



Ministre de l'Intérieur

Police

Secrétariat de la Police Intégrée (SSGPI)

Avenue de la
Couronne 145 A
1050 Bruxelles
www.ssgpi.be

Numéro d'émission SSGPI-RIO/2016/220
Date d'émission 07-03-2016
Classification Police

FAQ – AVANTAGES DE TOUTE NATURE

1) A quel service une zone de police locale peut-elle faire appel lorsqu'elle a des questions spécifiques au sujet des conséquences fiscales et sociales de l'octroi d'avantages à leurs membres du personnel?

Pour des questions spécifiques relatives aux **conséquences sociales** de l'octroi d'avantages de toute nature et de chèques (-cadeaux), il y a lieu de prendre contact par mail avec l'ORPSS (DMFAPPL51@dibiss.fgov.be).

Pour des questions spécifiques relatives aux **conséquences fiscales** de l'octroi d'avantages de toute nature et de chèques (-cadeaux), il y a lieu de contacter le Contact center du SPF Finances:

- Par téléphone: 0257 257 57
- Via formulaire internet: <http://ccff02.minfin.fgov.be/webForm/public/fin.jsf>

2) Est-il question d'avantage de toute nature lorsque le membre du personnel reçoit un gsm/smartphone à disposition?

Lorsqu'un employeur met à disposition un smartphone avec un crédit d'appels (i.e. un montant forfaitaire) qui peut être dépendant de la fonction ou du niveau du membre du personnel et qui est censé couvrir l'utilisation professionnelle du smartphone, des retenues fiscales et sociales seront dues sur la partie qui dépasse le crédit d'appel. La partie excédentaire est en effet considérée comme étant une utilisation privée.

Toutefois, si le membre du personnel rembourse intégralement les frais liés à cette utilisation privée, il n'y aura pas de retenues fiscales et sociales sur l'utilisation privée.

Le montant du crédit d'appel qui est alloué au membre du personnel et qui est supposé couvrir l'utilisation professionnelle, doit être réaliste et justifiable. Si l'ONSS/ORPSS ou le fisc estime lors d'un contrôle que le montant du crédit d'appel n'est pas réaliste ou n'est pas suffisamment justifiable, le crédit d'appel peut être (partiellement) considéré comme un avantage de toute nature soumis au précompte professionnel.

De plus, il ne faut pas oublier que le fisc, contrairement à la sécurité sociale, considère également la valeur du GSM qui est mis 'gratuitement' à disposition, comme un avantage de toute nature imposable.

3) Pour déterminer l'avantage de toute nature pour l'utilisation privée d'un GSM ou d'un smartphone mis à disposition gratuitement, comme pour une tablette, peut-on tenir compte de la durée de vie (période d'amortissement) de l'appareil et établir un rapport entre l'utilisation privée et professionnelle?

OUI, mais le rapport appliqué entre l'utilisation privée et professionnelle et la durée de vie (période d'amortissement) appliquée doit être fixé de manière réaliste et justifiable.

4) Que se passe-t-il au niveau fiscal et social lorsqu'un appareil, après la période d'amortissement, reste à disposition du membre du personnel?

Etant donné que l'appareil est toujours mis à disposition du membre du personnel, il existe toujours un avantage de toute nature qui est soumis aux retenues sociales et fiscales.

5) Y a-t-il un avantage de toute nature lorsque l'employeur alloue seulement un crédit d'appel (sans GSM/smartphone) au membre du personnel?

Lorsqu'un employeur ne met pas à disposition de GSM/smartphone mais alloue uniquement un crédit d'appel (*i.e.* un montant forfaitaire) qui peut être dépendant de la fonction ou du niveau du membre du personnel et qui est censé couvrir l'utilisation professionnelle du GSM/smartphone, des retenues fiscales et sociales seront dues uniquement sur la partie qui dépasse le crédit d'appel. La partie excédentaire est en effet considérée comme étant une utilisation privée.

Toutefois, si le membre du personnel rembourse intégralement les frais liés à cette utilisation privée, il n'y aura pas de retenues fiscales et sociales sur l'utilisation privée.

Le crédit d'appel qui est alloué au membre du personnel et qui est supposé couvrir l'utilisation professionnelle doit être réaliste et justifiable. Si l'ONSS/ORPSS ou le fisc estime lors d'un contrôle que le montant du crédit d'appel n'est pas réaliste ou n'est pas suffisamment justifiable, le crédit d'appel peut être (partiellement) considéré comme un avantage de toute nature soumis au précompte professionnel.

Lorsqu'un employeur met à disposition des membres du personnel aussi bien un GSM/smartphone qu'un crédit d'appel, les dispositions mentionnées ci-dessus seront également d'application en ce qui concerne les coûts d'appel. De plus, il ne faut pas oublier que le fisc, contrairement à la sécurité sociale, considère également la valeur du GSM qui est mis 'gratuitement' à disposition, comme un avantage de toute nature imposable (cfr question 2).

6) Y a-t-il un avantage de toute nature lorsque l'employeur met uniquement un GSM/smartphone à disposition du membre du personnel et que l'abonnement téléphonique est entièrement à charge du membre du personnel?

Pour l'administration fiscale il y a un avantage de toute nature étant donné que le GSM/smartphone est mis gratuitement à disposition par l'employeur et que le membre du personnel peut également utiliser l'appareil à des fins privées.

Pour l'ONSS/ORPSS par contre, il n'y a pas d'avantage de toute nature.

7) Y a-t-il un avantage de toute nature lorsque le membre du personnel achète lui-même le GSM/smartphone et que l'employeur prend entièrement à charge l'abonnement téléphonique?

Oui, étant donné que l'abonnement téléphonique est mis gratuitement à disposition par l'employeur et que le membre du personnel peut également utiliser l'abonnement à des fins privées.

Pour déterminer la valeur de l'avantage de toute nature, il faut tenir compte de la valeur réelle de l'avantage alloué.

L'avantage de toute nature est considéré par la sécurité sociale et l'administration fiscale comme un traitement et doit donc être estimé à sa valeur réelle. Comme il n'est pas évident de déterminer la valeur réelle de l'utilisation d'un abonnement à des fins privées, l'ORPSS et l'ONSS acceptent que l'employeur détermine la valeur forfaitaire à € 12,50 par mois.

8) Mise à disposition d'un GSM/smartphone à titre privé– Présentation schématique

Mise à disposition de	ORPSS / ONSS	Fiscalement
GSM/Smartphone + Abonnement sans facture partagée	€ 12,50 ou valeur réelle (période de référence de 3 mois)	Valeur réelle: GSM + Abonnement
GSM/Smartphone + Abonnement avec facture partagée (conversations privées à charge du membre du personnel)	Nihil	Valeur réelle: GSM
Abonnement sans facture partagée (GSM/Smartphone propre)	€ 12,50 ou valeur réelle (période de référence de 3 mois)	Valeur réelle: Abonnement
Abonnement avec facture partagée – conversations privées à charge du membre du personnel (GSM/Smartphone propre)	Nihil	Nihil
GSM/Smartphone (abonnement propre = aussi bien les conversations privées que professionnelles)	Nihil	Valeur réelle: GSM

9) 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 est censé correspondre aux frais déboursés soit pour un appareil fixe, soit pour un GSM ainsi qu'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.

Lorsque l'employeur met **uniquement** un abonnement GSM à disposition et que le membre du personnel achète lui-même le GSM ou lorsque l'employeur met **uniquement** un GSM à disposition et que le membre du personnel paie lui-même l'abonnement GSM, le membre du personnel conserve, selon le statut, le droit à l'indemnité de téléphone.

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.

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

10) L'indemnité de téléphone qui a été arrêtée suite à l'octroi d'un téléphone avec abonnement à titre personnel à un membre du personnel peut-elle être considérée comme une contribution personnelle qui peut être déduite de l'avantage de toute nature?

NON, le fait de ne pas recevoir l'indemnité de téléphone ne peut pas être considéré comme une contribution personnelle dans le chef du membre du personnel pour usage privé d'un GSM/smartphone avec abonnement mis à disposition par l'employeur.

Conformément à l'article 125 LPI, un membre du personnel du cadre opérationnel doit toujours être disponible et doit répondre à tout appel relatif à l'exécution du service.

Pour indemniser les membres du personnel des frais téléphoniques exposés en raison des exigences de disponibilité pour le service, l'article XI.IV.6 PJPol prévoit l'octroi d'une indemnité de téléphone.

Conformément à l'article XI.IV.6 PJPol, le membre du personnel n'a cependant droit à une indemnité de téléphone que s'il n'est pas mis à sa disposition de téléphone avec abonnement compris.

L'indemnité de téléphone est en effet une indemnisation qui sert à rembourser les frais *réels* (lire: achat d'un téléphone et abonnement) que le membre du personnel doit déboursier pour être disponible. Il s'agit donc d'une indemnité pour les frais professionnels du membre du personnel.

Les membres du personnel qui reçoivent à disposition un GSM/smartphone avec abonnement ne doivent pas eux-mêmes déboursier de frais professionnels pour être disponibles et ils ne doivent donc pas être indemnisés pour ces frais. Ils n'ont donc pas droit à une indemnité de téléphone.

Etant donné que le membre du personnel n'a pas droit à l'indemnité de téléphone, la perte de ce droit ne peut pas être considérée comme une contribution personnelle du membre du personnel et ne peut donc pas être déduite de l'avantage de toute nature.

11) Que faut-il entendre sous "presté auprès de l'employeur concerné" pour l'octroi d'un chèque-cadeau suite à une mise à la pension et sous "auprès d'un employeur" pour l'octroi d'une prime d'ancienneté?

La notion "auprès de l'employeur concerné" peut être interprétée largement pour l'octroi de chèques-cadeaux lors d'une mise à la pension ou d'une prime d'ancienneté.

Cela signifie que les prestations effectuées à la police communale, à la gendarmerie ou à la police judiciaire, ainsi que les prestations effectuées à la police fédérale ou auprès d'une autre zone de police locale peuvent être prises en considération pour déterminer le nombre d'années de service qui donnent droit à une prime d'ancienneté ou à un chèque-cadeau (exonérés de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel) lors d'une mise à la pension.

12) Les chèques (cadeaux) qui sont exonérés des retenues sociales et fiscales doivent-ils être signalés au SSGPI?

OUI, les chèques (cadeaux) doivent toujours être signalés au SSGPI, quel que soit le montant et qu'ils soient exonérés ou non.

Le SSGPI doit être informé de tous les chèques-cadeaux qui sont délivrés aux membres du personnel via le formulaire F/L-132.
