L’opinion Renta

**Le Budget Mobilité**

Le secteur du leasing et de la location de voitures **soutient** le concept de l’instauration d’un budget mobilité pour les entreprises. Cette formule peut apporter une réponse adaptée au besoin de mobilité plus varié qu’auparavant des collaborateurs. Le budget mobilité ne peut en aucun cas être le stigmate de la voiture de société, mais doit **simplifier le recours à des** **alternatives pour le collaborateur et l’employeur.** En fin de compte, le budget mobilité vise à déclencher un changement de comportement ainsi que l’adoption de moyens de transport et d’une chaîne de mobilité durables, entraînant une diminution des embouteillages (sur les trajets domicile-travail).

Nos recommandations concrètes :

* Le cadre légal devrait viser à instaurer le budget mobilité pour **un maximum de collaborateurs**. Il ne doit donc pas s’apparenter à un système exclusif destiné aux employés bénéficiant aujourd’hui d’une voiture de société, mais doit générer des opportunités pour chaque collaborateur.
* L’**employeur** doit avoir la liberté de **déterminer** si le budget mobilité peut uniquement être utilisé par le collaborateur en personne **ou également** par les **membres de sa famille** domiciliés sous le même toit.
* Le concept de mobilité n’implique plus seulement les ‘moyens de transport’ à la lumière des nouveaux développements. Le concept de mobilité devrait s’entendre au **sens le plus large du terme et ne pas être interprété de manière restrictive**. De ce fait, il doit couvrir toute l’offre permettant de se déplacer, mais aussi les moyens permettant d’éviter des déplacements comme les coûts inhérents aux lieux de réunion ou de travail flexibles, certains outils de communication ou des instruments favorisant le télétravail.
* Les déplacements purement professionnels réalisés pour le compte de son employeur doivent demeurer en dehors du champ d’application des règles sociales et fiscales. Le cadre légal relatif au budget mobilité doit prendre en considération tant les collaborateurs qui effectuent essentiellement des déplacements domicile-travail et des déplacements purement privés que les collaborateurs qui parcourent un grand nombre de kilomètres purement à des fins professionnelles. De ce fait, nous proposons à la fois une réglementation qui peut comporter **une estimation forfaitaire** du kilométrage professionnel qu’une autre **distinguant les kilomètres parcourus dans l’exercice de sa profession** des déplacements domicile-travail et purement privés. Cette dernière formule permettrait d’exclure du budget mobilité les kilomètres professionnels à l’aide d’un système de mesure.
* Dans le cadre de ce plan, les entreprises instaurant un budget mobilité **devraient bénéficier** **d’un avantage financier ou fiscal dès leur application d’un plan de transport d’entreprise**. Ce plan permettrait de cartographier les flux de mobilité vers et à destination de l’entreprise ainsi que les besoins en déplacement des collaborateurs. Il comprendrait des recommandations pour les collaborateurs et peut, en ce sens, améliorer le pilotage du budget mobilité.
* Afin de donner une véritable chance au budget de l’entreprise et d’éviter que cette initiative entraîne une hausse des coûts pour les employeurs, une **partie du salaire brut devrait être convertible** en budget mobilité.
* L’**avantage de toute nature** doit être déterminé **proportionnellement** en fonction des modes de transport utilisés.
* L’**employeur fixe le budget** et le coût de revient des composants individuels sur la base du coût total, du coût au kilomètre, du coût à l’usage ou d’une combinaison de ces facteurs.