

Outils IT : le cas du split billing clarifié par l'O.N.S.S.

06.08.2018

Après le fisc, l'O.N.S.S. a également communiqué son point de vue en cas de split billing (facturation partagée).

Lorsqu'un employeur met à disposition du travailleur des outils IT tels qu'un PC, un laptop, un smartphone, une connexion internet ou une tablette et qu'il autorise un usage privé de ceux-ci, un avantage en nature doit être comptabilisé dans le chef du travailleur. En d'autres termes, des cotisations de sécurité sociale (patronales et personnelles) et du précompte professionnel doivent être calculés sur un montant censé représenter cet usage privé.

1. Nouveaux forfaits

Depuis le 1er janvier 2018, de nouveaux forfaits ont été prévus et les règles applicables ont été harmonisées et clarifiées. Nous vous renvoyons à notre article du 3 janvier 2018 pour tous les détails.

2. Smartphone : le cas du split billing

2.1. Situation de départ

Les forfaits s'appliquent lorsque l'usage privé est pris en charge par l'employeur. Chaque élément doit donc être analysé séparément afin d'examiner s'il y a prise en charge ou non par l'employeur.

Dans certaines situations (comme celle du split billing), le travailleur prend en charge lui-même certains coûts liés à l'utilisation privée du smartphone mis à disposition par l'employeur.

Exemples :

- système de factures séparées : les communications téléphoniques privées doivent être précédées d'un code générant une facture distincte à payer par le travailleur ;
- système de montant réaliste : l'employeur a fixé un montant ou un nombre de gigaoctets (pour le data) qui correspond à l'usage professionnel. Si ce montant et/ou le nombre de gigaoctets est dépassé, les frais liés à ce dépassement sont directement facturés au travailleur.

Dans ces hypothèses, aucun avantage en nature ne doit être déclaré pour l'abonnement téléphonique et/ou pour l'internet mobile, puisque l'usage privé est pris en charge par le travailleur.

La question se pose dès lors pour l'avantage lié à la mise à disposition de l'appareil lui-même.

2.2. Tolérance fiscale

Lorsqu'un employeur applique une facturation partagée (split billing) pour un abonnement de téléphonie ET d'internet mobile, aucun avantage de toute nature ne doit plus être imposé pour l'utilisation à des fins privées de l'appareil en lui-même.

Cette tolérance ne s'applique que si les conditions suivantes sont remplies :

- cela ne concerne que les appareils de téléphonie mobile ;
- si un abonnement de téléphonie et d'internet est mis à disposition, la facturation séparée doit être appliquée pour les deux abonnements ;
- la facturation pour l'utilisation privée doit être séparée et envoyée directement au travailleur par le fournisseur d'accès ;
- si dans le cadre de la facturation séparée un plafond est fixé, il doit être établi selon des critères sérieux et doit être conforme à la réalité. Cette preuve repose sur l'employeur.

Nous vous renvoyons à notre article du 4 juin 2018 pour tous les détails.

2.3. Point de vue de l'O.N.S.S.

Récemment, l'O.N.S.S. a communiqué sur son site internet la manière dont le split billing devait être traité.

Lorsque l'employeur met en place un système par lequel le travailleur paie de manière correcte toute l'utilisation de son téléphone à des fins privées, aucun avantage pour l'appareil ne doit alors être déclaré. Peu importe le système utilisé (2 cartes SIM, un système par lequel le travailleur indique avec une touche qu'il s'agit d'un appel privé, un forfait justifié pour l'utilisation professionnelle par lequel le travailleur paie l'utilisation dépassant ce forfait,...), et peu importe également que le travailleur paie sa participation privée directement au provider ou à son employeur.

L'O.N.S.S. est donc plus large que le fisc puisqu'il n'est pas nécessaire que le travailleur paie directement sa contribution au fournisseur d'accès.

Source : Instructions intermédiaires, 2^{ème} trimestre 2018, www.socialsecurity.be.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
