

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 juin 2020

PROPOSITION DE LOI

**modifiant le Code des impôts
sur les revenus 1992 en ce qui concerne
l'indemnité de télétravail**

(déposée par
MM. Jef Van den Bergh et Steven Matheï)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 juni 2020

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het Wetboek
van de inkomstenbelastingen 1992
wat de thuiswerkvergoeding betreft**

(ingediend door
de heren Jef Van den Bergh en Steven Matheï)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à exonérer d'impôt l'indemnité de télétravail perçue par le travailleur dont les frais professionnels sont fixés forfaitairement, à condition que celle-ci ne soit pas supérieure à 10 % de la rémunération afférente aux jours de télétravail.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de thuiswerkvergoeding van de werknemer wiens beroepskosten forfaitair worden bepaald, vrij te stellen van belasting voor zover deze niet meer bedraagt dan 10 procent van het loon dat betrekking heeft op de dagen van telewerk.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les complications imprévues qui découlent de la crise du coronavirus ne se limitent parfois pas au lieu de travail. De nombreux travailleurs devant aujourd'hui télétravailler à temps plein ou à temps partiel en raison de cette crise, ces travailleurs ont des frais inhabituels. Leurs factures d'eau, de gaz et d'électricité sont un peu plus élevées. La connexion internet privée est tout à coup principalement utilisée pour le travail et ils ont dû acheter une nouvelle chaise de bureau ou un deuxième écran d'ordinateur.

Avant la crise du coronavirus, ces "frais de bureau" n'étaient pas remboursés automatiquement et uniformément dans l'ensemble des secteurs et des entreprises. L'indemnité de télétravail n'est en effet pas obligatoire. Avant la crise du coronavirus, certaines entreprises considéraient souvent le télétravail comme une faveur accordée au personnel et convenaient par exemple, avec leurs travailleurs, de leur accorder, pour la forme, une indemnité symbolique d'un euro par jour.¹

D'autres entreprises et d'autres secteurs vont délibérément plus loin à cet égard. Dans le secteur des titres-services, par exemple, les employeurs et les syndicats ont récemment conclu, après de longues négociations, une CCT qui prévoit d'allouer aux "repasseuses à domicile" une indemnité de télétravail correspondant à 10 % de leur rémunération brute.²

En principe, avant la crise du coronavirus, tout travailleur télétravaillant de manière structurelle et régulière pouvait déjà recevoir une "indemnité de bureau" s'élevant à 126,94 euros par mois au maximum, ou 10 % de la rémunération brute afférente aux jours de télétravail, et devant couvrir ses frais d'électricité, de chauffage et d'aménagement d'un espace de bureau à domicile. Cette indemnité était accordée indépendamment d'autres interventions forfaitaires de l'employeur dans l'usage professionnel de sa propre connexion internet et de son propre ordinateur pour un montant de 20 euros par mois pour les deux.³

En raison de la crise du coronavirus et des mesures de confinement, les entreprises et les secteurs peuvent à présent octroyer aux travailleurs cette même indemnité

¹ Tuiswerkvergoeding wordt steeds populairder, *De Standaard*, 22 mai 2020.

² Tuiswerkvergoeding wordt steeds populairder, *De Standaard*, 22 mai 2020.

³ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Corona leidt soms ook buiten de werkvloer tot onverwachte complicaties. Nu veel werknemers vanwege de coronacrisis noodgedwongen geheel of gedeeltelijk thuiswerken, maken zij kosten die ze normaal niet maken. De water-, gas- en elektriciteitsrekeningen vallen wat hoger uit. De privéinternetaansluiting wordt plots hoofdzakelijk voor het werk gebruikt en er moet een nieuwe bureaustoel of een tweede computerscherm worden gekocht.

Deze "bureaunkosten" werden pre-corona niet in alle sectoren en bedrijven automatisch en op dezelfde wijze vergoed. Een thuiswerkvergoeding is namelijk geen verplichting. Sommige bedrijven zagen dit voor de coronacrisis dikwijls als een gunst voor het personeel en spraken met hun werknemers bijvoorbeeld af om daarvoor pro forma een symbolische vergoeding van 1 euro per dag toe te kennen.¹

Andere bedrijven en sectoren gaan daarin bewust verder. In de sector van de dienstencheques bijvoorbeeld sloten werkgevers en vakbonden na lang onderhandelen recent een cao waarin de zogeheten "thuisstrijkers" een thuiswerkvergoeding krijgen van 10 procent van hun brutoloon.²

In principe kon ook vóór corona een werknemer die structureel en op regelmatige basis telewerkte, al een "bureauvergoeding" krijgen van maximaal 126,94 euro per maand of 10 procent van het brutodagloon van telewerkdagen om de kosten te dekken voor elektriciteit, verwarming en de inrichting van een bureauruimte thuis. Dit stond los van andere, forfaitair bepaalde tussenkomsten van de werkgever in het professioneel gebruik van eigen internet en computer, beide goed voor 20 euro per maand.³

Vanwege de coronacrisis en de quarantainemaatregelen kunnen bedrijven en sectoren diezelfde maximale bureauvergoeding nu toekennen aan werknemers voor

¹ "Tuiswerkvergoeding wordt steeds populairder", *De Standaard*, 22 mei 2020.

² "Tuiswerkvergoeding wordt steeds populairder", *De Standaard*, 22 mei 2020.

³ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>.

de bureau maximale pour les mois au cours desquels ces derniers ont dû télétravailler en raison du contexte sanitaire. Du point de vue juridique, il s'agit d'une situation exceptionnelle assimilée au télétravail occasionnel.⁴

Du point de vue fiscal, cette demande peut être accélérée au moyen d'un projet de demande auprès du Service des décisions anticipées en matières fiscales (*Ruling*).⁵ Ces derniers mois, pas moins de 913 entreprises belges ont déjà demandé une décision accélérée de ce type. Dans 834 cas, le fisc a autorisé les entreprises à accorder une indemnité de télétravail à leur personnel en raison du COVID-19.⁶

Il existe aujourd'hui un double cadre légal pour le télétravail. À cet égard, il faut opérer une distinction entre le télétravail structurel et le télétravail occasionnel:

- Le télétravail structurel est inscrit dans la CCT n° 85⁷ (9 novembre 2005) et a été modifié par la CCT n° 85bis⁸ (27 février 2008). Il ne s'agit pas d'un droit car tant les employeurs que les travailleurs peuvent opter pour le télétravail sur une base volontaire. Cette possibilité peut être mentionnée dans le descriptif initial du poste de travail, ou le travailleur et l'employeur concernés peuvent s'y engager volontairement en cours du contrat de travail. Les parties concernées peuvent accepter ou modifier cette offre.

- Le télétravail occasionnel est prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable⁹. Cette loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les conditions prévues sont les suivantes:

- la nature du travail ou les activités réalisées par le télétravailleur doivent être compatibles avec le travail à distance;

- le travailleur doit motiver sa demande à son employeur au préalable et dans un délai raisonnable (non précisé dans la loi);

- le télétravail occasionnel s'exerce sur une base volontaire, tant de la part de l'employeur que de la part du travailleur. Il s'exerce d'un commun accord. L'employeur

de maanden dat ze verplicht moeten thuiswerken wegens de coronacrisis. Juridisch gezien is dit een uitzonderlijke situatie en wordt dit gelijkgesteld met occasioneel thuiswerk.⁴

Fiscaal gezien kan dit versneld aangevraagd worden via een ontwerpruling bij de Rulingdienst.⁵ De voorbije maanden hebben liefst 913 Belgische bedrijven al zo'n versnelde ruling aangevraagd. In 834 gevallen kregen de bedrijven van de fiscus groen licht om een thuiswerkvergoeding voor COVID-19 aan hun personeel uit te keren.⁶

Vandaag bestaat er een tweeledig wettelijk kader voor telewerk. Daarbij moet er een onderscheid gemaakt worden tussen structureel telewerk en occasioneel telewerk:

- Structureel telewerk is opgenomen in cao nr. 85⁷ (9 november 2005) en gewijzigd bij cao nr. 85 bis⁸ (27 februari 2008). Dit is geen recht, want zowel werkgevers als werknemers kunnen er op vrijwillige basis voor kiezen. De mogelijkheid kan in de oorspronkelijke functieomschrijving vermeld staan of tijdens de lopende arbeidsovereenkomst op vrijwillige basis overeengekomen zijn door de betrokken werkgever en werknemer. De betrokken partijen kunnen het aanbod accepteren of wijzigen.

- Occasioneel telewerk is opgenomen in de wet rond werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017⁹. Deze wet is van toepassing op werkgevers en werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 op collectieve arbeidsovereenkomsten en gemengde comités. De voorwaarden zijn de volgende:

- de aard van het werk of de activiteiten van de telewerker moeten verenigbaar zijn met afstandswerk;

- de werknemer moet zijn vraag tot occasioneel telewerk vooraf en binnen een redelijke termijn (niet gespecificeerd in de wet) aan de werkgever motiveren;

- het wordt uitgevoerd op vrijwillige basis, zowel voor werkgever als voor werknemer. Tussen werkgever en werknemer wordt een gemeenschappelijke overeenkomst

⁴ <https://www.rs.zfgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/indemnite-pour-travail-la-maison>.

⁵ <https://www.ruling.be/fr/actualites/nouveau-projet-de-demande-covid19>.

⁶ Thuiswerkvergoeding wordt steeds populairder, *De Standaard*, 22 mei 2020.

⁷ <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cct-085.pdf>.

⁸ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf>.

⁹ *Moniteur belge* du 15 mars 2017.

⁴ <https://www.rs.zfgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/vergoeding-voor-thuiswerk>.

⁵ <https://www.ruling.be/nl/nieuws/aanvraag-thuiswerk-covid-19>.

⁶ "Thuiswerkvergoeding wordt steeds populairder", *De Standaard*, 22 mei 2020.

⁷ <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-085.pdf>.

⁸ <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-085.pdf>.

⁹ *Belgisch Staatsblad* 15 maart 2017.

peut refuser la demande de télétravail occasionnel moyennant motivation.

En cas de télétravail structurel, l'article 9 de la CCT n° 85 prévoit que l'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail. Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée entre les parties. Dans le cadre de l'instruction de l'ONSS relative au remboursement des frais, l'indemnité précitée est acceptée pour autant qu'elle ne dépasse pas 10 % de la rémunération brute relative aux jours de télétravail.¹⁰

Pour le télétravail occasionnel, ce type d'obligation n'existe pas pour l'employeur, l'initiative d'octroyer une "indemnité de bureau" étant dès lors entièrement volontaire.

Au niveau fiscal, il n'existe cependant pas, pour le moment, de disposition générale prévoyant jusqu'à quel niveau l'"indemnité de bureau" ou "l'indemnité de télétravail" est exonérée d'impôt. Sur la base de l'article 31, alinéa 2, 1°, du CIR 1992, les "indemnités de bureau" ou "indemnités de télétravail" peuvent être assimilées au remboursement de dépenses propres à l'employeur, et peuvent donc être exonérées d'impôt dans le chef du bénéficiaire. Toutefois, il appartient au contribuable de prouver qu'il s'agit bien de dépenses propres à l'employeur. C'est pourquoi l'objectif de la présente proposition de loi est de clarifier les choses dans la législation fiscale en insérant une nouvelle disposition 9/1° dans l'article 38, § 1^{er}, du CIR 1992.

Nous pérennisons ainsi la pratique en matière de *ruling* qui a connu un grand succès en raison de la crise du coronavirus tout en offrant un cadre à tous les employeurs et travailleurs qui souhaitent recourir davantage au télétravail une fois que la crise du coronavirus se sera estompée. Pour toute clarté, sont visées non seulement les indemnités devant être payées dans le cadre du télétravail structurel, mais aussi les indemnités payées volontairement dans le cadre du télétravail occasionnel.

La présente proposition de loi aura dès lors un impact favorable sur l'environnement, dès lors qu'elle permettra de réduire les déplacements entre le domicile et le

gesloten. Het verzoek tot occasioneel telewerken kan geweigerd worden mits motivatie.

In het geval van structureel telewerk specificeert art. 9 van cao n° 85 dat de werkgever verantwoordelijk is voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de benodigde apparatuur voor telewerk. De werkgever vergoedt of betaalt uitsluitend de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk. Indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt, berekent de werkgever de verschuldigde kosten vóór het begin van telewerk. Deze zijn *pro rata* de telewerkdiensten of volgens een door de partijen overeengekomen verdeelsleutel. In het kader van de instructie van de RSZ m.b.t. de terugbetaling van kosten wordt bovenstaande vergoeding aanvaard, zolang ze niet meer bedraagt dan 10 % van het brutoloon dat betrekking heeft op de telewerkdagen.¹⁰

Voor occasioneel telewerk bestaat zo'n verplichting voor de werkgever niet, waarbij het initiatief tot het toekennen van een "bureauvergoeding" volledig vrijwillig is.

Fiscaal gezien bestaat er vandaag echter geen algemene bepaling die stelt tot op welke hoogte de "bureauvergoeding" of de "thuiswerkvergoeding" vrijgesteld is van belastingen. Op basis van artikel 31, tweede lid, 1° WIB 1992 kunnen "bureauvergoedingen" of "thuiswerkvergoedingen" gelijkgesteld worden met terugbetalingen van eigen kosten van de werkgever, waardoor ze dus in hoofde van de genietster vrijgesteld worden van belastingen. Hoewel, het is aan de belastingplichtige om aan te tonen of dit wel kosten eigen aan de werkgever zijn. Het is daarom de bedoeling van dit wetsvoorstel om die duidelijkheid te verschaffen in de fiscale wetgeving, door een nieuwe bepaling onder 9/1° in te voegen bij artikel 38, § 1 WIB 1992.

Op deze manier bestendigen wij de rullingpraktijk die nu omwille van de coronacrisis veel succes heeft gekend en bieden wij tevens een kader aan alle werkgevers en werknemers die in samenspraak na het uitvlakken van de coronacrisis meer van telewerk gebruik willen maken. Voor alle duidelijkheid slaat dit niet alleen op de vergoedingen die uitbetaald moeten worden in het structureel telewerk, maar slaat het ook op de vergoedingen die vrijwillig uitbetaald worden in het occasioneel telewerk.

Dit wetsvoorstel zal dan ook een gunstige impact hebben op het milieu, omdat het woon-werkverkeerplaatsingen verder kan terugdringen. Cijfers van vóór

¹⁰ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>.

¹⁰ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>.

lieu de travail. Les chiffres datant d'avant la crise du coronavirus indiquent que 17 % des travailleurs font du télétravail. La plupart, c'est-à-dire 12 %, télétravaillent en moyenne 1 jour par semaine, suivis par presque 4 % qui télétravaillent 2 jours par semaine. Ces 17 % de télétravailleurs permettent d'éviter 5 % des déplacements domicile - travail. Cela représente un impact non négligeable sur les déplacements quotidiens.¹¹

Nous pouvons ensuite déduire des résultats que la distance domicile-travail a une influence importante sur la fréquence du télétravail. La proportion des travailleurs employés à Bruxelles qui font du télétravail est de 1 sur 3 environ (34,4 %). Si nous considérons plus spécifiquement les travailleurs qui habitent en Flandre ou en Wallonie et qui viennent à Bruxelles pour travailler, nous arrivons à 43 % de télétravailleurs.¹²

Corona wijzen erop dat 17 % van de werkenden aan telewerk doet. De overgrote meerderheid, meer bepaald 12 % van de werkenden, doet dit gemiddeld 1 dag per week, gevolgd door bijna 4 % van de werkenden die 2 dagen telewerken per week. Deze 17 % telewerkers zorgen ervoor dat 5 % van de woon-werkverplaatsingen vermeden worden. Dit betekent een aanzienlijke impact op de dagdagelijkse verplaatsingen.¹¹

We kunnen vervolgens uit de resultaten afleiden dat de grootte van de pendelafstand een belangrijke invloed heeft op de mate van telewerk. Van de werknemers tewerkgesteld in Brussel, doet ongeveer 1 op 3 aan telewerk (34,4 %). Als we dan specifiek kijken naar de werknemers die wonen in Vlaanderen of Wallonië en de afstand naar Brussel overbruggen om te gaan werken, komen we aan 43 % telewerkers.¹²

Jef VAN den BERGH (CD&V)
Steven MATHEÏ (CD&V)

¹¹ https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres-cle_teletravail.pdf.

¹² https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres-cle_teletravail.pdf.

¹¹ https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/kerncijfers_telewerk.pdf.

¹² https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/kerncijfers_telewerk.pdf.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 38, § 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 28 avril 2019, il est inséré un nouveau 9/1 rédigé comme suit:

"9/1° pour le travailleur dont les frais professionnels sont fixés forfaitairement conformément à l'article 51, les indemnités accordées par l'employeur en remboursement des frais liés aux prestations de télétravail, dans la mesure où les indemnités ne dépassent pas 10 % de la rémunération afférente aux jours de télétravail;"

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et elle s'applique à l'ensemble des dépenses effectuées qui ont été réellement payées à partir de l'exercice d'imposition 2022.

7 juin 2020

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 38, § 1 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 april 2019, wordt een nieuwe bepaling onder 9/1 ingevoegd, luidende:

"9/1° voor de werknemer wiens beroepskosten overeenkomstig artikel 51 forfaitair worden bepaald, de vergoedingen door de werkgever toegekend als terugbetaling van kosten met betrekking tot de prestaties van telewerk voor zover de vergoedingen niet meer bedragen dan 10 pct van het loon dat betrekking heeft op de dagen van telewerk;"

Art. 3

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2021 en is van toepassing op alle gedane uitgaven die werkelijk zijn betaald vanaf het aanslagjaar 2022.

7 juni 2020

Jef VAN den BERGH (CD&V)
Steven MATHEÏ (CD&V)