

Le travail "hybride" pour les employés: implications fiscales en Belgique



Le (télé)travail à domicile étant devenu la "norme" pour beaucoup de travailleurs, les employeurs ont besoin d'une vision claire quant aux implications fiscales du télétravail ainsi qu'en matière d'avantages fiscaux relatifs à un éventuel retour du travail "en présentiel".

Mars 2021





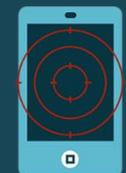
1. Le point de départ: le remboursement d'une indemnité forfaitaire de bureau de max. €129.48/mois

Une **indemnité exemptée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale** pour télétravail à domicile d'un montant de maximum **129,48 €/mois** (144,31 €/mois pour le Q2/2021) peut être remboursée par l'employeur aux employés afin de couvrir les frais de bureau générés par le télétravail à domicile. Cette indemnité couvre les coûts liés à *l'équipement et à l'utilisation d'un espace de bureau dans le logement privé de l'employé, les petites fournitures informatiques et d'impression (pas d'imprimante ni de PC), les petites fournitures de bureau, l'eau, l'électricité et le chauffage, les frais d'entretien, l'assurance, le précompte immobilier et les boissons*. Cette indemnité de télétravail peut être **exonérée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale** dans le chef de l'employé à condition que le télétravail à domicile soit effectué de manière "*structurelle et régulière*", c'est-à-dire au moins **un jour par semaine** sur une base mensuelle.

2. Des remboursements exonérés supplémentaires peuvent être effectués par l'employeur

Certains coûts spécifiques au télétravail peuvent être **remboursés** par l'employeur – en plus de l'indemnité forfaitaire mensuelle de 129,48 €/mois – afin de couvrir le coût d'une **connexion internet** et/ou du **matériel informatique**. Ces remboursements **exemptés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale** comprennent :

- Utilisation d'une **connexion internet** privée à des fins professionnelles = **max. 20 €/ mois**
- Utilisation d'un **PC privé** à des fins professionnelles = **max. 20 €/ mois**
- Lorsque le PC est fourni par l'employeur, l'utilisation d'un **second écran** d'ordinateur personnel et/ou d'une **imprimante** privée et/ou d'un **scanner** privé = **max. 5 €/mois** par article avec un maximum absolu de 10 €/mois pour une période de max. 3 ans





3. L'employeur peut soit rembourser, soit mettre à disposition lui-même le matériel de bureau et/ou informatique utilisé pour le télétravail.



L'employé fournit l'équipement:

Remboursement exonéré possible.

En plus de l'indemnité de télétravail, il est possible pour l'employeur **d'intervenir financièrement** dans les coûts réels supportés par l'employé pour l'achat de certains équipements. Ce remboursement (en une ou plusieurs fois) est **exonéré d'impôts et de cotisations de sécurité sociale** pour l'employé (si certaines conditions sont remplies).



Quels équipements peuvent être remboursés ou mis à disposition par l'employeur, avec exonération fiscale et sociale ?

Une chaise de bureau, un bureau, une armoire, une lampe, un second écran d'ordinateur, une imprimante/scanner, un clavier, une souris et un casque audio.

L'employeur met l'équipement à disposition:

Pas (toujours) constitutif d'un avantage en nature.

En plus de l'indemnité de télétravail, il est possible pour l'employeur de fournir à l'employé certains équipements nécessaires à l'exercice normal de l'activité professionnelle à la maison et qui sont "raisonnables", **sans générer d'avantage en nature taxable dans le chef de l'employé.**





4. La gestion du retour au travail en "présentiel"

La transition vers le télétravail à domicile semble s'être installée dans la durée. Cependant, les employeurs seront également attentifs à la gestion du retour – total ou partiel – au travail en présentiel. Quelles sont les incitations fiscales disponibles pour les employeurs qui souhaitent encourager le retour au travail dans leurs locaux ?



Se rendre au travail à vélo

Pour l'employé: un "vélo de société" (électrique) fourni par l'employeur et qui est utilisé pour les déplacements domicile-lieu de travail (ainsi qu'à des fins privées) n'engendre pas d'avantage en nature imposable.

En outre, l'indemnité de 0,24 €/km (pour 2021) versée par l'employeur pour les déplacements domicile-lieu de travail avec son propre vélo est également totalement exonérée d'impôt.

Pour l'employeur: les coûts liés aux vélos sont entièrement déductibles fiscalement.



Véhicules à très faibles émissions

Pour l'employé: l'avantage en nature découlant d'une voiture de société entièrement électrique ou d'une "vrai" plug-in hybride sera fiscalement intéressant, car il ne dépendra que du prix de la voiture et ne sera pas influencé négativement par l'émission de CO² (contrairement à une voiture à essence ou diesel classique).

Pour l'employeur: les coûts liés aux voitures entièrement électriques pourront être déduits à 100% et les coûts liés aux "vrais" plug-in hybrides pourront être déduits entre 95% et 100%.



(Re)charger

Pour l'employé: l'utilisation d'une borne de recharge fournie par l'employeur (y compris l'électricité) pour les voitures de société, que ce soit sur le parking de l'entreprise ou à domicile, ne donne pas lieu à un avantage en nature supplémentaire par rapport à celui de la voiture de société elle-même.

Pour l'employeur: Les dépenses liées à l'achat, à l'installation et à l'entretien de la borne de recharge ainsi que le coût de l'électricité pour recharger la voiture pourront être déduits.



Le budget "mobilité"

Pour l'employé: le choix d'échanger sa voiture de société pour un budget mobilité ouvre la porte à trois possibilités ou trois "piliers".

Pilier 1: l'employé peut opter pour une voiture plus écologique et allouer le budget restant aux piliers 2 et 3.

Pilier 2: l'employé peut choisir parmi une gamme de moyens de transport durables, ainsi que financer ses frais de logement.

Pilier 3: l'employé peut recevoir le montant restant en espèces.

Pour l'employeur: alors que le Pilier 1 est soumis au même traitement fiscal qu'une voiture de société 'classique', les Piliers 2 et 3 sont entièrement déductibles.



A l'avenir...

L'avenir du travail sera forcément "hybride".

Un mélange sain d'interactions réelles et d'activités numériques.

La décarbonisation étant l'une des priorités actuelles, les employeurs seront également attentifs à toutes les nouvelles mesures relatives aux modes de transport respectueux de l'environnement.

À propos d'Osborne Clarke

Comment nous pouvons vous aider

Chez Osborne Clarke, nous disposons d'une équipe dédiée d'avocats spécialisés qui peuvent vous conseiller sur l'optimisation fiscale et sociale de la rémunération de vos employés. Ils travaillent en étroite collaboration avec les expertises dans d'autres matières (IT/IP, droit des sociétés, droit commercial, etc.). Notre but est de vous guider à travers les nombreuses et complexes règles fiscales et sociales, afin de vous assurer que vous respectez correctement vos obligations.

Les Stock Options Plans ("SOP") sont une de nos spécialités. Les SOP peuvent être utilisés pour attirer, récompenser et retenir vos employés clés de manière très efficace, en ce qu'il existe en Belgique un régime fiscal et social favorable. Nous pouvons vous conseiller de manière complète, c'est-à-dire de la rédaction du plan jusqu'à sa mise en œuvre effective. Les SOP peuvent offrir des avantages fiscaux importants tant pour l'employeur que pour les employés (si les conditions sont remplies).

Ce document est rédigé et fourni à des fins d'information générale uniquement. Il ne peut pas être destiné à remplacer un conseil juridique et ne peut pas être utilisé à cette fin. Il convient de demander un avis juridique spécifique avant d'agir sur l'un des sujets abordés.

Contacts

Veillez vous adresser à votre contact habituel chez Osborne Clarke ou à :



Olivier Lambillon
Counsel, Droit fiscal
T +32 2 525 93 94

olivier.lambillon@osborneclarke.com



Thierry Viérin
Associé, Droit social
T +32 2 515 9304

thierry.vierin@osborneclarke.com

Osborne Clarke en chiffres

900+

Avocats talentueux

Collaborant avec

270+

Associés experts

dans

25

localisations internationales*

vous conseillant dans

8

secteurs clefs

avec

1

culture centrée sur le client

Nos bureaux dans le monde

Europe

Belgique: Bruxelles

France: Paris

Allemagne: Berlin, Cologne, Hamburg, Munich

Italie: Busto Arsizio, Milan, Rome

Pays-Bas: Amsterdam

Espagne: Barcelona, Madrid, Zaragoza

Suède: Stockholm

Angleterre: Bristol, London, Reading

USA

New York, San Francisco, Silicon Valley

Asia

Chine: Shanghai

Inde*: Bangalore, Mumbai, New Delhi

Singapour

Osborne Clarke est le nom commercial pour un cabinet d'avocat international et ses activités associées. De plus amples détails peuvent être consultés sur le site:

[osborneclarke.com](https://www.osborneclarke.com)

© Osborne Clarke SCRL
Mars 2021

*Les services en Inde sont effectués par une "relationship firm"