

## EIGENSCHAPPEN



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

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

**Trefwoorden :** [terugbetaling](#), [thuiswerk](#), [eigen kosten van de werkgever](#)

**Datum van het document :** 14/07/2020

**Datum Fisconetplus**  : 14/07/2020

# 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

[Table des matières](#)

[I. Introduction](#)

[II. Commentaire](#)

[1. Généralités](#)

[2. Indemnité forfaitaire de télétravail](#)

[III. Entrée en vigueur](#)

## 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°, 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