



Ministre de l'Intérieur

Secrétariat de la Police Intégrée (SSGPI)

Police

Avenue de la
Couronne 145 A
1050 Bruxelles
Tél. 02 554 43 16

Numéro d'émission SSGPI-RIO/2015/1258
Date d'émission 21-12-2015
Classification PUBLIC

Destinataires A mesdames et messieurs les chefs de corps de la police locale
A mesdames et messieurs les comptables spéciaux de la police locale

OBJET **Mise à disposition d'ICT-devices et l'octroi de chèques-cadeaux – Avantages de toute nature: conséquences au niveau de la fiscalité et des cotisations de sécurité sociale**

Références

- Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR), (article 6, 23, 31 et 36);
- Arrêté royal 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 (Arrêté d'exécution loi-ONSS);
- Arrêté royal du 27 août 1993 d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992 (ARCIR), (article 18);
- Instructions administratives ORPSS.

I. Ratione personae

Tous les membres du personnel de la police intégrée, structurée à deux niveaux.

II. Ratione materiae

1. Généralités

De plus en plus de zones de police locales octroient à leurs membres du personnel certains avantages sous la forme de la mise à disposition 'gratuite' d'ICT-devices (ex. ordinateur portable, internet, tablette, smartphone,...) ou sous la forme d'un chèque-cadeau à l'occasion d'un événement particulier (ex. naissance, pension,...).

Bien que ce ne soit pas expressément mentionné dans le PJPol, le Ministre de l'Intérieur a confirmé récemment que de tels avantages de toute nature peuvent être accordés aux membres du personnel de la police intégrée, pas seulement pour des considérations HR, mais également pour des nécessités opérationnelles et de facilitation.

Dans certaines circonstances, ces avantages octroyés sont considérés comme des avantages de toute nature pour lesquels du précompte professionnel et des cotisations de sécurité sociale sont dûs.

Jusqu'à présent, la mise à disposition d'un ICT-device pour l'usage privé et l'octroi d'un chèque-cadeau n'étaient toutefois pas soumis aux retenues fiscales et sociales.

Afin de mettre les zones de police locales en règle avec la réglementation fiscale et la sécurité sociale, le SSGPI soumettra les avantages de toute nature (ICT-devices, chèques-cadeaux, ...) qui sont octroyés aux membres du personnel de la police intégrée au précompte professionnel et aux cotisations de la sécurité sociale **à partir du 01-01-2016**.

Nous traitons donc dans cette note les conséquences fiscales et sociales de l'octroi d'un avantage de toute nature ou d'un chèque-cadeau.

Toutefois, il convient de préciser clairement que les principes généraux ont été repris et que, vu la complexité de la matière, il est impossible de reprendre de manière exhaustive dans la note toutes les modalités d'octroi et les conséquences qui y sont liées.

2. Mise a disposition d'un ICT-device

A. Généralités

Lorsqu'un employeur met un *ICT-device* à disposition de l'employé, uniquement pour un usage professionnel, ceci n'est pas considéré comme un avantage de toute nature au niveau du précompte professionnel et de la sécurité sociale.

Dans ce cas, il est recommandé de faire signer une déclaration écrite par le membre du personnel dans laquelle l'interdiction de l'usage privé de l'*ICT-device* est reprise.

Comme il n'y a pas de création d'avantage imposable et soumis aux cotisations de sécurité sociale, le SSGPI ne doit pas être informé de cette mise à disposition.

Lorsque l'employeur met un *ICT-device* à disposition de l'employé qui peut être utilisé pour un usage professionnel comme à usage privé, l'usage privé est considéré comme un avantage de toute nature au niveau du précompte professionnel et de la sécurité sociale.

La détermination de la valeur de l'avantage de toute nature se fait soit sur base forfaitaire soit sur base de la valeur réelle.

Il faut remarquer que l'administration fiscale et l'ORPSS n'appliquent pas toujours les mêmes règles pour la détermination de la valeur de l'avantage.

En outre, chaque employeur a encore la possibilité de fixer certains accords concernant l'application de la réglementation fiscale dans des situations concrètes (appelés "ruling") avec le Service des Décisions Anticipées. Lorsqu'un ruling est conclu concernant la détermination de la valeur fiscale des avantages de toute nature, l'ORPSS respectera ce ruling pour la détermination de l'avantage de toute nature soumis aux cotisations de sécurité sociale.

En vue de l'uniformisation et de la simplification administrative, le SSGPI en collaboration avec le SAT Intérieur essaient de parvenir à un ruling commun pour l'ensemble de la police intégrée. En attendant, les règles ci-dessous restent d'application.

B. Mise à disposition d'un PC ou ordinateur portable pour usage privé

a. Fiscalité

Au niveau fiscal, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un PC ou ordinateur portable pour usage privé est déterminé forfaitairement à € 180 par an (€ 15 par mois). (art. 18 §3 point 10 ARCIR)

b. Sécurité sociale

Au niveau de la sécurité sociale, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un PC ou ordinateur portable pour usage privé est également déterminé forfaitairement à € 180 par an (€ 15 par mois). (art. 20, §2,2° Arrêté d'exécution loi-ONSS)

L'avantage de toute nature est soumis aussi bien aux cotisations de sécurité sociale personnelles que patronales.

c. Cotisation personnelle

Dans certains cas, le membre du personnel pour lequel un PC ou ordinateur portable a été mis à disposition paie une cotisation personnelle à l'employeur. Cette cotisation personnelle peut être déduite de l'avantage de toute nature avant de calculer le précompte professionnel et les cotisations sociales.

C. Mise à disposition d'une connexion internet et d'un abonnement internet pour usage privé

a. Fiscalité

Au niveau fiscal, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'une connexion internet et d'un abonnement internet pour usage privé est déterminé forfaitairement à € 60 par an (€ 5 par mois). (art. 18 §3 point 10 ARCIR)

b. Sécurité sociale

Au niveau de la sécurité sociale, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'une connexion internet et d'un abonnement internet pour usage privé est également déterminé forfaitairement à € 60 par an (€ 5 par mois). (art. 20, §2,2° Arrêté d'exécution de la loi ONSS)

Lorsque l'employeur met internet à disposition aussi bien pour le PC ou l'ordinateur portable que pour la tablette, le forfait de € 5 s'applique pour les deux connexions internet ensemble.

L'avantage de toute nature est soumis aussi bien aux cotisations de sécurité sociale personnelles que patronales.

c. Cotisation personnelle

Dans certains cas, le membre du personnel pour lequel une connexion internet et un abonnement internet a été mis à disposition paie une cotisation personnelle à l'employeur. Cette cotisation personnelle peut être déduite de l'avantage de toute nature avant de calculer le précompte professionnel et les cotisations sociales.

D. Mise à disposition d'une tablette pour usage privé

a. Fiscalité

Au niveau fiscal, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'une tablette pour usage privé est déterminé sur base de la valeur réelle de l'avantage.

La réglementation ne prévoit pas de valeur forfaitaire pour l'avantage imposable d'une tablette mise à disposition pour usage privé. Une tablette n'est pas mise au même niveau qu'un PC ou ordinateur portable au niveau fiscal.

La valeur réelle correspond au montant que l'employé aurait payé dans des circonstances normales afin de bénéficier du même avantage.

Généralement, la valeur réelle de l'avantage est déterminée comme suit:

montant de la tablette x la partie de l'usage privé (pourcentage)
longévité de la tablette

Par exemple:

Un membre du personnel reçoit une tablette sans internet mobile à disposition pour le travail et peut également utiliser l'appareil pour des fins privées.

Le prix de vente en magasin s'élève à € 550. La tablette est amortie à 3 ans par l'employeur. L'usage privé est estimé à 30%.

$$\frac{€ 550 \times 30\%}{3 \text{ ans}} = € 55 \text{ sur base annuelle ou } € 4,58 \text{ par mois}$$

b. Sécurité sociale

Au niveau de la sécurité sociale, une distinction doit être faite entre deux situations:

- l'employeur met aussi bien un ordinateur portable qu'une tablette à disposition du membre du personnel;
- l'employeur met uniquement une tablette à disposition du membre du personnel.

Lorsque l'employeur met aussi bien un ordinateur portable qu'une tablette à disposition, le forfait de € 180 par an est d'application pour les deux appareils ensemble.

Lorsque l'employeur met uniquement une tablette à disposition, l'avantage est déterminé sur base de la valeur réelle.

L'avantage de toute nature est soumis aussi bien aux cotisations de sécurité sociale personnelles que patronales.

c. Cotisation personnelle

Dans certains cas, le membre du personnel pour lequel une tablette a été mise à disposition paie une cotisation personnelle à l'employeur. Cette cotisation personnelle peut être déduite de l'avantage de toute nature avant de calculer le précompte professionnel et les cotisations sociales.

E. Mise à disposition d'un GSM pour l'usage privé

a. Fiscalité

Au niveau fiscal, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un GSM pour usage privé est déterminé sur base de la valeur réelle de l'avantage.

La réglementation ne prévoit pas de valeur forfaitaire pour l'avantage imposable pour un GSM mis à disposition pour usage privé.

La valeur réelle du GSM correspond au montant que l'employé aurait payé dans des circonstances normales afin de bénéficier du même avantage.

Les frais des conversations professionnelles qui sont payés par l'employeur ne constituent pas 'd'avantage imposable' pour l'employé. Les frais des conversations privées qui sont payés par l'employeur sont cependant bien un avantage imposable pour l'employé. Ceci implique que cette partie des frais est prise en considération pour le calcul de la valeur réelle de l'avantage.

Si les frais de conversation sont séparés (système facture partagée) et que l'employé paie les conversations privées lui-même, il n'y a pas de création d'avantage de toute nature.

En résumé: l'avantage fiscal est déterminé en tenant compte du prix d'achat du GSM, de la valeur de l'abonnement, des factures de l'opérateur et de l'accord entre l'employeur et l'employé en ce qui concerne l'utilisation du GSM.

b. Sécurité sociale

- Usage privé autorisé mais pas réglementé par l'employeur

Si l'usage privé est autorisé sans qu'aucune disposition n'ait été élaborée concernant ceci (ci-dessous), l'usage privé est :

- ou bien estimé forfaitairement à € 12,50 par mois;
- ou bien estimé sur base des frais réels des conversations privées, prouvés durant une période de référence de 3 mois.

Si l'employeur ne peut pas justifier de manière réaliste les frais prouvés, l'ORPSS détermine la valeur de l'avantage de toute nature forfaitairement à € 12,50 par mois.

- Usage privé autorisé et réglementé par l'employeur

Si l'employeur a élaboré une disposition concernant l'usage privé à l'aide de laquelle une distinction peut être faite entre l'usage privé et l'usage professionnel, seules les cotisations sociales sur l'usage privé déterminé seront dûes. Cependant, lorsque le membre du personnel rembourse complètement les frais de l'usage privé, des cotisations sociales ne sont pas dûes sur l'usage privé déterminé.

Le système introduit par l'employeur peut être composé:

- d'une facturation individuelle (facture partagée);
- d'un crédit d'appel qui est supposé couvrir l'usage professionnel (en cas de dépassement du forfait, remboursement du dépassement par l'employé);
- le décompte d'un montant mensuel forfaitaire qui est supposé couvrir l'usage privé (ce montant doit être remboursé par le membre du personnel à l'employeur);
- un rapport exprimé en pourcent entre l'usage professionnel et privé;
- ...

Si l'ORPSS n'accepte pas le système élaboré par l'employeur, le forfait de € 12,50 € par mois est d'application.

L'avantage de toute nature est soumis aussi bien aux cotisations de sécurité sociale personnelles que patronales.

c. Cotisation personnelle

Dans certains cas, le membre du personnel qui a reçu un GSM à disposition paie une cotisation personnelle à l'employeur. Cette cotisation personnelle peut être déduite de l'avantage de toute nature avant de calculer le précompte professionnel et les cotisations sociales.

F. Mise à disposition d'un smartphone pour usage privé

a. Fiscalité

Sur le plan fiscal, l'avantage fiscal pour la mise à disposition d'un smartphone pour usage privé est déterminé sur base de la valeur réelle de l'avantage.

La législation ne prévoit pas de valeur forfaitaire pour l'avantage imposable d'un smartphone mis à disposition pour usage privé.

La valeur réelle de l'appareil correspond au montant que l'employé aurait payé dans des circonstances normales pour bénéficier du même avantage.

Les frais des conversations professionnelles et l'usage professionnel de l'internet mobile (abonnement) qui sont payés par l'employeur ne représentent pas un 'avantage imposable' pour l'employé. Les frais des communications privées et l'usage privé de l'internet mobile (abonnement) qui sont payés par l'employeur représentent par contre un avantage imposable pour l'employé. Cela signifie que cette partie des frais est prise en considération pour le calcul de la valeur réelle de l'avantage.

Lorsque les frais de conversations et l'utilisation de l'internet mobile sont partagés (système facture partagée) et que l'employé paie lui-même les conversations privées et l'usage de l'internet mobile, il n'y a pas d'avantage de toute nature.

En résumé: l'avantage fiscal est déterminé en tenant compte du prix d'achat du smartphone, de la valeur de l'abonnement (y compris internet mobile), des factures de l'opérateur et de l'accord entre l'employeur et l'employé en ce qui concerne l'usage du smartphone.

b. Sécurité sociale

- Usage privé accepté mais pas réglementé par l'employeur

Lorsque l'usage privé est accepté sans qu'aucun arrangement n'ait été établi à ce sujet (infra), l'usage privé est:

- ou bien estimé forfaitairement à € 12,50 par mois;
- ou bien estimé sur base des frais réels prouvés des conversations privées pendant une période de référence de 3 mois.

Si l'employeur ne sait pas justifier de manière réaliste les frais prouvés, l'ORPSS fixe la valeur de l'avantage de toute nature forfaitairement à € 12,50 par mois.

- Usage privé accepté et réglementé par l'employeur

Lorsque l'employeur a élaboré un arrangement pour l'usage privé sur base duquel on peut faire la distinction entre l'usage privé et l'usage professionnel, seules des cotisations sociales sur l'usage privé déterminé seront dues. Cependant, lorsque le membre du personnel rembourse entièrement les frais de l'usage privé, il n'y a pas de cotisations sociales dues sur l'usage privé déterminé.

Le système mis en place par l'employeur peut consister en:

- une facturation séparée (facture partagée);
- un crédit d'appels qui est considéré couvrir l'usage professionnel (en cas de dépassement du forfait, remboursement forfaitaire du supplément par l'employé) ;
- le décompte d'un montant forfaitaire mensuel qui est considéré couvrir l'usage privé (ce montant est remboursé par l'employé à l'employeur);
- un rapport exprimé en pourcent entre l'usage professionnel et l'usage privé;

- ...

Si l'ORPSS n'accepte pas le système élaboré par l'employeur, le forfait de € 12,50 € par mois est d'application.

Il faut relever que l'internet mobile est également compris dans le forfait de € 12,50.

L'avantage de toute nature est soumis aussi bien aux cotisations de sécurité sociale personnelles que patronales.

c. Cotisation personnelle

Dans certains cas, le membre du personnel qui a reçu un smartphone à disposition paie une cotisation personnelle à l'employeur. Cette cotisation personnelle peut être déduite de l'avantage de toute nature avant de calculer le précompte professionnel et les cotisations sociales.

G. Mise à disposition versus usage effectif

Les retenues sociales et fiscales restent dues aussi longtemps que les *ICT-devices* sont mis à disposition du membre du personnel. Cela veut donc dire que les absences (congé annuel de vacances, congé maladie, récup,...) n'ont pas d'influence sur le calcul de l'avantage de toute nature.

H. Conclusion

Lorsque l'employeur met un *ICT-device*, exclusivement à des fins professionnelles, à disposition du travailleur, ce n'est pas considéré comme un avantage de toute nature au niveau du précompte professionnel et de la sécurité sociale.

Lorsque l'employeur met un *ICT-device*, qui peut être utilisé tant à des fins professionnelles que privées, à disposition du travailleur, l'utilisation privée est considérée comme un avantage de toute nature au niveau du précompte professionnel et de la sécurité sociale.

La détermination de la valeur de l'avantage de toute nature se fait ou sur base forfaitaire ou sur base de la valeur réelle :

Avantage	Fiscalité	Sécurité sociale
PC ou ordinateur portable	€ 15 par mois	€ 15 par mois
Connexion internet – abonnement	€ 5 par mois	€ 5 par mois
Tablette	Valeur réelle	Valeur réelle
PC + Tablette	Valeur réelle	€ 15 par mois
GSM	Valeur réelle	€ 12,50 ou montant déterminé sur base d'une facture des 3 derniers mois
Smartphone	Valeur réelle	€ 12,50 ou montant déterminé sur base d'une facture des 3 derniers mois

3. Octroi de chèques-cadeaux à un membre du personnel à l'occasion d'un événement particulier

A. Sécurité sociale

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous la forme de bons de paiement, appelés chèques-cadeaux, ne sont pas considérés comme un traitement soumis à des cotisations et sont donc exonérés des cotisations de sécurité sociale si:

- ils ne dépassent pas un montant total de 35 euros par an par employé, augmenté de 35 euros par an pour chaque enfant à charge de cet employé (l'enfant est considéré comme à charge de l'employé si cet employé est bénéficiaire ou allocataire des allocations familiales légales pour cet enfant) et que ceux-ci sont octroyés à l'occasion de la fête de Saint-Nicolas, Noël ou Nouvel-An ou d'un anniversaire, ...
- ils sont remis à l'employé lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, pour autant qu'ils ne dépassent pas un montant total de 105 euros par an;
- ils sont remis à l'employé à l'occasion de sa mise à la pension, pour autant qu'ils ne dépassent pas 35 euros par année de service complète que l'employé a effectuée chez l'employeur en question. Le montant total des cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux doit dans ce cas s'élever à 105 euros minimum et 875 euros maximum;
- ils sont remis à l'employé à l'occasion de son mariage ou de sa déclaration de cohabitation légale pour autant qu'ils ne dépassent pas un montant total de 200 euros;
- ils sont remis à l'employé sous la forme d'une prime d'ancienneté; la prime peut être octroyée par l'employeur à l'employé au maximum deux fois, dont une fois au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle il a atteint 25 ans de service, pour autant que la prime d'ancienneté ne soit pas plus élevée qu'une fois le montant brut du salaire mensuel, et une seconde fois, au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint 35 ans de service, pour autant que la prime d'ancienneté ne soit pas plus élevée que deux fois le montant brut du salaire mensuel;
- ils sont remis à l'employé à l'occasion d'une naissance, pour autant qu'ils ne dépassent pas un montant total de 50 euros par an par enfant.

En outre, en ce qui concerne les chèques-cadeaux, ceux-ci:

- doivent être octroyés par l'employeur à tous ses membres du personnel, dans un but clairement social et pas comme une récompense pour des prestations effectuées;
- ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques;
- ont une durée de validité limitée;
- ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Lorsque les conditions ci-dessus ne sont pas remplies, des cotisations de sécurité sociale (aussi bien personnelles que patronales) sont dues sur le montant total du chèque-cadeau et pas seulement sur la partie qui excède le montant maximum.

B. Fiscalité

Les chèques-cadeaux octroyés par l'employeur constituent en principe un avantage de toute nature et sont par conséquent imposables.

Les chèques-cadeaux sont toutefois exonérés d'impôts si l'on satisfait à un certain nombre de conditions. Les conditions qui doivent être remplies pour qu'il y ait un avantage exonéré sont les mêmes que dans la législation de sécurité sociale (cfr. Point 3 A.).

Lorsque les conditions ci-dessus ne sont pas remplies, le chèque-cadeau constitue un avantage imposable sur lequel le précompte professionnel est dû. Dans ce cas, c'est le montant total du chèque-cadeau qui est soumis au précompte professionnel.

Il y a deux exceptions à ceci:

- lorsque lors de l'octroi d'un chèque à l'occasion d'un mariage ou d'une cohabitation légale, le montant maximum dépasse €200, le précompte professionnel n'est dû que sur la différence;
- en cas de dépassement des limites maximales fixées pour une prime d'ancienneté, seule la partie de la prime d'ancienneté qui dépasse la limite maximale est considérée comme un avantage imposable sur lequel des charges fiscales sont dues.

III. Procédure

Pour que le SSGPI puisse calculer les retenues sociales et fiscales correctes sur les avantages de toute nature ci-dessus et sur les chèques-cadeaux, le SSGPI doit, à partir du 1^{er} janvier 2016, être informé de différentes données.

C'est l'employeur qui doit transmettre tous les éléments de calcul nécessaires au SSGPI.

Pour cette raison, deux nouveaux formulaires ont été élaborés:

- Formulaire L-131 – Déclaration de mise à disposition d'*ICT-devices* – Avantage de toute nature;
- Formulaire L-132 – Déclaration d'octroi d'un chèque-cadeau à un membre du personnel.

Bien que la nouvelle procédure débute à partir du 1^{er} janvier 2016, le SSGPI ne pourra encoder ces données dans le moteur salarial Themis qu'à partir du 1^{er} mars 2016. Au besoin, les mois de janvier et février 2016 seront donc régularisés rétroactivement.

Lors du calcul de l'avantage de toute nature, selon le cas, le SSGPI tiendra compte:

- des montants forfaitaires;
- et/ou des montants que l'employeur a calculés sur base de la valeur réelle et a transmis via le formulaire au SSGPI.

Le SSGPI n'est pas compétent pour déterminer le montant d'un avantage sur base de la valeur réelle.

En cas de doute à propos de la détermination de l'avantage de toute nature (valeur réelle), nous vous conseillons de contacter directement le SPF Finances ou l'ORPSS.

Comme il a déjà été évoqué, le SSGPI et le SAT Intérieur essaient d'obtenir un ruling commun.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez toujours prendre contact avec le satellite compétent du SSGPI au numéro 02 554 43 16.



Isabelle CORRADIN
Directrice – Chef de service f.f.