

Télétravail et interventions de l'employeur : nouvelles règles !

Par WELLEMANS Nathalie - Senior Legal Advisor, le 9 mars 2021

Dans une récente circulaire, le fisc détaille le régime fiscal des interventions de l'employeur en cas de télétravail. Les nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1er mars 2021 et sont également appliquées par l'O.N.S.S.

Le fisc a élaboré de nouvelles règles dans le contexte du télétravail. Ces règles concernent le remboursement par l'employeur de certains frais supportés par le travailleur et la mise à disposition par l'employeur de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique.

Le fisc confirme que ces règles sont générales et dépassent la problématique du télétravail dans le cadre de la pandémie actuelle.

1. Champ d'application

Par télétravail, il y a lieu d'entendre toute forme d'organisation et/ou de réalisation de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

On vise donc le télétravail effectué dans des locaux privatifs du travailleur. Le travail effectué dans un bureau satellite de l'employeur ne constitue pas du télétravail. Il est en effet considéré comme appartenant aux locaux de l'employeur.

Par ailleurs, ne sont pas concernés par ces règles :

- les travailleurs qui travaillent chez eux en dehors des heures normales de travail (par exemple le soir ou le week-end). N'est visé que le télétravail qui est organisé dans le cadre de journées de travail normales ;
- les dirigeants d'entreprise ;
- les travailleurs soumis à des régimes spéciaux comme par exemple les cadres étrangers et le salary split.

2. Indemnité forfaitaire de bureau

2.1. Frais de bureau

L'indemnité forfaitaire de bureau couvre tous les frais de bureau. Il s'agit de tous les frais qui doivent être engagés couramment pour pouvoir exercer une activité professionnelle de manière normale :

- l'usage d'un espace de bureau dans le logement du travailleur (y compris la location et les amortissements éventuels de l'espace) ;
- les fournitures informatiques et d'impression (ne sont pas visés ici l'imprimante et l'ordinateur eux-mêmes, mais par exemple le papier, une clé USB, un tapis de souris, de l'encre, etc.) ;
- les fournitures de bureau (dossiers, blocs de cours, stylos à bille, etc.) ;
- les fournitures de base telles que l'eau, l'électricité et le chauffage ;
- les frais d'entretien ;
- les frais d'assurance ;
- le précompte immobilier ;
- le café, l'eau, les rafraîchissements.

2.2. Montant

Un employeur peut octroyer une indemnité forfaitaire de bureau d'un montant maximal de 129,48 euros par mois aux travailleurs qui effectuent du télétravail de manière structurelle et sur base régulière pendant une partie substantielle de leur temps de travail (voir ci-après) et à condition que l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de bureau.

Pour les mois d'avril, mai et juin 2021, ce montant maximal est porté à 144,31 euros par mois ([voyez notre article à ce sujet \(/fr/actualites/articles-juridiques/coronavirus-et-teletravail-augmentation-temporaire-du-montant-de\)](https://fr.actualites/articles-juridiques/coronavirus-et-teletravail-augmentation-temporaire-du-montant-de)).

Le fisc précise par ailleurs :

- qu'en cas de prestations à temps partiel, le montant maximal ne doit pas être réduit au prorata du temps de travail (il ne doit pas, mais il peut l'être, à condition que tous les travailleurs à temps partiel soient traités de manière uniforme) ;
- que ce montant peut également être payé pendant les congés annuels ordinaires ;

- que l'employeur peut octroyer des montants différents sur base de la catégorie de personnel ou des circonstances de fait dans lesquelles le télétravail est organisé (catégorie objective).

2.3. Télétravail structurel et régulier

On entend par **télétravail structurel et régulier**, l'équivalent d'une journée de travail par semaine (par exemple une journée de travail complète par semaine, deux demi-journées de travail par semaine ou plusieurs jours comprenant quelques heures prestées pendant le temps normal de travail).

Cette évaluation s'effectue sur une base mensuelle.

Avant cette circulaire, le fisc imposait au moins 5 jours de télétravail par mois. La règle est donc assouplie.

Des exemples sont proposés dans la circulaire (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/c4b263eb-091c-4a11-8ad0-24e2b11bb7db>).

Par conséquent, le télétravail **non structurel** vise toute forme de télétravail qui ne remplit pas la condition qu'au moins l'équivalent d'une journée de travail par semaine est presté en télétravail.

Sont par exemple visés ici, les travailleurs qui :

- n'effectuent du télétravail que pour quelques heures de leurs heures normales de travail par mois ;
- prestent leurs heures normales de travail sur le lieu de travail ou ailleurs, mais en dehors de celles-ci (par exemple le soir ou le week-end) effectuent des tâches administratives à domicile ;
- sont absents pendant un mois civil complet (par exemple en cas de maladie durant le mois complet, congé de maternité, interruption de carrière ou périodes plus longues de chômage technique).

Lorsque les conditions liées au télétravail structurel ne sont pas remplies, l'indemnité forfaitaire de bureau ne s'applique pas (donc pas de pourcentage de celle-ci non plus). Les règles classiques doivent alors être appliquées : double preuve (l'indemnité est destinée à couvrir des frais qui lui sont propres et a été effectivement consacrée à de tels frais) et ruling fiscal conseillé.

2.4. Cumul avec le remboursement du prix d'achat de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique

2.4.1. Matériel visé

Plus précisément, il s'agit du remboursement des éléments suivants (énumération limitative) :

- un siège de bureau ;
- une table de bureau ;
- une armoire de bureau ;
- une lampe de bureau fonctionnelle ;
- un deuxième écran d'ordinateur ;
- une imprimante et/ou un scanner ;
- un clavier ;
- une souris, une souris de pied, un pavé tactile (trackpad) ou une boule de commande (trackball) ;
- un casque téléphonique ;
- un appareillage spécifique dont les personnes ayant un handicap ont besoin pour pouvoir travailler aisément avec un pc.

Un siège de bureau ergonomique, une table de bureau, une souris, un pavé tactile (trackpad) ou une boule de commande (trackball) peuvent entrer en considération si l'employeur met ce type de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique à disposition dans des circonstances normales sur le lieu de travail.

2.4.2. Cumul autorisé

Le fisc accepte que les remboursements de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique précités soient considérés comme un remboursement de dépenses propres à l'employeur et soient cumulés avec l'indemnité de frais de bureau sous deux conditions :

- ils s'appuient sur des pièces justificatives réelles et
- ils sont liés à des investissements qui sont nécessaires pour exercer l'activité professionnelle à domicile de manière normale.

Le remboursement peut se faire en une fois, mais il est possible de convenir avec le travailleur de répartir le remboursement sur plusieurs années (par exemple sur la durée normale d'utilisation). Le fisc présume les durées normales d'utilisation suivantes :

- siège de bureau 10 ans ;

- table de bureau : 10 ans ;
- armoire de bureau : 10 ans ;
- lampe de bureau : 5 ans ;
- deuxième écran d'ordinateur : 3 ans ;
- imprimante et/ou scanner : 3 ans ;
- autre périphérique : 3 ans.

Le fisc insiste enfin sur le fait que les remboursements ponctuels doivent rester raisonnables :

- le remboursement ne peut pas concerner des investissements qui constituent une dépense privée (exemples : placement de portes ou cloisons, aménagements de luxe, etc) ;
- le remboursement ne peut pas dépasser la nature des frais propres à l'employeur (exemples : écrans d'ordinateur extralarges qui sont plutôt destinés à être utilisés pour des films ou des jeux informatiques, lampe de bureau design coûteuse, des sièges de bureau très chers, etc.). Cela sera apprécié au cas par cas.

Remarque : si l'employeur ne prévoit que des remboursements de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique, les mêmes principes s'appliquent.

2.5. Cumul avec la mise à disposition de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique

Les mêmes principes qui sont énoncés ci-avant sont valables si l'employeur met à disposition le mobilier et/ou le matériel à la place de le rembourser (de manière cumulative avec l'indemnité ou exclusivement).

3. Indemnité forfaitaire pour utilisation professionnelle d'un pc privé et/ou d'une connexion internet privée

La nouvelle circulaire fiscale reprend les règles déjà applicables précédemment. Par conséquent, dans le cadre de cette indemnité, il suffit d'être régulièrement en télétravail pour en bénéficier. Il n'est pas requis de remplir les conditions de télétravail structurel et régulier comme pour les frais de bureau.

Notez qu'à présent les dirigeants d'entreprise sont exclus (voir point 1 ci-avant).

3.1. internet

Par « connexion internet », on entend tous les dispositifs liés au branchement du PC sur internet quel que soit le système utilisé (câble téléphonique, ADSL, VDSL, etc.). Par « abonnement internet », on entend la fourniture par un « provider » ou fournisseur d'accès à l'internet.

Lorsque l'internet est réellement utilisé par le travailleur dans le cadre du télétravail, l'intervention de l'employeur peut être déterminée forfaitairement jusqu'à un **montant maximal de 20 EUR** par mois.

Dans le cas de prestations à temps partiel, le montant maximal ne doit pas être réduit au prorata du temps de travail.

3.2. Ordinateur

Sont visés ici tous les types d'installations informatiques, à savoir, tant les pc de table (desktop), que les pc portables (laptop) et les tablettes, ainsi que les périphériques et les logiciels nécessaires à l'exercice du télétravail.

Lorsque l'ordinateur privé est réellement utilisé par le travailleur dans le cadre du télétravail, l'intervention de l'employeur peut être déterminée forfaitairement jusqu'à un **montant maximal de 20 euros** par mois.

Dans le cas de prestations à temps partiel, le montant maximal ne doit pas être réduit au prorata du temps de travail.

3.3. Deuxième écran, imprimante et/ou scanners personnels, sans ordinateur privé

Lorsque seul(s) un deuxième écran d'ordinateur, une imprimante et/ou un scanner du travailleur (liste limitative !) est (sont) utilisé(s) pour l'activité professionnelle (l'ordinateur étant mis à disposition par l'employeur), le forfait de 20 EUR pour l'utilisation d'un ordinateur privé n'est pas applicable.

Dans ce cas, il peut être accepté qu'une indemnité de 5 euros par mois et par élément soit accordée pendant une durée maximale de 3 ans, avec une **limite absolue d'un montant maximal de 10 euros** par mois.

Dans le cas de prestations à temps partiel, le montant maximal ne doit pas être réduit au prorata du temps de travail.

4. Entrée en vigueur

La circulaire entre en vigueur à partir du 1^{er} mars 2021, étant entendu que l'administration tiendra compte des principes qui y sont repris pour les situations de télétravail qui se sont produites à partir du 1^{er} janvier 2020.

De plus, elle ne porte pas atteinte aux rulings qui sont déjà en vigueur au moment de son entrée en vigueur.

5. Et du côté social ?

L'ONSS a décidé de suivre complètement cette circulaire en ce qui concerne la qualification de la mise à disposition de matériel et des remboursements dans le cadre des frais liés au travail à la maison.

6. Tableaux récapitulatifs

6.1. Frais

Type de frais	Conditions d'exonération
Frais de bureau	129,48 euros par mois (144,31 euros pour les mois d'avril, mai et juin 2021)
Usage professionnel d'un PC privé (portable)	20 euros par mois
Usage professionnel d'une connexion internet privée	20 euros par mois
Usage professionnel d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner privés	5 euros par mois par élément, mais maximum 10 euros par mois
Autres frais (utilisation de son propre téléphone, mobilier de bureau et/ou de matériel informatique)	À justifier et rembourser sur base réelle

6.2. Frais de bureau

Conditions	Règles
Montant	129,48 euros par mois (144,31 euros pour les mois d'avril, mai et juin 2021)
Télétravail structurel et régulier	Équivalent d'une journée de travail par semaine (évaluation sur base mensuelle)
Prorata temps partiel	Pas obligatoire
Distinction entre les travailleurs	Autorisée si catégorie objective et justifiée
Cumul avec les frais de pc (20 EUR/mois), d'internet (20 EUR/mois), autre élément (deuxième écran, imprimante, scanner : maximum 10 EUR/mois)	Oui
Cumul avec le remboursement du prix d'achat ou la mise à disposition de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique	Oui (sous conditions)

Sources : Circulaire 2021/C/20 du 26 février 2021 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/c4b263eb-091c-4a11-8ad0-24e2b11bb7db>), Instructions administratives intermédiaires (O.N.S.S.), 4 mars 2021 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#intermediate_row_7939457d-ced8-4fcb-b4f2-32194fab196d).

Group S © 2020