

Version 12-07-2017

PARTIE III – Titre I – Chapitre VIII – Section III – Mise à disposition d'ICT-devices

Table des matières

1. **Bases légales et réglementaires**
2. **Mise à disposition d'un ICT-device**
 - 2.1 Généralités
 - 2.2 Mise à disposition d'un PC ou ordinateur portable pour usage privé
 - 2.2.1 *Fiscalité*
 - 2.2.2 *Sécurité sociale*
 - 2.3 Mise à disposition d'une connexion internet et d'un abonnement internet pour usage privé
 - 2.3.1 *Fiscalité*
 - 2.3.2 *Sécurité sociale*
 - 2.4 Mise à disposition d'une tablette pour usage privé
 - 2.4.1 *Fiscalité*
 - 2.4.2 *Sécurité sociale*
 - 2.5 Mise à disposition d'un GSM pour l'usage privé
 - 2.5.1 *Fiscalité*
 - 2.5.2 *Sécurité sociale*
 - 2.5.2.1 *Usage privé autorisé mais pas réglementé par l'employeur*
 - 2.5.2.2 *Usage privé autorisé et réglementé par l'employeur*
 - 2.6 Mise à disposition d'un smartphone pour usage privé
 - 2.6.1 *Fiscalité*
 - 2.6.2 *Sécurité sociale*
 - 2.6.2.1 *Usage privé autorisé mais pas réglementé par l'employeur*
 - 2.6.2.2 *Usage privé et réglementé par l'employeur*
 - 2.7 Cotisation personnelle du membre du personnel pour l'utilisation d'un ICT-device
 - 2.8 Mise à disposition d'un GSM/Smartphone et/ou abonnement versus l'indemnité de téléphone
 - 2.9 Mise à disposition versus usage effectif
3. **Procédure**
 - 3.1 Généralités
 - 3.2 Rôle du service du personnel
 - 3.3 Fausses déclarations

1. Bases légales et réglementaires

- Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR), (articles 6, 23, 31 et 36);
- Arrêté royal du 27 août 1993 d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992 (ARCIR), (article 18);
- 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);
- Instructions administratives ONSS.
- Décision anticipée 2016.842 du 31 janvier 2017.

2. Mise à disposition d'un ICT-device

2.1 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.

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.

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

2.2.1 *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).

2.2.2 *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).

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

2.3.1 *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).

2.3.2 *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).

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.

2.4 Mise à disposition d'une tablette pour usage privé

2.4.1 *Fiscalité*

Au niveau fiscal, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'une tablette pour usage privé est déterminé en principe 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:

$$\frac{\text{montant de la tablette x la partie de l'usage privé (pourcentage)}}{\text{longévité de la tablette}}$$

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 en 3 ans par l'employeur. L'usage privé est estimé à 30%.

€ 550 x 30% = € 55 sur base annuelle ou € 4,58 par mois

3 ans

Sur le plan fiscal, en ce qui concerne l'appareil, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'une tablette à usage privé est fixé forfaitairement à € 30 par an (€ 2,5 par mois) pour les membres du personnel des employeurs qui sont affiliés au ruling de la police intégrée (Décision anticipée n°2016.842).

2.4.2 ***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.

2.5 **Mise à disposition d'un GSM pour l'usage privé**

2.5.1 ***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 d'avantage de toute nature en ce qui concerne les frais de conversation.

En résumé: la valeur réelle de 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.

Sur le plan fiscal, en ce qui concerne le GSM, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un GSM à usage privé est fixé forfaitairement à € 30 par an (€ 2,5 par mois) pour les membres du personnel des employeurs qui sont affiliés au ruling de la police intégrée (Décision anticipée n°2016.842).

2.5.2 *Sécurité sociale*

2.5.2.1 *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, la valeur de l'avantage de toute nature est fixée forfaitairement à € 12,50 par mois.

2.5.2.2 *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 dues. Cependant, lorsque le membre du personnel rembourse complètement les frais de l'usage privé, des cotisations sociales ne sont pas dues sur l'usage privé déterminé.

Le système introduit par l'employeur peut être composé:

- d'une facturation séparée (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 le système élaboré par l'employeur n'est pas accepté, le forfait de € 12,50 € par mois est d'application.

2.6 Mise à disposition d'un smartphone pour usage privé

2.6.1 *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 ce qui concerne les frais de conversation.

En résumé: la valeur réelle de l'avantage fiscal est déterminée 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.

Sur le plan fiscal, en ce qui concerne l'appareil, l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un smartphone à usage privé est fixé forfaitairement à € 30 par an (€ 2,5 par mois) pour les membres du personnel des employeurs qui sont affiliés au ruling de la police intégrée (Décision anticipée n°2016.842).

2.6.2 *Sécurité sociale*

2.6.2.1 *Usage privé autorisé 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, la valeur de l'avantage de toute nature est fixée forfaitairement à € 12,50 par mois.

2.6.2.2 Usage privé 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 le système élaboré par l'employeur n'est pas accepté, le forfait de € 12,50 € par mois est d'application.

2.7 Cotisation personnelle du membre du personnel pour l'utilisation d'un ICT-device

Dans certains cas, le membre du personnel qui a reçu un ICT-device 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.

2.8 Mise à disposition d'un GSM/Smartphone et/ou abonnement versus l'indemnité de téléphone

Conformément à l'article XI.IV.6 PJPol, une indemnité de téléphone d'un montant de € 13,39 (non indexé) est allouée aux membres du personnel pour les indemniser des frais téléphoniques exposés en raison des exigences de disponibilité pour le service et ce, aussi longtemps que l'autorité ne met pas à leur disposition, à titre personnel, un téléphone, abonnement compris.

Le montant de l'indemnité de téléphone doit répondre aux frais, soit pour un appareil fixe, soit pour un GSM et aux frais de conversation de service. Si pour répondre à ces frais, un GSM avec abonnement qui est à charge de l'autorité est mis à disposition, le paiement de l'indemnité doit être arrêté.

Le membre du personnel qui a à disposition uniquement un GSM/Smartphone de service, mais pas d'abonnement, conserve le droit à l'indemnité de téléphone (et vice versa).

L'administration fiscale et l'ONSS/ORPSS et le fisc estiment toutefois qu'une indemnité pour l'achat d'un GSM ou un abonnement doit correspondre au coût réel du GSM/Smartphone ou abonnement (lire: la valeur réelle sur base du pourcentage de l'usage professionnel).

Le solde de l'indemnité de téléphone qui dépasse le coût réel du GSM/Smartphone ou de l'abonnement est par conséquent considéré comme un traitement sur lequel des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel sont dus.

Lorsque le membre du personnel reçoit à disposition à la fois un téléphone et un abonnement, mais qui, pour sa facilité, choisit d'utiliser son appareil et/ou abonnement, le membre du personnel, selon le service juridique de la police fédérale, n'a en principe plus droit à l'indemnité de téléphone.

2.9 Mise à disposition versus usage effectif

Les retenues sociales et fiscales restent dues aussi longtemps que *l'ICT-device* est 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.

3. Procédure

3.1 Généralités

Les directives traitées au point 6 sont relatives au modèle de décentralisation BASE. En ce qui concerne les modèles de décentralisation LIGHT et FULL, nous vous renvoyons à la PARTIE I (Procédure).

3.2 Rôle du service du personnel

Les services du personnel des zones de police doivent transmettre, pour le membre du personnel qui a reçu un appareil ICT pour usage privé, un **formulaire L-131** dûment complété et signé au satellite compétent du SSGPI.

Les membres du personnel de la police fédérale doivent compléter dans **GALOP** le formulaire **F-131** qui tient compte du ruling.

Chaque modification dans la situation du membre du personnel concerné (changement de *device*, fin de la mise à disposition, ...) doit être signalée au satellite compétent du SSGPI au moyen du même formulaire.

3.3 Fausses déclarations

Pour rappel, toute omission de déclaration ou inexactitude dans la déclaration du bénéficiaire d'un *ICT-device* pourrait être considérée par l'administration fiscale et l'ONSS comme fraude dans le chef de la personne pas/mal informée et ce, avec toutes les conséquences qui pourraient en résulter (sanctions pénales ou disciplinaires).