



**Transforming IT
promises in HR value**

—
Newsletter 07|20

Actualité sociale du mois de juillet 2020

La Newsletter Persolis est diffusée avec la collaboration de PARTENA PROFESSIONAL – Secrétariat Social.

PARTENA PROFESSIONAL, partenaire HRM pour indépendants et employeurs, met sa documentation au service des entreprises soucieuses de s’informer sur la réglementation sociale applicable.

Pour en savoir plus: www.partena-professional.be

En s’appuyant sur la documentation de PARTENA PROFESSIONAL, Persolis met à disposition de ses clients une information sociale fiable.



Sommaire

Coronavirus : Partena Professional, plus que Jamais à vos côtés ! – Dernière mise à Jour.	4
Coronavirus : les chèques consommation sont là !	4
Au niveau social	4
Au niveau fiscal	5
Circulaire 2020/C/100 relative aux dépenses propres à l'employeur pour le télétravail	6
I. Introduction	6
II. Commentaire	7
1. GÉNÉRALITÉS	7
2. INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL	7
III. Entrée en vigueur	9
Coronavirus : télétravail hautement recommandé	9
Août 2020 - Quelques dates clés	10

Coronavirus : Partena Professional, plus que jamais à vos côtés ! – Dernière mise à jour.

[📄 Coronavirus : Partena Professional, plus que jamais à vos côtés !](#)

Coronavirus : les chèques consommation sont là !

Dans le cadre de la crise sanitaire, les secteurs de l'horeca, de la culture, de l'événementiel et du sport ont été particulièrement touchés par les mesures de confinement.

Le Gouvernement a décidé de leur apporter un soutien en créant les chèques consommation. Ces chèques, délivrés sur support papier, pourront uniquement être utilisés dans un établissement horeca, dans le domaine culturel ou sportif.

Chaque employeur peut décider d'octroyer à ses travailleurs des chèques consommation. Moyennant respect de certaines conditions, ceux-ci ne seront pas soumis aux cotisations ONSS ni au précompte professionnel.

[Au niveau social](#)

Un arrêté royal du 15 juillet 2020 précise les conditions d'exonération au niveau social ; il entre en vigueur le 17 juillet 2020.

Pour ne pas être assujetti aux cotisations ONSS, le chèque consommation sur support **papier** doit respecter les conditions suivantes :

- L'octroi du chèque consommation doit être prévu par une convention collective de travail (CCT) conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise. A défaut de délégation syndicale, il pourra être prévu par une convention individuelle ;
- La convention (CCT sectorielle, CCT d'entreprise ou convention individuelle) doit mentionner la valeur nominale maximum du chèque consommation avec un montant maximum de 10€/chèque consommation ;
- Le chèque consommation doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre et montant du chèque consommation) figurent au compte individuel du travailleur ;
- Le chèque consommation doit mentionner :
 - qu'il est valable jusqu'au 7 juin 2021 ;
 - sa date d'émission (il peut être émis jusqu'au 31 décembre 2020) ;
 - qu'il ne peut être utilisé que :
 - dans les établissements horeca ou

- dans les établissements relevant du secteur culturel (reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente) ou
 - dans des associations sportives (pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales) ;
- Le chèque consommation ne peut être échangé partiellement ou totalement en espèces ;
 - Le montant total des chèques consommation octroyés par l'employeur ne peut dépasser 300 €/travailleur.

Au niveau fiscal

Le chèque consommation attribué conformément aux conditions prévues sur le plan de la sécurité sociale et reprises ci-dessus est exonéré d'impôt sur les revenus.

En outre, il représente un frais professionnel déductible pour l'employeur, si ces mêmes conditions d'exonération sont respectées.

Besoin d'un modèle de convention collective ou individuelle en matière de chèques consommation ? Vous pouvez vous adresser à nos Legal Partners via legalpartners@partena.be.

Sources : Arrêté royal du 15 juillet 2020 insérant un article 19quinquies dans l'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, M.B., 17.07.2020 ; projet de loi portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du Covid-19 (CORONA III).

Circulaire 2020/C/100 relative aux dépenses propres à l'employeur pour le télétravail

Cette circulaire traite de l'octroi d'une indemnité forfaitaire de télétravail en remboursement de dépenses propres à l'employeur.

télétravail ; dépenses propres à l'employeur ; remboursement de dépenses propres à l'employeur

SPF Finances, le 14.07.2020

Administration générale de la Fiscalité – Impôt des personnes physiques

I. Introduction

1. Le télétravail occasionne certaines dépenses pour les travailleurs qui sont propres à l'employeur.

Cette circulaire traite de la possibilité pour un employeur d'accorder, sous certaines conditions, une indemnité forfaitaire de télétravail à ses travailleurs (1) qui effectuent du télétravail de manière régulière et structurelle, destinée à couvrir les dépenses encourues par ces travailleurs et qui sont à charge de l'employeur.

(1) Sont visés tous les travailleurs, en ce compris les fonctionnaires des divers gouvernements.

2. Cette indemnité d'un **montant maximal de 126,94 euros** par mois constitue dans le chef des bénéficiaires un remboursement de dépenses propres à l'employeur non imposable. Suite à l'indexation, ce montant **est porté à 129,48 euros par mois à partir du 01.04.2020.**

II. Commentaire

1. GÉNÉRALITÉS

3. Lorsqu'un employeur accorde une indemnité à un travailleur, celle-ci ne peut être considérée comme un remboursement de dépenses propres à l'employeur non imposable (2) que si cet employeur peut apporter la double preuve :

- que l'indemnité est destinée à couvrir des frais qui lui sont propres ;
- que cette indemnité a été effectivement consacrée à de tels frais.

(2) Article 31, alinéa 2, 1^o, in fine, CIR 92.

4. L'employeur peut déterminer ces indemnités de manière forfaitaire, sans que celles-ci ne perdent le caractère de dépenses effectives lorsque leur montant a été établi d'après des normes sérieuses qui sont le résultat d'observations et de recoupements nombreux.

2. INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL

5. Lorsqu'un télétravail régulier et structurel est réellement effectué par les employés, à savoir au moins 5 jours ouvrables par mois, l'employeur peut octroyer une indemnité forfaitaire de télétravail d'un montant maximal de 126,94 euros par mois. Suite à l'indexation, ce montant est porté à 129,48 euros par mois à partir du 01.04.2020.

Les montants mentionnés ici ne doivent pas être réduits proportionnellement en cas de prestations à temps partiel. Si un travailleur à temps partiel remplit effectivement les conditions pour recevoir l'indemnité forfaitaire de télétravail, l'employeur peut accorder l'indemnité forfaitaire maximale de télétravail, indépendamment du nombre d'heures prévues par le contrat de travail.

6. Cette indemnité est censée couvrir les frais de bureau. Il s'agit des frais liés à l'aménagement et à l'usage (y compris la location et les amortissements éventuels) d'un bureau, de matériel informatique et d'impression, de petits matériels de bureau, de fournitures de base telles que l'eau, l'électricité et le chauffage, des frais d'entretien, d'assurances, de précompte immobilier, ... au domicile privé du travailleur.

7. Aucune distinction n'est faite entre différentes catégories de fonctions. Le même montant maximal de 126,94 euros par mois, ou 129,48 euros par mois à partir du 01.04.2020 doit être octroyé à tous les travailleurs qui effectuent du télétravail de manière régulière et structurelle.

8. Afin d'éviter un éventuel double emploi des indemnités de frais octroyées, l'indemnité forfaitaire de télétravail visée ici ne peut pas être combinée avec d'éventuelles autres indemnités de frais de bureau que le travailleur recevait déjà.

9. Cette indemnité forfaitaire de télétravail constitue dans le chef des bénéficiaires un remboursement de dépenses propres à l'employeur non imposable pour autant que les modalités suivantes soient prises en compte :

- les bénéficiaires des indemnités forfaitaires de télétravail sont tenus, dans le cas où ils postulaient la déduction de leurs frais professionnels réels dans leur déclaration à l'impôt des personnes physiques, de déduire ces indemnités forfaitaires de leurs frais professionnels justifiés, dans la mesure où elles se rapportent à ceux-ci ;
- afin d'éviter la possibilité de double déduction d'une même dépense, les frais propres à l'employeur octroyés sur une base forfaitaire ne pourront plus être pris en charge par le demandeur sur base de pièces justificatives de frais réels ;
- l'employeur tient en permanence à disposition, les listes nominatives des travailleurs qui bénéficient pour un exercice d'imposition déterminé des indemnités forfaitaires de télétravail octroyées en application de la présente circulaire ;
- les indemnités forfaitaires de télétravail payées à titre de remboursement de dépenses propres à l'employeur doivent être justifiées au moyen de fiches individuelles. Sur la fiche 281.10, en regard de la rubrique b) du cadre 26 « renseignements divers », la mention « OUI - normes sérieuses » doit être reprise, puisque ces remboursements de frais forfaitaires ont été établis sur base de normes sérieuses ;
- les indemnités payées aux travailleurs en « salary split » à titre de remboursement de dépenses propres à l'employeur doivent être réduites en proportion de l'activité exercée en Belgique par ces travailleurs ;
- les montants des indemnités forfaitaires de télétravail mentionnés aux numéros 2, 5 et 7, peuvent également être payés pendant la période normale des congés de vacances, mais doivent être réduits proportionnellement en cas d'absence de longue durée pour d'autres raisons que les congés de vacances annuelles.

10. Cette circulaire ne traite que de l'octroi visé ci-avant d'une indemnité forfaitaire de télétravail. Si un employeur :

- veut, en plus, octroyer des remboursements forfaitaires pour d'autres dépenses propres à l'employeur que les frais de bureau précités (3) ;
- ou veut octroyer pour des frais de bureau des remboursements forfaitaires de dépenses propres à l'employeur qui ne remplissent pas les conditions mentionnées dans la présente circulaire (4) ;

- ou, en plus, veut mettre à disposition certains éléments qui sont couverts par cette indemnité de frais de bureau, comme par exemple une chaise de bureau,

il peut toujours pour cela introduire une demande de décision anticipée auprès du Service des Décisions Anticipées en matières fiscales (SDA).

(3) Voir numéro 6.

(4) Par exemple si un employeur souhaite faire des distinctions entre différentes catégories de fonction.

III. Entrée en vigueur

11. Cette mesure est applicable à partir du 01.03.2020.

Réf. interne : 725.463

Coronavirus : télétravail hautement recommandé

Le télétravail fait partie des mesures prises pour lutter contre le coronavirus.

Suite au conseil national de sécurité de ce 27 juillet 2020, un arrêté ministériel du 28 juillet 2020 précise que le télétravail est **hautement** recommandé :

- dans tous les entreprises, associations et services, quelle que soit leur taille
- et pour tous les travailleurs dont la fonction s'y prête.

Si le télétravail n'est pas appliqué, l'employeur est toujours tenu :

- de prendre les mesures appropriées afin de garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale s'il s'agit d'une entreprise ou association non essentielle ;
- de prendre les mesures appropriées afin de mettre en oeuvre, dans la mesure du possible, les règles de distanciation sociale s'il s'agit d'une entreprise des secteurs cruciaux ou un service essentiel.

Attention ! Des mesures préventives complémentaires peuvent être prises à d'autres niveaux par les autorités compétentes. Il en est ainsi dans la province d'Anvers où « le télétravail devient **obligatoire** sauf si cela est absolument impossible ».

Sources : arrêté ministériel du 28 juillet 2020 modifiant l'arrêté ministériel du 30 juin 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus Covid-19, M.B., 28 juillet 2020, 3^e édition ; www.cathyberx.be.

Août 2020 - Quelques dates clés

5 août 2020 :

Le plafond qui détermine l'obligation de payer des provisions de cotisations de sécurité sociale à l'ONSS est fixé à 4.000,00 euros. Si vous êtes tenu de provisionner les cotisations, ce montant doit se trouver pour le 5 août au plus tard soit sur le compte du Secrétariat Social si vous êtes affilié au Secrétariat Social, soit sur le compte de l'ONSS si vous n'êtes pas affilié au Secrétariat Social.

15 août 2020 :

Le 15 août, nous fêtons l'assomption. Il s'agit d'un jour férié officiel. En 2020, cette date tombe un samedi. Vos travailleurs ont donc droit à un jour férié de remplacement..