentation des chiffres 2012 et grands projet 2013*, 2012, disponible sur : [http://www.stib-mivb.be/pressreleases.html?l=fr&news\\_rid=/STIB-MIVB/INTERNET/ACTUS/2013-01/WEB\\_Article\\_1359552088862.xml](http://www.stib-mivb.be/pressreleases.html?l=fr&news_rid=/STIB-MIVB/INTERNET/ACTUS/2013-01/WEB_Article_1359552088862.xml).

