CLAEYS & ENGELS

Update fiscalité RH

NEWSLETTER, 17 MARS 2010

SOMMAIRE:

Frais propres à l'employeur 2

Titres-repas, éco-chèques, chèques sport & culture 4

Indemnité de vélo 5

Véhicule de société 7

Frontaliers franco-belges 9

Pensions: mobilité internationale 11

GSM de société à des fins privées 12

Le début de cette année 2010 a apporté son lot de nouveautés fiscales et sociales touchant entre autres au domaine des *Compensations & Benefits* mais également à la fiscalité internationale.

Vous trouverez dans cette *Newsletter* des informations sur quelques-unes de ces nouvelles mesures.

Nous avons sélectionné pour vous quelques thèmes d'actualités qui nous semblent importants dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

Nous vous souhaitons une bonne lecture!

Plus d'info:
www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

Frais propres à l'employeur: les accords fiscaux ne lient pas l'inspection sociale

L'Inspection sociale, qui dépend du SPF Sécurité sociale[1], surveille le respect des lois de sécurité sociale. Une de ses activités principales consiste à vérifier le paiement correct par les employeurs des cotisations de sécurité sociale sur la rémunération et autres avantages qu'ils attribuent aux travailleurs.

Actuellement, parmi les éléments que l'Inspection sociale contrôle, on trouve régulièrement les indemnités forfaitaires de frais.

Beaucoup d'entreprises remboursent les frais de leurs travailleurs via l'octroi d'indemnités forfaitaires fixes. Très souvent, un forfait est appliqué dès lors que le remboursement de ce type de frais sur base de pièces justificatives pose, à l'évidence, des problèmes sur le plan pratique (administration très lourde, nombreux frais pour lesquels les travailleurs ne disposent pas de justificatifs).

Les accords fiscaux: l'ONSS n'est pas lié!

Au niveau fiscal, ces indemnités forfaitaires de frais sont qualifiées de *"frais propres à l'employeur"*. Pour autant que l'employeur les ait fixées selon des normes dites sérieuses, ces remboursements forfaitaires de frais ne constituent pas des rémunérations imposables. Il ne s'agit en effet pas d'octroyer une rémunération au travailleur, mais bien de l' indemniser pour les frais qu'il engage dans le cadre de son activité professionnelle.

Par ailleurs, il est possible pour l'employeur de conclure avec l'administration fiscale un accord quant à la nature et au montant des remboursements forfaitaires qu'il entend octroyer.

Dans cette hypothèse, l'administration fiscale vérifie si les forfaits proposés par l'employeur sont fondés sur des normes sérieuses et si oui, confirme, dans un accord écrit, que les remboursements de frais ne sont pas imposables comme rémunération dans le chef des travailleurs. Beaucoup d'entreprises ont conclu de tels accords. L'administration fiscale a même encouragé dans le passé la conclusion de tels accords.

En matière de sécurité sociale également, les montants qui sont considérés comme un remboursement de « frais dont la charge incombe à l'employeur » sont exclus de la notion de rémunération et sont par conséquent exonérés de cotisations de sécurité sociale

On pourrait en conclure que, si les indemnités forfaitaires sont qualifiées fiscalement, dans un accord avec l'administration fiscale, de "remboursements de frais propres à l'employeur", elles devraient l'être également sur le plan de la sécurité sociale.

Ce n'est toutefois pas le cas. Bien que dans la pratique, l'Inspection sociale tienne compte de l'accord fiscal, elle n'est pas liée par celui-ci et il arrive régulièrement qu'une régularisation d'office soit établie pour les remboursements forfaitaires de frais. L'inspection sociale peut ainsi contester le caractère non rémunératoire de tout ou partie de ces indemnités pour les assujettir aux cotisations de sécurité sociale. L'Inspection sociale peut exiger une régularisation sur les trois dernières années.

Cela a de quoi surprendre, étant donné que la notion de frais propres à l'employeur est identique en droit fiscal et en droit de la sécurité sociale. Les employeurs qui ont conclu, en toute bonne foi, des accords avec l'administration fiscale ne s'attendent pas à ce que ces accords soient ensuite contestés par une autre administration de l'Etat, à savoir l'Inspection sociale.

[1] Il existe également un service d'inspection qui dépend directement de l'ONSS et qui exerce une mission similaire.

Si l'on peut comprendre que tout service public doit conserver son pouvoir d'appréciation quant à la qualification des éléments d'un dossier, il nous apparaît cependant que les principes de bonne administration impliquent que le citoyen (ici un employeur) puisse avoir confiance dans le fait que la position d'un service public (ici l'Inspection sociale) soit concordante, dans un même dossier et s'agissant de la même notion, avec celle d'un autre service public (ici l'administration fiscale).

L'insécurité s'accroît : renversement de la charge de la preuve

Notons aussi que l'insécurité juridique, s'agissant du traitement en sécurité sociale des indemnités forfaitaires de frais, pourrait être renforcée encore par la modification introduite tout récemment en matière de charge de la preuve le 1er janvier 2010.

Jusqu'ici, en cas de contestation sur le caractère rémunératoire d'indemnités forfaitaires de frais, il appartenait à l'ONSS (et pas à l'employeur) de prouver que les montants accordés ne constituaient pas des remboursements de frais propres à l'employeur (exemptés de cotisations) mais bien de la rémunération. La Cour de cassation notamment l'a clairement confirmé à plusieurs reprises.

Selon les nouvelles dispositions, en cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, remboursés le cas échéant sur base forfaitaire, c'est l'employeur qui devra démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou par tout autre moyen de preuve admis par le droit commun, excepté le serment. A défaut d'éléments probants, l'ONSS pourrait alors, sur proposition des services d'inspection (après audition de l'employeur), effectuer d'office une déclaration supplémentaire à l'ONSS.

Cette modification est sujette à critiques. Il est en effet extrêmement difficile pour l'employeur de produire des documents probants alors qu'il a précisément appliqué des forfaits pour des raisons de simplification administrative et compte tenu de la difficulté de collecter des justificatifs pour certains types de frais.

Références légales :

- Article 31 du CIR 1992
- Article 19, § 2 , 4° AR du 28 novembre 1969
- Article 111 de la loi du 20 juillet 2005
- Loi-programme du 21 décembre 2009, *M.B.*, 30 décembre 2009

Claeys & Engels newsletter 'Les lois de fin d'année', 9 février 2010

Titres-repas, éco-chèques, chèques sport & culture

Le traitement fiscal de l'intervention de l'employeur dans les titres-repas était jusqu'à présent uniquement clarifié dans des directives administratives. De même pour les chèques sport & culture. Quant aux éco-chèques, aucune directive administrative claire n'avait encore été édictée.

La position de l'administration fiscale concernant la qualification des titres-repas n'a pas toujours été suivie par la jurisprudence. C'est pourquoi le législateur fiscal a estimé qu'il était nécessaire de fixer expressément dans le *Code des impôts sur les revenus* le traitement fiscal des titres-repas. A cette occasion, des adaptations semblables ont également été prévues concernant les chèques sport & culture et les éco-chèques.

Exonération dans le chef du travailleur

Suivant les nouvelles dispositions, l'intervention de l'employeur dans les titres-repas et les chèques sport & culture n'est plus exonérée sous l'appellation « *avantages sociaux* ». Une disposition spécifique prévoit l'exonération fiscale de l'intervention de l'employeur dans ces chèques de même que dans les éco-chèques. Cette nouvelle disposition est d'application pour les chèques reçus à partir du 1er janvier 2009.

L'exonération fiscale est soumise à un certain nombre de conditions. Ces conditions ne sont pas formulées de manière identique sur le plan de la sécurité sociale, mais elles sont comparables. Les conditions fiscales sont dorénavant expressément résumées dans le texte de loi lui-même:

- Les chèques ne peuvent pas être octroyés en lieu et place de rémunérations, primes, avantages de toute nature ou toute autre indemnité;
- L'attribution des chèques doit être reprise dans une CCT ou, si la conclusion d'une CCT n'est pas possible, dans une convention individuelle écrite;
- Les chèques doivent être délivrés au nom du travailleur ;
- Il doit être expressément mentionné sur ces chèques que la durée de validité de ceux-ci est limitée (titres-repas : 3 mois ; chèques sport & culture : 15 mois, du 1er juillet de l'année jusqu'au 30 septembre de l'année suivante ; éco-chèques : 24 mois) ;
- Le montant total des différents chèques qui peuvent être accordés est limité (titres-repas : égal au nombre de jours de travail effectifs du travailleur ; chèques sport & culture : maximum 100 EUR ; éco-chèques : maximum 125 EUR par an; 250 EUR par an pour l'exercice d'imposition 2011) ;
- Les chèques peuvent uniquement servir pour des achats spécifiques (titres-repas : biens alimentaires ou de consommation ; éco-chèques : produits et services écologiques, tels que définis par la CCT n°98) ;
- Les chèques sport & culture et les éco-chèques ne peuvent être échangés dans leur entièreté ou en partie contre de l'argent ;
- Spécifiquement pour les titres-repas, l'intervention de l'employeur peut s'élever jusqu'à 5,91 EUR par titre-repas et l'intervention du travailleur doit s'élever à 1,09 EUR minimum ;
- La CCT ou la convention individuelle qui prévoit l'attribution des éco-chèques détermine la valeur nominale la plus élevée de l'éco-chèque, avec un maximum de 10 EUR, de même que la fréquence d'attribution de ceux-ci durant l'année calendrier.

Les montants mentionnés dans les conditions précitées ne sont pas indexés. Ces conditions fiscales sont d'application à partir de l'exercice d'imposition 2010.

Exonération dans le chef du dirigeant d'entreprise

L'intervention de l'entreprise dans les chèques attribués au dirigeant d'entreprise est également exemptée d'impôts, sous les mêmes conditions que celles qui valent pour les travailleurs. Dans le nouveau texte de loi, il est expressément indiqué que les mêmes règles doivent valoir pour les dirigeants d'entreprise et les travailleurs dans les entreprises qui emploient des travailleurs.

Déductibilité dans le chef de l'employeur/ entreprise

L'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les chèques qui remplissent les conditions précitées pour l'exemption fiscale, n'est pas déductible fiscalement dans le chef de l'employeur ou de l'entreprise. L'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les titres-repas reste cependant déductible à concurrence d'1 EUR maximum par titre-repas (entrée en vigueur : à partir du 1er février 2009).

Références légales :

- Article 38, §1, premier alinéa, 25 du CIR 92
- Article 38/1 du CIR 92
- Article 53, 14° du CIR 92
- Article 178, §5 du CIR 92

Indemnité de vélo: exonération de 0,20 EUR/km, également en sécurité sociale

L'usage de la bicyclette sur le chemin du travail est encouragé par diverses initiatives législatives (tant pour l'employeur que pour le travailleur). Ils ont été dernièrement renforcés, sur le plan fiscal, par la loi de relance économique du 27 mars 2009.

Indemnité kilométrique exonérée

Le montant exonéré de l'indemnité kilométrique versée par l'employeur, pour les déplacements en vélo entre le domicile et le lieu de travail effectués par un membre de son personnel, avait été porté par la loi de relance économique à 0,20 EUR/km (montant indexé, applicable pour l'exercice d'imposition 2010), au lieu de 0,15 EUR/km précédemment.

Ce même montant de 0,20 EUR est également applicable (à défaut d'autres éléments probants) pour le travailleur qui opte pour la déduction de ses frais réels (l'indemnité kilométrique que ce travailleur recevrait de l'employeur ne doit pas venir en déduction de tels frais, comme l'a précisé le ministre des finances en réponse à une question parlementaire).

Si un travailleur utilise son vélo pour se rendre effectivement de son domicile vers son lieu de travail, la somme que l'employeur lui accorde afin de l'indemniser pour ce trajet est donc non imposable à concurrence d'un montant de 0,20 EUR/km (cette indemnité est déductible pour l'employeur à titre de frais professionnels).

Sécurité sociale

Sur le plan de la sécurité sociale, cette même indemnité kilométrique n'était par contre exonérée qu'à concurrence de 0,15 €/ km. Il y avait donc une divergence avec l'exonération fiscale, ce qui menait à une situation incohérente…

Alignement

Un alignement est toutefois intervenu suite à l'adoption de l'arrêté royal du 3 février 2010 qui porte le montant de l'indemnité kilométrique, exonéré de cotisations sociales, pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail au moyen d'un vélo, à 0,20 €/ km.

Mise à disposition d'une bicyclette

Rappelons enfin qu'outre l'exonération de l'indemnité kilométrique, d'autres incitants fiscaux sont prévus.

Ainsi, la mise à disposition d'un vélo (et de ses accessoires) par l'employeur au bénéfice du travailleur, constitue un avantage exonéré d'impôt, pour autant que le vélo soit effectivement utilisé pour accomplir, fut-ce en partie, le trajet du domicile au lieu de travail. L'usage privé éventuel (outre le trajet domicile-lieu de travail) ne sera pas taxé.

Pour l'employeur, les frais liés à cette mise à disposition (et d'autres frais, comme par exemple l'aménagement d'emplacements pour vélo ou de douches) sont déductibles à 120%.

Au niveau de la sécurité sociale, c'est une autre réglementation qui s'applique : l'ONSS considère en effet qu'à défaut de disposition légale ou réglementaire spécifique, une telle mise à disposition constitue un avantage en nature soumis au calcul des cotisations sociales. Il va de soi que l'évaluation de l'avantage (sur la « *valeur réelle* ») est de nature à susciter des discussions, comme c'est souvent le cas en matière d'avantage en nature (*cf.* récemment la problématique des GSM mis à disposition).

L'ONSS considère néanmoins qu'il n'y a pas avantage en nature (et donc pas de cotisations sociales) si le vélo n'est utilisé que pour des déplacements de service (situation par définition exceptionnelle…).

Reste à espérer que cette absence d'harmonisation complète entre les situations fiscales et sociales ne freinera pas la promotion du vélo au sein des entreprises!

Références légales :

- Article 19, § 2, 16° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, modifié par l'AR du 3 février 2010
- Article 38, 9° et 14° du CIR 1992
- Article 64*ter*, alinéa 1er, 3° du CIR 1992

Véhicule de société: nouvelles règles fiscales

La mise à disposition gratuite d'un véhicule de société pouvant être utilisé à des fins privées constitue, pour le bénéficiaire (travailleur ou dirigeant d'entreprise), un avantage de toute nature imposable à titre de rémunération. L'usage privé comprend tant les déplacements domicile-lieu de travail que les autres déplacements privés.

Détermination forfaitaire de l'avantage de toute nature

Jusqu'au 31 décembre 2009, cet avantage était évalué forfaitairement en multipliant le nombre de kilomètres parcourus à des fins privées par un coefficient dépendant de la puissance fiscale du véhicule.

Le nombre de kilomètres à prendre en considération pour ce calcul est fixé forfaitairement à:

- 5.000 par an, si la distance domicile-lieu de travail (trajet simple) est égale ou inférieure à 25 kilomètres, ou s'il n'y a pas de déplacement domicile-lieu de travail (cas du représentant de commerce, du travailleur à domicile,…) ;
- 7.500 par an, si cette distance est supérieure à 25 kilomètres.

Nouveau mode de calcul de l'avantage de toute nature

A partir du 1er janvier 2010, l'avantage de toute nature est déterminé sur base des trois facteurs suivants :

i) le nombre de kilomètres parcourus à des fins personnelles ;

(ii) le type d'alimentation du moteur ;

(iii) l'émission de CO2 du véhicule.

La formule est la suivante pour le calcul forfaitaire de l'avantage de toute nature :

Nombre de kilomètres parcourus à des fins privées x Taux d'émission de CO_2 du véhicule x Coefficient CO_2EUR = Avantage imposable

Le nombre de kilomètres demeure déterminé suivant les nombres de 5.000 ou de 7.500

Le facteur « *type d'alimentation du moteur* » intervient à deux niveaux :

1. pour déterminer le taux d'émission de CO2, mais uniquement si ce dernier est inconnu ;
2. dans tous les cas, pour déterminer le « *coefficient CO2* ».

Type de carburant	Taux d'émission de CO2 (si taux réel est inconnu)	Coefficient CO_2 EUR
Essence, LPG, Gaz naturel	205 g/km	0,0021 EUR/g CO2
Diesel	195 g/km	0,0023 EUR/g CO2
Electrique (= contribution minimale)	/	0,10 EUR

La charge fiscale sera donc moindre si le véhicule de société présente un faible taux d'émission de CO2.

Exemple: un véhicule présente les caractéristiques suivantes : moteur diesel, 11 chevaux fiscaux, taux d'émission de CO2 de 139 g/km (hypothèse : 5.000 km/an) ;

- suivant l'ancienne formule, l'avantage imposable s'élevait à 1.807 € (5.000 km x 0,3614 €/km) ;
- suivant la nouvelle formule, l'avantage imposable est de 1.598,50 € (5.000 km x 139 g/km x 0,0023 €/g).

Remarquons que le nouveau calcul pourrait, dans certains cas (taux d'émission de CO2 élevé) entraîner une majoration du montant imposable pour le travailleur, lequel ne pourra en principe se retourner contre l'employeur (lequel n'est pas responsable de ce nouveau calcul puisqu'il s'agit de l'application de la loi) par exemple pour exiger une compensation. Il ne peut pas davantage exiger un autre véhicule avec un taux d'émission de CO2 plus faible.

Limitation de la déductibilité fiscale des frais pour l'employeur

Il y a également de nombreux changements sur le plan de la déductibilité des frais automobiles engagés.

En particulier, à partir du 1er janvier 2010, les frais de carburant ne seront plus déductibles qu'à 75%. Cela vaut aussi bien pour les sociétés que pour les particuliers qui démontrent leurs frais automobiles professionnels. La déductibilité à 100% ne concerne dès lors plus que les frais de mobilophonie et de financement.

Par ailleurs, en matière de déductibilité des frais de voiture (usage professionnel) à l'impôt des sociétés, une nouvelle grille de pourcentages est prévue. A partir du 1er janvier 2010, le pourcentage de déductibilité varie désormais entre 50 et 100%, suivant le taux d'émission de CO2 du véhicule et le type de carburant.

Un taux de déductibilité de 120% est prévu pour les véhicules qui n'ont aucune émission de CO2 (véhicules électriques). Le montant des amortissements déductibles sera ainsi majoré de 20% par période imposable ; cette majoration n'entrera toutefois pas en compte pour la détermination des plus ou moins-values ultérieures.

Les frais liés à l'usage privé du véhicule de société sont quant à eux intégralement déductibles (à titre de rémunération).

En matière de TVA

Pour rappel, une mise à disposition, si elle est gratuite, constitue une opération assimilée à une prestation de service, pour laquelle la TVA est due.

Une nouvelle circulaire a également été publiée en matière de TVA qui a dû clarifier une circulaire antérieure.

Cette clarification était nécessaire étant donné que suite à la jurisprudence européenne (arrêt Scandic), des hésitations subsistaient sur la manière de déterminer la base imposable, pour le cas où le travailleur versait une contribution personnelle inférieure au montant de l'avantage de toute nature (intervention partielle).

L'administration fiscale précise maintenant que, dans ce cas, pour déterminer la base imposable et le montant de la TVA due, il faut **cumuler** les deux méthodes de calcul : d'une part, celle du coefficient 1,0855 sur l'avantage de toute nature et, d'autre part, celle de la fraction 21/121 sur la contribution du travailleur.

Ainsi, par exemple, si l'avantage en nature s'élève à 1.500 €/an et que le travailleur paie une contribution de 1000 €/an pour l'usage privé, la TVA due s'élève à 219,93 €, sur base du calcul suivant :

- 1000 x 21/121 = 173,55 €

- 500 € - 460,62 € (soit 500 €/1,0855)=39,38 €, soit au total 219,93 €.

Références légales :

- Article 36, alinéa 3 du CIR 1992
- Article 18, § 3, 9° de l'A.R. du CIR 1992
- Article 198*bis* du CIR 1992
- Article 19, § 1er du Code de la TVA.
- Loi-programme du 23 décembre 2009
- Circulaire du 28 septembre 2009 (E.T. 112.791)

Frontaliers franco-belges: nouvel avenant en vigueur depuis le 17 décembre 2009.

Vers une suppression du régime des frontaliers

Le régime fiscal des travailleurs dits « frontaliers » a été modifié en profondeur suite au nouvel Avenant à la Convention préventive de double imposition entre la Belgique et la France.

Pour rappel, un travailleur transfrontalier est imposable dans l'état de résidence mais soumis aux cotisations de sécurité sociale de l'état d'activité.

Résidents frontaliers belges travaillant dans la zone frontalière française

Le régime frontalier est supprimé avec effet rétroactif au 1er janvier 2007 pour les résidents de la zone frontalière belge.

Leurs revenus professionnels de source française perçus à partir de cette date sont imposables en France (et non plus en Belgique), suivant la règle habituelle et sous réserve de la règle des 183 jours et des dispositions spécifiques pour les employés en service sur certains véhicules en trafic international.

Si ces contribuables ont fait l'objet d'un enrôlement en Belgique pour les années de revenus 2007 voire 2008, alors qu'en vertu de l'avenant, ils sont imposables en France, ils peuvent demander le dégrèvement d'impôt en Belgique via une réclamation à introduire dans les 6 mois à dater du 8 janvier 2010, date de la publication au Moniteur belge de la loi d'assentiment. Ils peuvent également introduire une demande de révision via la procédure amiable dans les 6 mois à compter de la seconde imposition.

Résidents frontaliers français travaillant dans la zone frontalière belge

Pour ces travailleurs, trois périodes sont à distinguer au sein de l'avenant:

1. Pour les années **2003 à 2008** : l'avenant introduit une règle de tolérance dite des 45 jours : le régime frontalier sera maintenu durant ces années, pour autant que le travailleur ne comptabilise pas, par année civile plus de 45 jours de sortie de la zone frontalière belge (le but de cette mesure est de régler les litiges en cours);

2. Pour les années **2009 à 2011**, le régime frontalier demeure d'application, pour autant que le travailleur ne comptabilise pas plus de 30 jours de sortie de zone frontalière par année civile ; en outre, le travailleur ne peut pas avoir eu son foyer permanent d'habitation en Belgique au 31 décembre 2008 ;

3. Pour les années **2012 à 2033**, le régime frontalier continuera à s'appliquer aux travailleurs bénéficiant du régime à bon droit au 31 décembre 2011, à savoir ceux qui n'avaient pas leur foyer permanent d'habitation en Belgique au 31 décembre 2008 et qui, au 31 décembre 2011 bénéficient toujours du statut de frontalier.

Concernant les périodes 2009 à 2011 et 2012 à 2033, les jours de sortie de zone frontalière sont limités à 30 par année civile. Ceci étant, pour ces mêmes périodes, certaines sorties de zone, énumérées dans l'avenant, ne doivent pas être comptabilisées (force majeure, activités syndicales, participation à une fête du personnel,…). Le respect de la limite en matière de sorties de zone doit faire, chaque année, l'objet d'une attestation de l'employeur.

Contrairement au régime antérieur, la circulaire administrative du 17 décembre 2009 précise que l'exercice de l'activité salariée dans un pays autre que la Belgique (la France, ou même un pays tiers) sera à comptabiliser dans le quantum des jours de sortie de zone.

En cas de non-respect des conditions, de lourdes sanctions peuvent être infligées (par exemple un accroissement d'impôt de 100 à 200%). Par ailleurs, elle impose des mesures complémentaires de contrôle, dont par exemple l'obligation pour le travailleur de remettre chaque année à l'employeur, outre le « formulaire 276 Front. » (dont le modèle a été adapté : voyez l'annexe 2 à la circulaire du 27 janvier 2010) un document attestant de l'occupation effective d'une habitation dans la zone frontalière française.

Autres mesures prévues par l'avenant

Outre l'adaptation du régime des frontaliers, l'avenant prévoir qu'à partir de l'exercice d'imposition 2009 (revenus de 2008), les communes belges pourront percevoir les additionnels à l'I.P.P. sur les revenus professionnels de source française perçus par un résident belge (ceci vise tous les résidents belges, y compris ceux de la zone frontalière belge).

Entrée en vigueur

L'avenant est entré en vigueur le 17 décembre 2009.

Références légales :

- Loi du 7 mai 2009 portant assentiment et exécution à l'Avenant du 12 décembre 2008
- Avenant du 12 décembre 2008 à la convention préventive de double imposition conclue entre la Belgique et la France
- Circulaire du 17 décembre 2009 (et addendum du 8 janvier 2010)
- Circulaire du 27 janvier 2010

Pensions: mobilité internationale

La mobilité internationale des travailleurs a augmenté ces dernières années. Il est aujourd'hui courant qu'un travailleur domicilié hors de Belgique y exerce un emploi salarié et, dans ce cadre, constitue une pension (complémentaire).

Avantages fiscaux lors de la constitution

La Belgique octroie un avantage fiscal pour les contributions payées dans le cadre de la constitution de la pension complémentaire, également lorsque celles-ci sont payées par une entreprise ou une institution qui est établie dans un autre pays de l'Espace Economique Européen ou, dans certains cas, dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un traité en vue d'éviter une double imposition.

Cet avantage fiscal peut être attribué sous la forme d'une déduction comme frais professionnels (pour l'employeur) ou également en tant que dépense déductible ou encore sous la forme d'une réduction d'impôt.

La Belgique recherche une compensation

Les pensions complémentaires pouvant désormais être constituées de manière fiscalement avantageuse, le fisc belge a cherché une compensation consistant dans le fait de pouvoir imposer le capital de pension, la rente ou l'allocation au moment de leur paiement ou de leur attribution.

Dans les conventions préventives de la double imposition en place ou en cours de négociations, la Belgique adopte souvent, pour ces raisons, des dispositions l'autorisant, en tant qu'Etat de la source, à imposer les pensions payées à un résident d'un pays partenaire mais pour lesquelles un avantage fiscal a été accordé pendant la constitution en Belgique.

Adaptation du droit interne exigée

Mais pour que le pouvoir d'imposition attribué par la convention à la Belgique en tant qu'Etat de la source soit effectif, le revenu doit également être taxable selon les règles fiscales internes belges.

Afin d'éviter les discussions à ce sujet, le législateur belge a décidé de décrire les pensions, rentes ou allocations aussi largement que possible dans le nouvel article 228, §2, 7° *bis* du CIR 1992.

Sur cette base, non seulement les pensions, rentes ou allocations seront imposables en Belgique en raison des avantages fiscaux dont le bénéfice est accordé lors de leur constitution (sans considération de la personne qui bénéficie de l'avantage et de la forme de l'avantage). Seront également imposables les pensions, rentes ou allocations ayant trait à des activités professionnelles exercées en Belgique (même si elles sont rémunérées par un débiteur étranger).

Applicable dans tous les cas?

Pour que cette disposition produise ses effets, la convention applicable devra préalablement attribuer le pouvoir d'imposition à la Belgique.

Même si cette disposition sera, dans un premier temps, plutôt d'application limitée, le fisc donne tout de même un signal important pour le futur.

Références légales :

- Article 228 § 2, 7°bis CIR 1992
- Loi portant des dispositions fiscales et diverses (1) du 22 décembre 2009, *M.B.* 31 décembre 2009

Utilisation d'un GSM de société à des fins privées: vers une évaluation forfaitaire?

De plus en plus, les employeurs mettent gratuitement à la disposition des travailleurs un GSM dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle. Souvent, l'utilisation de ce GSM à des fins privées est également autorisée.

Par principe, l'avantage qui résulte de l'usage privé par le travailleur du GSM de société constitue un avantage rémunératoire. A ce titre, il est soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale et est imposable dans le chef du travailleur.

Mais comment cet avantage peut-il être valorisé ?

Valeur réelle

Selon la réglementation actuelle, tant sur le plan de la sécurité sociale que fiscal, l'avantage doit être évalué à sa valeur *réelle* pour le travailleur bénéficiaire, dont à déduire l'éventuelle contribution payée par celui-ci pour l'usage privé. La valeur réelle correspond au montant que le travailleur devrait dépenser dans des conditions normales pour bénéficier du même avantage.

Compte tenu de la diversité des appareils (GSM mais aussi Blackberry, I-Phone, etc.) et des structures tarifaires, cette règle d'évaluation entraîne souvent des discussions, notamment en cas de contrôles des autorités de sécurité sociale ou fiscales.

Forfaitaire malgré tout ?

Le 27 novembre 2009, le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal, qui fait référence à une évaluation forfaitaire de l'avantage de l'usage privé du GSM de société. En réalité, ce projet d'arrêté royal formalise des directives internes que l'ONSS avait déjà édictées en la matière en novembre 2008.

Sur la base de ce projet d'arrêté royal, deux situations devraient être envisagées :

- Soit l'employeur met au point un système permettant une distinction fondée entre l'utilisation privée et l'utilisation professionnelle du GSM. Est visé notamment le système dit de *split billing* (par exemple : le travailleur signale ses appels privés en appuyant sur une touche spécifique, appels pour lesquels l'opérateur peut, le cas échéant, lui adresser directement une facture).

Dans cette hypothèse, le système appliqué par l'employeur sera également valable pour la répartition des coûts. L'utilisation privée du GSM pour laquelle le travailleur ne paie pas ses communications sera considérée comme de la rémunération à assujettir aux cotisations patronales (± 35 %) et personnelles (13,07 %) de sécurité sociale.

- Soit l'employeur n'a pas mis au point un système de ce type. Dans ce cas, l'avantage découlant de l'usage privé du GSM est fixé forfaitairement à 12,50 EUR par mois. Les cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale seront alors dues sur ce montant forfaitaire.

Ce nouveau régime d'évaluation, pour le calcul des cotisations ONSS, entrerait en vigueur le premier jour du trimestre qui suit celui de la publication de l'arrêté royal au Moniteur belge. Pour le moment, la date d'entrée en vigueur reste incertaine.

En matière fiscale, par contre, il n'y a pas, à ce jour, de changement concret. Le cabinet du ministre des Finances examine actuellement la possibilité d'introduire aussi (comme en matière ONSS) des règles d'évaluation forfaitaire, mais sans résultat jusqu'ici.

Par conséquent, excepté si le travailleur prend en charge l'utilisation privée (par exemple : via une contribution personnelle suffisante, via un système de *split billing*), le principe reste donc celui de la taxation, dans le chef du travailleur, de l'avantage de l'usage privé du GSM, évalué à sa valeur

Cette valeur réelle est en principe déterminée en fonction notamment du prix de l'appareil, de la valeur de l'abonnement et de la proportion d'utilisation professionnelle (éventuelle) du GSM mis à disposition. En pratique cependant, on constate que l'avantage imposable est généralement fixé entre 12 à 15 EUR par mois (le cas échéant sur la base d'un accord conclu avec le contrôleur fiscal).

Références légales :

- Article 20, § 1er, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969
- Article 36 CIR 92
- Projet d'arrêté royal modifiant l'article 20, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969

CLAEYS & ENGELS

Bruxelles
280, boulevard du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège
boulevard Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers
Commodity House
Generaal Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand
Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt
Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.

Ius Laboris Global Human Resources Lawyers