

Indemnités pour travail à domicile clarifiées dans une nouvelle circulaire

RSM BELGIUM VOUS INFORME

Jamais auparavant le travail à domicile n'a été aussi fréquent et à une aussi grande échelle que depuis le début de la pandémie de Covid-19 l'année dernière. Lorsqu'il travaille à domicile, le salarié encours un certain nombre de frais pour l'installation ou l'utilisation d'un bureau, pour l'électricité et le chauffage ou, dans certains cas, pour l'utilisation de son propre ordinateur à des fins professionnelles. On savait déjà que dans ce cas, l'ONSS et l'administration fiscale acceptent qu'une indemnité de bureau de maximum 129,48 euros par mois et/ou une indemnité pour l'utilisation de l'internet à domicile à des fins professionnelles de 20 euros par mois soient accordées.

Dans une nouvelle lettre circulaire datée du 26 février 2021, l'administration fiscale a précisé quand exactement une indemnité de bureau ou d'internet peut être accordée pour le travail à domicile. En outre, il est également apparu clairement dans quelles conditions ou circonstances le mobilier de bureau ou l'équipement informatique tel qu'une chaise de bureau, un bureau, une lampe de bureau ou une imprimante peuvent être mis à la disposition de l'employé ou lui être remboursés. Au début de la circulaire, il est précisé que les principes relatifs au travail à domicile énoncés dans la circulaire s'appliquent uniquement aux employés et non aux dirigeants d'entreprise.

INDEMNITE DE BUREAU A DOMICILE

Tout d'abord, la circulaire souligne que les principes énoncés s'appliquent au travail à domicile : travail effectué dans les locaux privés du salarié et organisé dans le cadre des heures de travail normales. Le travail effectué à partir d'un bureau satellite de l'employeur ou en dehors des heures de travail normales, comme le soir ou le week-end, n'est donc pas inclus. Lorsqu'un salarié effectue structurellement et régulièrement une partie importante de son temps de travail depuis son domicile, une indemnité fixe de bureau pouvant atteindre 129,48 euros par mois peut être accordée. Le travail à domicile sur une base structurelle et régulière signifie l'équivalent d'un jour de travail par semaine, évalué sur une base mensuelle : par exemple, un jour de travail complet par semaine ou deux demi-journées de travail par semaine. Les autorités fiscales ont également confirmé dans la circulaire qu'elles suivent les instructions de l'ONSS concernant le montant et les éventuelles augmentations futures.

L'indemnité forfaitaire de bureau à domicile est censée couvrir, entre autres, les frais suivants : utilisation de l'espace de bureau au domicile de l'employé (y compris le loyer et l'amortissement éventuel de l'espace), fournitures de bureau (telles que dossiers, papier, stylo à bille, tapis de souris ou encre pour imprimante), précompte immobilier, entretien, assurances, café, eau et rafraîchissements. Le montant maximum de l'indemnité de bureau à domicile ne doit pas être réduit proportionnellement pour les employés à temps partiel, tant que ces derniers travaillent régulièrement et structurellement à domicile, comme décrit ci-dessus. Selon les circonstances dans lesquelles le travail à domicile est organisé, une distinction peut être faite entre différentes catégories de personnel au sein de l'entreprise.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



INDEMNITE INTERNET

Si l'employé utilise sa propre connexion internet lorsqu'il travaille à domicile, l'employeur peut accorder une allocation internet forfaitaire d'un montant maximum de 20 euros par mois, à condition que l'employeur ne contribue d'aucune autre manière aux coûts de la connexion internet privée et de l'abonnement. Ce montant peut être cumulé avec une indemnité forfaitaire de bureau à domicile et ne doit pas non plus être réduit proportionnellement pour les salariés à temps partiel.

MOBILIER DE BUREAU ET MATERIEL INFORMATIQUE

La circulaire explique également qu'il est possible pour les employeurs d'intervenir dans l'achat de mobilier de bureau financé par l'employé, tel qu'une chaise de bureau, un bureau, une armoire, une lampe de bureau fonctionnelle et/ou un équipement informatique tel qu'un second écran d'ordinateur, une imprimante ou un clavier. En principe, ce mobilier ou cet équipement peut être remboursé si l'employeur fournit ce type de mobilier de bureau ou d'équipement informatique dans des circonstances normales sur le lieu de travail. Ces indemnités sont basées sur des preuves documentaires et concernent les investissements qui sont nécessaires pour pouvoir exercer l'activité professionnelle à domicile de manière normale. Les investissements qui constituent une dépense privée pour l'employé ou des dépenses déraisonnables (par exemple, une lampe de bureau design très coûteuse) ne sont pas visés ici. L'intervention de l'employeur pour le mobilier de bureau ou le matériel informatique peut en principe être combinée avec une indemnité forfaitaire pour le bureau à domicile ou l'internet.

Pour le mobilier de bureau et le matériel informatique, il existe en fait deux possibilités. La première option est que l'employeur mette le mobilier ou le matériel informatique à la disposition de l'employé dans le bureau à domicile. Pour cela, aucun avantage en nature ne doit être imputé au salarié si la durée normale d'utilisation de ces biens est respectée. Par exemple, pour une chaise de bureau ou un bureau, on suppose une durée d'utilisation normale de 10 ans, alors que pour un deuxième écran d'ordinateur, cette durée est de 3 ans. Si l'employé est autorisé à conserver ces biens après la fin de son activité professionnelle ou de son travail à domicile avant la période normale d'utilisation, il en tire un avantage imposable. Dans ce cas, l'employé doit soit rembourser la juste valeur résiduelle à l'employeur, soit la juste valeur résiduelle doit être imposée comme un avantage en nature. La deuxième option consiste pour l'employeur à rembourser le coût de ces biens à l'employé sur la base de pièces justificatives.

L'UTILISATION DE L'ORDINATEUR ET DES PERIPHERIQUES DE L'EMPLOYE

Lorsque l'ordinateur privé est utilisé par l'employé pour le travail à domicile, l'employeur peut lui accorder une indemnité forfaitaire allant jusqu'à 20 euros par mois, à condition que l'employeur ne contribue pas à ces frais d'une autre manière. Ici aussi, ce montant ne doit pas être réduit proportionnellement pour les salariés à temps partiel. Le montant de 20 euros par mois est censé couvrir les frais d'utilisation de l'ordinateur privé, ainsi que l'utilisation éventuelle de ses propres périphériques, tels qu'un second écran d'ordinateur, une imprimante, des logiciels, ...

Il est également possible que l'employeur mette l'ordinateur à la disposition de l'employé et que son propre ordinateur ne doive pas être utilisé à des fins professionnelles. Dans ce cas, il est possible que seul un deuxième écran d'ordinateur et/ou la propre imprimante/scanner soient utilisés à des fins professionnelles. Pour cela, une indemnité forfaitaire de 5 euros par mois et par poste pendant un maximum de 3 ans peut être accordée au lieu de l'indemnité forfaitaire de 20 euros par mois mentionnée ci-dessus. En outre, un maximum absolu de 10 euros par mois est appliqué pour couvrir ces frais de la part de l'employé.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



SUR LA FICHE 281.10

Lorsque l'employeur paie des dépenses propres à l'employé, il dépend de la situation spécifique de la manière dont cela doit être reflété sur les fiches fiscales annuelles 281.10 des employés concernés. Lorsqu'il s'agit de frais basés sur des pièces justificatives ou d'un remboursement forfaitaire de frais qui a été déterminé sur la base de critères sérieux et concordants, jusqu'à présent, aucun montant exact de ces remboursements ne doit être mentionné sur la fiche. Nouveau à partir de l'année de revenus 2022, les montants de ces indemnités (dont les allocations expliquées dans cette lettre d'informations sont des exemples) devront également être mentionnés sur la déclaration d'impôt 281.10 dans le cadre 27 – renseignements divers.

RULING

C'est en tout cas une bonne chose que de nombreux aspects aient été clarifiés en ce qui concerne les remboursements de frais qui peuvent être accordés dans le cadre du travail à domicile. En fonction de la situation de travail ou des circonstances exactes, il se peut que des nuances doivent encore être apportées. Il est et reste extrêmement important de justifier soigneusement la politique de remboursement des coûts au sein de l'entreprise. L'équipe fiscale de RSM Belgium est à votre disposition pour de plus amples explications. Les indemnités mentionnées dans cette lettre d'informations peuvent encore faire l'objet d'une demande de ruling auprès du Service des Décisions Préalables du SPF Finances afin d'obtenir une certitude sur les indemnités sous forme de frais propres à l'employeur. Surtout lorsque cela s'inscrit dans une politique plus large de remboursement des frais que l'on voudrait appliquer au sein de l'entreprise, lorsque les frais réels encourus par certains employés dépassent les montants mentionnés dans cette lettre d'informations ou lorsque l'on voudrait faire une distinction entre certaines catégories de personnel au sein de l'entreprise, l'obtention d'une décision est et reste conseillée. L'équipe fiscale de RSM Belgium peut toujours vous aider en vous conseillant sur les frais propres à l'employeur et, si nécessaire, en préparant et en déposant une demande de ruling.

Si vous désirez plus d'information sur ce sujet ou une assistance, vous pouvez contacter l'équipe Tax de RSM Belgium (intertax@rsmbelgium.be).

RSM InterTax

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.