

## PLAN PC PRIVE

par

Frédéric Robert, avocat, Laga & Philippe<sup>1</sup>

*Le législateur belge a adopté fin 2002 une loi programme visant notamment à favoriser l'implantation des nouvelles technologies informatiques au sein des familles. L'intention du législateur est d'augmenter la pénétration des PC et des accès Internet au domicile des travailleurs pour un usage privé.*

*Cette loi, et l'arrêté royal (du 25 mars 2003) qui la concrétise, proposent deux solutions concrètes aux employeurs, assorties d'avantages fiscaux et sociaux.*

### PREAMBULE

L'implantation des nouvelles technologies informatiques au sein des entreprises et des familles faisait partie d'une des priorités du gouvernement Verhofstadt I.<sup>2</sup>

Dans cette optique, le législateur a décidé que sont exonérées « dans la mesure où elles ne dépassent pas 1.250 €, les interventions de l'employeur à concurrence de maximum 60 % du prix d'achat (hors T.V.A.) payé par les travailleurs pour l'achat d'une configuration complète de pc, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur, sans que cet employeur ne puisse à aucun moment être lui-même propriétaire des éléments susmentionnés. »<sup>3</sup>

Un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres devait déterminer les conditions auxquelles cette exonération était subordonnée. Ces conditions ont été fixées par l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002.<sup>4</sup>

Cet arrêté royal aborde, en réalité, deux hypothèses :

- 1°) Il fixe les conditions d'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC et de ces périphériques et est adopté dans le cadre de l'exécution de l'article 396 de la loi-programme (ci-après dénommé volet 1)
- 2°) Il détermine, par ailleurs, l'avantage résultant de la mise à disposition gratuite par l'employeur d'un ordinateur et de ces périphériques (ci-après dénommé volet 2).

Ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> L'auteur a contribué à une importante étude abordant les aspects fiscaux, TVA et protection de la vie privée initiée par un consortium formé des sociétés HP, Belgacom, Intel et Microsoft, concepteurs du projet ehome. Un FAQ et des modèles de règlements PC privé seront prochainement mis sur le site [www.ehome.be](http://www.ehome.be).

<sup>2</sup> Chambre des représentants, Doc.Parl., 50<sup>ème</sup> session de la législature, 21/24/024

<sup>3</sup> Article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002, M.B. 31 décembre 2002

<sup>4</sup> M.B. 4 avril 2003

<sup>5</sup> Article 3 de l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002

Néanmoins, il apparaît utile d'insister sur le fait que les situations où un travailleur peut bénéficier d'un matériel informatique ne sont pas limitées à celles décrites dans cette législation. Il existe, en effet, de nombreuses autres circonstances à l'occasion desquelles le travailleur pourrait utiliser un tel matériel sans pour autant que celui-ci soit considéré comme un avantage tombant dans le champ d'application de la législation abordée.

Trois autres hypothèses peuvent ainsi être rencontrées.

- a) Le télétravail
- b) L'utilisation exclusivement professionnel du matériel informatique
- c) L'entreprise qui vend à ses travailleurs du matériel informatique qu'elle produit en dessous du prix normal du marché.

#### A. Le télétravail

Il n'est pas aisé de définir cette notion tant elle recouvre des réalités différentes. Globalement, on peut considérer que le télétravail est un travail à dispense qui utilise les nouvelles technologies de la communication et de l'informatique.<sup>6</sup>

D'un point de vue organisationnel, on peut distinguer trois formes de télétravail, le télétravail mobile, les télécentres et le travail à domicile.<sup>7</sup>

##### 1°) Le télétravail mobile

Grâce aux nouvelles technologies, certaines catégories de travailleurs - telles que les représentants commerciaux, les techniciens, les délégués commerciaux qui effectuent l'essentiel de leur travail en dehors de leur entreprise - disposent d'un bureau mobile qui leur permet de communiquer avec leur employeur à distance. Le matériel informatique mis à leur disposition constitue donc un outil de travail. Il n'est, cependant, pas exclu que ce matériel soit utilisé, également, à titre privé dans ce cas le volet 2 de l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002 pourrait s'appliquer.

##### 2°) Les télécentres

Il s'agit d'antennes décentralisées de l'entreprise. Grâce aux nouvelles technologies de communication, les travailleurs peuvent effectuer leurs prestations de travail à distance. Les Call centers sont l'illustration d'une telle formule de travail. Dans ce cas, la mise à disposition de matériel informatique est à usage strictement professionnel sauf si les travailleurs disposent de portables. Dans ce dernier cas, il n'est pas exclu que le volet 2 de l'arrêté royal susmentionné s'applique.

<sup>6</sup> Laura Ballarin, "Télétravail - travail à domicile - travail à distance et flexibilité" in Le contrat de travail et la nouvelle Economie, Editions du jeune barreau de Bruxelles, 2001, pp. 235 et suivantes

<sup>7</sup> Ibidem

### 3°) *Le travail à domicile*

Le contrat d'occupation de travailleur à domicile se distingue des autres contrats par deux éléments :

- Le travailleur à domicile effectue son travail dans un lieu choisi par lui qui peut être, par exemple, son domicile ou une seconde résidence ;
- Le travailleur à domicile n'est pas sous la surveillance ou sous le contrôle direct de l'employeur.

L'article 119.3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise que « par dérogation à l'article 20, l'employeur est tenu à l'égard du travailleur à domicile de :

1° mettre à la disposition du travailleur, s'il y a lieu et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail ; ».

Le matériel informatique entre dans le champ d'application de cette disposition légale de sorte qu'il doit être considéré comme étant affecté à un usage professionnel. Néanmoins, l'usage privé n'est pas exclu – encore que la preuve en sera difficilement apportée – de sorte que le volet 2 de l'arrêté royal du 24 mars 2003 pourrait se voir appliquer.

En guise de conclusions, il y a lieu de relever que le projet du Gouvernement est a priori étranger à la notion de télétravail. En effet, l'intervention de l'employeur dans le prix d'acquisition d'un matériel informatique par l'employeur s'inscrit dans une utilisation de ce matériel à des fins exclusivement privées.

#### **B. Usage exclusivement professionnel**

Dans cette hypothèse, il s'agit d'un pur outil de travail. Il n'est donc nullement question d'un quelconque avantage dans le chef du travailleur. Il en est ainsi du travailleur qui bénéficie d'un portable qu'il utilise à domicile mais dont la configuration empêche toute utilisation privée.

#### **C. Vente de matériel informatique en dessous du prix normal par l'entreprise qui le produit**

L'article 19, § 2, 19° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 prévoit que ne sera pas soumise à la perception de cotisations de sécurité sociale : « la réduction, à charge de l'employeur, sur le prix normal des produits fabriqués ou vendus ou des services fournis par l'employeur, à condition que la quantité de produits vendus ou de services fournis à chaque travailleur ne dépasse pas la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur.

On entend par prix normal, le prix que le travailleur aurait dû payer en tant que consommateur particulier, s'il n'était pas occupé par l'employeur qui fabrique ou vend le produit ou fournit le service.

Si l'employeur n'offre pas directement des produits ou des services au consommateur particulier, le prix normal est celui qu'un consommateur particulier avec un profil comparable à celui du travailleur doit payer dans le commerce de détail.

L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix normal.

Lorsque la réduction de prix dépasse 30 % du montant du prix normal, le montant de la réduction qui dépasse les 30 % du prix normal est considéré comme de la rémunération.

Lorsque le prix payé par le travailleur après réduction de prix est inférieur au prix de revient du produit ou du service, la différence entre le prix payé par le travailleur et le prix de revient est considérée comme de la rémunération, même si la réduction ne dépasse pas 30 % du prix normal.

L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix de revient. »<sup>8</sup>

Dans le cadre du volet 1 consacré à l'intervention de l'employeur dans le prix d'acquisition d'un matériel informatique par le travailleur, cette disposition ne pourra pas être appliquée dans la mesure où l'employeur doit fournir une offre portant sur du matériel dont il n'est pas le propriétaire.

Par contre, la seconde hypothèse visée par l'arrêté royal du 24 mars 2003 n'exclut pas la possibilité d'appliquer cette disposition légale si une entreprise - qui produit du matériel informatique qu'il met à disposition du travailleur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail – décide, après une certaine durée d'utilisation, de vendre ce matériel à ses travailleurs.

Il faudra veiller à déterminer le prix normal du marché du matériel informatique d'occasion.

<sup>8</sup> article 1 de l'arrêté royal modifiant l'article 19 de 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

## PARTIE 1 SECURITE SOCIALE

### CHAPITRE 1. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE PRIX D'ACHAT

#### Section 1. Généralités

L'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés<sup>9</sup> ainsi que l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs<sup>10</sup>, prévoient que les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de :

*« (...) la rémunération du travailleur. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. »*

La notion de rémunération telle que définie par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection comprend, outre le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur et les éventuels pourboires auquel il aurait droit, « *les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.* »<sup>11</sup>

L'article 14, § 1<sup>er</sup> de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs<sup>12</sup> et l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés<sup>13</sup> prévoient toutefois que « *le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, élargir ou restreindre la notion [de rémunération] ainsi déterminée.* ». Il en résulte qu'un arrêté royal peut soit élargir, soit restreindre la notion de rémunération servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le Roi a fait usage de cette possibilité dans le cadre de la réglementation relative au plan PC privé.

<sup>9</sup> M.B. 2 juillet 1981

<sup>10</sup> M.B. 25 juillet 1969

<sup>11</sup> M.B. 30 avril 1965

<sup>12</sup> M.B. 25 juillet 1969

<sup>13</sup> M.B. 2 juillet 1981

## Section 2. Le régime de sécurité sociale du plan PC privé proprement dit

L'arrêté royal (adopté par le Conseil des ministres en octobre mais pas encore publié au Moniteur belge) concernant le régime de sécurité sociale des avantages octroyés aux travailleurs en vertu du plan PC privé vise notamment à modifier l'article 19, §2 précité afin d'y ajouter un point 20°. Aux termes de ce nouveau point 20°, ne seront pas considérées comme de la rémunération soumise à la perception de cotisations de sécurité sociale :

*« les interventions de l'employeur, à concurrence de maximum 60% dans le prix d'achat (hors T.V.A.) payé par les travailleurs, pour l'achat d'une configuration complète d'ordinateur personnel, de périphériques et d'une imprimante, la connexion et l'abonnement à l'Internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur, sans que cet employeur ne puisse à aucun moment être lui-même propriétaire des éléments susmentionnés, dans la mesure où ces interventions ne dépassent pas 1.250 EUR par offre et où les conditions visées par l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR 92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002 sont réunies ».*

L'exonération de l'intervention de l'employeur dans le prix d'achat du matériel est dès lors subordonnée au respect des conditions suivantes :

- L'intervention de l'employeur ne peut excéder un montant correspondant à 60% du prix d'achat hors T.V.A. payé par le travailleur ;
- L'employeur ne peut à aucun moment être lui-même propriétaire du matériel ;
- L'intervention de l'employeur ne peut excéder un montant de 1.250 EUR par offre.

Doivent en outre être remplies afin que l'intervention de l'employeur soit exonérée de cotisations de sécurité sociale, les conditions posées, au niveau fiscal, par l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR92.

Ces conditions sont les suivantes :

- L'offre de l'employeur par laquelle il s'engage à intervenir dans le prix d'achat d'une configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle, doit être décrite dans un plan PC privé;
- Les conditions qui sont reprises dans le plan doivent être identiques pour tous les travailleurs. Nous estimons toutefois que les travailleurs dont le contrat est temporairement suspendu ne pourront participer au plan que lorsqu'ils seront « réactivés », ceci pour autant que le plan soit toujours en cours à ce moment (en pratique les plans seront limités dans le temps, ce qui sera expressément indiqué dans la circulaire interprétative);
- Les conditions minimales auxquelles le plan est subordonné sont les suivantes:
  - la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan;

- le plan stipule que le travailleur est libre de choisir tout ou partie du matériel décrit (le Rapport au Roi indique que le travailleur doit acheter au moins 2 éléments de l'offre de l'employeur. La circulaire en cours de rédaction confirme ce point de vue, bien que l'Arrêté Royal du 25 mars 2003 reprenne uniquement le libellé « *tout ou partie du matériel décrit* »);
- l'intervention de l'employeur doit être précisée pour chaque élément de l'offre;
- l'intervention ne peut avoir lieu qu'à l'occasion de l'achat du matériel à l'état neuf;
- l'intervention par l'employeur a lieu contre remise d'une copie certifiée conforme par le travailleur de la facture d'achat ou de la preuve de l'achat au nom du travailleur;
- en ce qui concerne le matériel acheté antérieurement par le travailleur dans le cadre d'un plan PC privé, le plan doit stipuler qu'il ne peut être donné à nouveau suite à l'offre de l'employeur qu'au courant de la troisième année suivant celle de l'achat initial (règle à appliquer par élément acheté).<sup>14</sup>

Le législateur a donc souhaité harmoniser le régime fiscal et de sécurité sociale de l'intervention de l'employeur dans le prix d'achat par le travailleur d'un matériel informatique. Le texte de l'arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs est, à cet égard, identique à celui repris à l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002. Néanmoins, il existe une différence essentielle entre le régime fiscal et de sécurité sociale qui semble avoir échappé à notre législateur. Le règlementation fiscale prévoit un régime d'indexation du montant de 1.250 euros ce qui n'est pas le cas de la réglementation sociale. Une distorsion existera entre les deux régimes et qui existe déjà puisque par le mécanisme fiscal d'indexation le montant de l'intervention maximale de l'employeur est, d'ores et déjà, porté à 1.500 euros alors que le montant de l'intervention en matière de sécurité sociale est maintenue à 1.250 euros.

Il résulte pourtant de l'avis n° 1.441 du Conseil national du travail que le projet d'arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs visait à « élargir à la sécurité sociale le régime fiscal favorable qui a été prévu dans les articles 396 et 397 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 » et l'arrêté royal du 25 mars 2003. La logique voudrait donc que le régime de sécurité sociale suive le régime fiscal. Le mécanisme fiscal d'indexation devrait donc s'appliquer au montant repris dans la réglementation sociale. La logique n'est cependant pas le droit. La réglementation de sécurité sociale est d'ordre public et d'interprétation stricte. L'arrêté royal ne fait nullement référence à l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002 de sorte que dans l'état actuel du texte – qui rappelons le n'a pas encore été publié – l'intervention maximale de l'employeur est, en matière de sécurité sociale, limitée à 1.250 €.

Le SPF Sécurité sociale et Institutions publiques de sécurité sociale a été averti de cette situation et va modifier l'arrêté royal en ce sens. Le régime d'indexation du montant de 1.250 € suivra donc les règles contenues à l'article 178 CIR 1992.

<sup>14</sup> Article 2 de l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002

Cet article stipule que :

« § 1er. Les montants exprimés en euro dans le présent titre et dans les dispositions législatives particulières relatives à la matière, sont, en ce qui concerne les limites et tranches de revenus, exonérations, réductions, déductions et leurs limites ou limitations, adaptés annuellement et simultanément à l'indice des prix à la consommation du Royaume sans préjudice toutefois l'application des dispositions du § 3.

§ 2. L'adaptation est réalisée à l'aide du coefficient qui est obtenu en divisant la moyenne des indices des prix de l'année qui précède celle des revenus par la moyenne des indices des prix de l'année 1988.

Pour le calcul du coefficient, on arrondit de la manière suivante :

- 1° la moyenne des indices est arrondie au centième supérieur ou inférieur d'un point selon que le chiffre des millièmes d'un point atteint ou non 5 ;
- 2° le coefficient est arrondi au dix millième supérieur ou inférieur selon que le chiffre des cent millièmes atteint ou non 5.

Après application du coefficient, les montants sont, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 147, arrondis au multiple de 10 euros supérieur ou inférieur selon que le chiffre des unités atteint ou non 5. Les montants mentionnés à l'article 147 sont arrondis à l'eurocent supérieur ou inférieur selon que le chiffre des millièmes atteint ou non 5 ;

§ 3. Par dérogation au § 2, alinéa 1er, sauf en ce qui concerne les montants visés aux articles 131 à 134, 136 et 140 à 143, l'adaptation est réalisée:

- 1° pour les exercices d'imposition 1994 à 1999, au moyen du coefficient qui est obtenu en divisant la moyenne des indices des prix de l'année 1991 par la moyenne des indices des prix de l'année 1988;
- 2° pour les exercices d'imposition 2000 et suivants, au moyen du coefficient qui est obtenu en divisant la moyenne des indices des prix de l'année qui précède celle des revenus par la moyenne des indices des prix de l'année 1988 multipliée par le rapport entre les moyennes des indices des prix des années 1997 et 1991.

§ 4. Le § 1er n'est pas applicable aux montants de 4.017 EUR (montant de base 3.000 EUR) et 335 EUR (montant de base 250 EUR) visés à l'article 16, § 1er. »

Dans son Avis relatif à l'indexation automatique en matière d'impôts sur les revenus - Exercice d'imposition 2004, le Service Public Fédéral précise que le coefficient visé à l'article 178, § 2, et à l'article 201, alinéa 4, du Code des impôts sur les revenus 1992 s'élève à 1,3600 pour l'exercice d'imposition 2004<sup>15</sup> et celui visé à l'article 178, § 3, 2°, du Code des impôts sur les revenus 1992 s'élève à 1,1911 pour l'exercice d'imposition 2004.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Indice des prix moyen 1988: 81,48  
Indice des prix moyen 2002: 110,81

<sup>16</sup> Indice des prix moyen 1988: 81,48  
Indice des prix moyen 1991: 89,61  
Indice des prix moyen 1997: 101,63  
Indice des prix moyen 2002: 110,81

Ainsi le montant de l'avantage P.C. Privé, initialement de 1.250 €, est porté pour les revenus 2003 – exercice d'imposition 2004 à 1.500 €.

Pour les revenus 2004, exercice d'imposition 2005, le montant sera porté à 1520 €. <sup>17</sup>

## CHAPITRE 2. MISE A DISPOSITION D'UN PC ET/OU D'UNE CONNEXION ET D'UN ABONNEMENT A INTERNET

### Section 1. Evaluation de l'avantage en nature

L'arrêté royal concernant le régime de sécurité des avantages octroyés aux travailleurs en vertu du plan PC privé prévoit de compléter l'article 20 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en introduisant un 2° à cette disposition qui stipulera qu'il est fait exception au principe de l'évaluation à la valeur courante en ce qui concerne « l'utilisation à des fins personnelles d'un ordinateur personnel ou d'une connexion à l'Internet mis gratuitement à disposition, ainsi que l'abonnement à l'Internet ». <sup>18</sup>

En ce qui concerne l'évaluation de cet avantage, l'arrêté royal fait explicitement référence aux montants forfaitaires fixés par la réglementation fiscale. Celle-ci prévoit que l'avantage est fixé forfaitairement à 180 EUR par an pour un PC mis gratuitement à disposition et à 60 EUR par an pour la connexion et l'abonnement à internet. <sup>19</sup>

Il résulte de ce qui précède que l'avantage découlant de l'utilisation par le travailleur, à des fins personnelles, d'un PC ou d'un ordinateur et/ou d'une connexion et d'un abonnement à internet mis gratuitement à disposition par l'employeur, sera soumis à la perception de cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale.

### Section 2. Montant des cotisations sociales

Les cotisations patronales s'élèveront à un montant maximum correspondant à environ 35% <sup>20</sup> (pour les employés) du montant de l'avantage évalué forfaitairement (180 EUR par an dans le cas de la mise à disposition gratuite d'un ordinateur, 60 EUR par an dans le cas de la mise à disposition gratuite d'une connexion internet et d'un abonnement à internet). Les cotisations personnelles du travailleur s'élèveront quant à elles à 13,07% du montant de l'avantage considéré.

<sup>17</sup> L'indice moyen de l'année 2003 (base 1996) est de 112,57

Conformément à l'article 178, § 3 CIR 1992, la formule est la suivante:  $112,57 / (81,48 \times 101,63 / 89,61) = 1,2181$   
L'avantage de 1.250 € x 1,2181 (coefficient) est égal 1522,6250 €. Conformément aux règles d'arrondi, le montant pour l'exercice d'imposition 2005, revenus 2004 sera de 1.520 €.

<sup>18</sup> Article 2 de l'arrêté royal portant modification de 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.

<sup>19</sup> Article 1 de l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002

<sup>20</sup> Suivant une étude faite par la FEB, suite à la réduction structurelle des cotisations sociales, le taux de cotisations employeurs serait inférieur.

Le tableau ci-dessous détaille le montant annuel des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale pour chacun des avantages considérés :

	Mise à disposition gratuite d'un ordinateur	Mise à disposition gratuite d'une connexion et d'un abonnement internet
Cotisations patronales	± 63 EUR	± 21 EUR
Cotisations personnelles	23,53 EUR	7,84 EUR

Les conséquences de l'assujettissement de l'avantage résultant de la mise à disposition gratuite d'un PC et/ou d'une connexion et d'un abonnement à l'internet aux cotisations ordinaires de sécurité sociale entraîne – notamment – les conséquences suivantes :

### § 1. Déclaration trimestrielle

L'employeur qui met à la disposition de ses travailleurs du matériel informatique dans le cadre d'un plan PC privé, est tenu de déclarer trimestriellement le montant des avantages ainsi octroyés aux membres de son personnel en même temps que les autres données relatives à leur rémunération.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 <sup>21</sup>, cette déclaration doit obligatoirement être communiquée à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) par voie électronique via le site portail de la sécurité sociale [www.securitesociale.be](http://www.securitesociale.be). L'employeur peut toutefois mandater son secrétariat social à cette fin.

La déclaration trimestrielle doit en principe être envoyée à l'ONSS dans le mois qui suit le trimestre civil auquel elle se rapporte, c'est-à-dire au plus tard les 30 avril, 31 juillet, 31 octobre et 31 janvier.

Cela implique que l'avantage en nature résultant de la mise à disposition gratuite d'un PC devra être déclaré sur une base trimestrielle en tenant compte de l'avantage annuel proratisé.

Le montant à déclarer par trimestre sera donc le suivant :

Ordinateur : 180 €/4 = 45 € par trimestre

Internet : 60 €/4 = 15 € par trimestre

Total : 240 €/4 = 60 € par trimestre

<sup>21</sup> Arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. M.B. 20 novembre 2002

## § 2. Paiement des cotisations

Lors de chaque paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de calculer et de retenir le montant des cotisations de sécurité sociale dues par les travailleurs qu'il occupe.<sup>22</sup>

Ainsi, lors de chaque paiement de la rémunération, l'employeur devra calculer et retenir les cotisations personnelles de sécurité sociale due par les membres de son personnel qui bénéficient de la mise à disposition gratuite d'un PC et/ou d'une connexion et d'un abonnement à internet. Si cette retenue n'est pas effectuée, l'employeur ne pourra plus la récupérer et sera au contraire tenu de s'en acquitter lui-même.

La somme des cotisations personnelles des travailleurs majorée de la somme des cotisations patronales, devra être versée à l'ONSS dans le délai légal.

Concrètement, les cotisations de sécurité sociale étant retenues mensuellement, en cas de départ du travailleur, il y a lieu de tenir compte de la durée réelle d'utilisation du PC mis à disposition.

**Exemple :** Travailleur occupé du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 30 mai 2004

### Avantage mensuel

Ordinateur : 180 €/12 = 15 €  
Internet : 60 €/12 = 5 €

Total : 240 €/12 = 20 €

### Cotisations sociales mensuelles

Quote-part employeur : 20 € x 35 % = 7 €  
Quote-part travailleur : 20 € x 13,07 % = 4,58 €

### Déclaration trimestrielle

1<sup>er</sup> trimestre : 3 mois d'avantages en nature à déclarer  
2<sup>ème</sup> trimestre : 2 mois d'avantage en nature à déclarer

## § 3. Facturation de l'avantage au travailleur

Il n'y a pas de perception de cotisations sociales si l'employeur opte pour la facturation au travailleur de l'avantage résultant de la mise à disposition gratuite d'un matériel informatique. Le montant à facturer doit correspondre au montant de l'avantage en nature tel qu'évalué par la réglementation de sécurité sociale (max 240 € par an avec un ordinateur et ses périphériques et une ligne internet).

<sup>22</sup> voir chapitre III de 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.

Cette facturation peut se faire sur une base mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

Si cette facturation n'est pas faite sur une base mensuelle, en cas de départ anticipé du travailleur, celle-ci devra être proportionnelle à la durée effective d'occupation du travailleur au sein de l'entreprise.

Sur une base mensuelle, l'avantage a facturé au travailleur sera de 20 €, montant qui se ventile comme suit :

Ordinateur : 180 €/12 = 15 €  
Internet : 60 €/12 = 5 €

Total : 240 €/12 = 20 €

## § 4. Evaluation de l'avantage en cas d'achat de l'ordinateur et sécurité sociale

L'article 20 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 pose comme principe que « *les avantages en nature font l'objet d'une évaluation en francs correspondant à leur valeur courante.* ».

Selon les instructions de l'O.N.S.S., lorsqu'ils sont considérés comme de la rémunération, ces avantages doivent être estimés le plus correctement possible par rapport à leur valeur réelle.

L'évaluation de ces avantages se fera généralement soit au prix coûtant, soit en fonction de la valeur d'utilisation réelle, soit de manière forfaitaire.

Compte tenu de ce qui précède, la cession au travailleur pour l'euro symbolique du matériel informatique mis gratuitement à sa disposition après que l'employeur est amorti ce matériel dans ses comptes peut paraître critiquable. Au moment de la cession, il faudra - compte tenu du prix du marché d'occasion du matériel informatique - évaluer l'avantage résultant de cette cession. Par analogie à l'article 19, § 2, 19° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969, il conviendra de déterminer le prix que le travailleur aurait dû payer en tant que consommateur particulier, s'il n'était pas occupé par l'employeur qui vend le matériel informatique.

Des cotisations de sécurité sociale (13,07 % quote-part travailleur et 35 % quote-part employeur) seront dues sur cet avantage. Si le travailleur achète ce matériel et paye le prix correspondant à sa valeur réelle au moment de la vente, il va de soi qu'il n'y aura pas de cotisations sociales.

## 3. REMPLACEMENT D'UN BONUS OU D'AUTRES AVANTAGES PAR UN AVANTAGE P.C. PRIVE

Dans son avis n°1.441, le Conseil national du travail précisait que : « dans le souci de préserver les recettes de la sécurité sociale, il attire toutefois l'attention sur le fait que, si l'avantage accordé dans le cadre du projet PC privé est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, des primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément, le régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale ne peut être applicable. »

Cette exigence – que l'on trouve d'ailleurs pour les chèques-repas<sup>23</sup> ou pour les plans de participations bénéficiaires<sup>24</sup> – n'est pas reprise dans l'arrêté royal qui règle le régime de sécurité sociale de l'avantage P.C. Privé.

Il y a, donc, lieu de considérer, sous réserve de ce qui sera précisé dans la partie relative au droit du travail, que l'intervention de l'employeur dans l'achat d'un P.C. ou la mise à disposition gratuite d'un PC pourrait remplacer une prime, un bonus etc. ....

Cette position doit être, cependant, nuancée. Seuls les primes et bonus à venir peuvent être remplacés par le plan PC privé moyennant d'une part, renonciation du travailleur de ces avantages et d'autre part, d'une adaptation écrite de son contrat (voir considérations en matière de droit du travail).

En effet, pour des primes déjà exigibles ou acquises, les cotisations ONSS seront dues nonobstant l'éventuelle renonciation du travailleur à ces avantages. Au regard de la sécurité sociale, il n'est pas tenu compte du paiement effectif de ces avantages mais bien de leurs exigibilités.<sup>25</sup> Concrètement une prime exigible mais non payée sera soumise à sécurité sociale.

---

<sup>23</sup> « Si un titre-repas a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, le § 2 n'est pas applicable. » article 19 bis de 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

<sup>24</sup> L'article 7 § 2 de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés précise que « le plan de participation ne peut être instauré dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconque ou des compléments à tout ce qui précède, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations de sécurité sociale. »

<sup>25</sup> Cass. 16 novembre 1985, J.T.T., 1986, p.243 ; Cass. 18 novembre 2002, R.G. SO20006N

## **PARTIE II DROIT DU TRAVAIL**

### **Chapitre 1. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE PRIX D'ACHAT**

#### **Section 1. Généralités**

Nous rappellerons les conditions posées par l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR 92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002 et leurs conséquences en matière de droit du travail.

Les conditions sont les suivantes :

- l'offre de l'employeur par laquelle il s'engage à intervenir dans le prix d'achat d'une configuration complète doit être décrite dans un plan appelé « plan PC privé » ;
- les conditions reprises dans le plan PC privé doivent être identiques pour tous les travailleurs ;
- le plan PC privé doit au minimum répondre aux conditions suivantes :
  - la configuration complète (PC, périphériques, imprimante, connexion et abonnement internet, logiciel) doit être décrite ;
  - le travailleur doit être libre de choisir tout ou partie (d'après le rapport au Roi, au moins deux éléments) du matériel décrit ;
  - l'intervention de l'employeur doit être précisée pour chaque élément de l'offre ;
  - l'intervention de l'employeur ne vaut que pour l'achat de matériel neuf (pas pour le matériel d'occasion) ;
  - l'intervention de l'employeur est payable contre remise par le travailleur d'une copie certifiée conforme de la facture d'achat (ou de la preuve d'achat en son nom) ;
  - s'agissant d'un nouvel achat de matériel alors que le travailleur concerné a déjà bénéficié des dispositions d'un plan PC privé, il doit être prévu que le travailleur ne pourra donner suite à l'offre de l'employeur qu'au cours de la troisième année suivant celle de l'achat initial.

#### **Section 2. Information et consultation des organes représentatifs des travailleurs**

En vertu de l'article 15 a) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie<sup>26</sup> et de l'article 10 notamment de la CCT n° 9 du 9 mars 1972<sup>27</sup>, le conseil devra être informé et être consulté sur les projets et mesures susceptibles de modifier l'organisation du travail, le rendement de l'entreprise, les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions.

---

<sup>26</sup> M.B. 27-28 septembre 1948

<sup>27</sup> Convention collective de travail n° 9 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par AR du 12 septembre 1972. M.B. 25 novembre 1972

Par ailleurs, l'article 2, § 1 de la convention collective de travail n°39 du 13 décembre 1983<sup>28</sup> stipule que l'employeur est tenu d'informer et de consulter le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, lorsqu'il décide d'un investissement dans une nouvelle technologie et lorsque cet investissement a des conséquences collectives importantes en ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail.

Il nous semble que cette obligation d'informer ou de consulter le conseil d'entreprise ne doit pas être observée dans le cadre de l'adoption d'un plan PC privé impliquant l'intervention de l'employeur dans le prix d'achat d'un PC. En effet, cette décision dont l'initiative émane discrétionnairement de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise n'a pas pour objectif d'introduire une nouvelle technologie au sein de l'entreprise et de modifier l'organisation du travail.

Il s'agit d'offrir à chaque travailleur la possibilité de bénéficier d'un matériel informatique à usage strictement privé.

### **Section 3. Le caractère collectif de l'engagement**

Dans le cadre de l'intervention de l'employeur dans l'achat d'un PC Privé, tous les travailleurs sont concernés sans aucune distinction possible. Ouvriers, employés, travailleurs à temps partiel, travailleurs occupés pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travailleurs occupés dans le cadre d'une période d'essai, un étudiant, un travailleur occupé en période de préavis etc. ....

Ainsi, le plan PC Privé ne pourrait pas subordonner le bénéfice de l'avantage à l'exigence d'une certaine ancienneté au sein de l'entreprise. C'est ce qui ressort des discussions avec le SPF Finances et SPF Sécurité sociale et Institutions publiques de sécurité sociale.

### **Section 4. Portée de l'engagement souscrit par l'employeur et les conséquences pour le travailleur**

L'employeur doit rédiger un plan reprenant la description du matériel informatique et des conditions d'acquisition. L'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR 92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002 ne fixe que les conditions minimales. L'employeur peut donc introduire dans ce plan d'autres conditions pour bénéficier de cet avantage telles que les dispositions relatives à son intervention ainsi que l'octroi d'un financement externe ou interne en faveur du travailleur pour l'acquisition d'un PC privé.

Le travailleur est libre de choisir. Le travailleur n'est pas obligé d'acheter une configuration complète de PC, mais il doit acheter au moins deux éléments de l'offre précise le rapport au Roi.

Le travailleur deviendra propriétaire du matériel informatique et disposera de ce matériel librement et sous sa seule et entière responsabilité. S'il le souhaite, il devra lui-même veiller à souscrire une assurance contre le vol ou la détérioration de son matériel.

<sup>28</sup> Convention collective de travail n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la coopération sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies. M.B. 8 février 1984.

L'employeur ne pourra réitérer une telle offre qu'au terme d'une durée de 3 ans à dater de l'achat initial. En effet, lorsqu'un travailleur effectue un achat dans le cadre d'un plan 'PC privé', les mêmes composants (imprimante, PC...) ne peuvent toutefois être achetés à nouveau dans le cadre d'un plan qu'au plus tôt au cours de la troisième année suivant celle de l'achat initial.

#### **Exemple :**

- **Offre au cours de l'année N : le travailleur choisit un PC et le logiciel;**
- **Offre au cours de l'année N+1 : le travailleur choisit une imprimante et une connexion à l'Internet ;**
- **Offre au cours de l'année N+3 : le travailleur peut acheter à nouveau un PC mais pas d'imprimante.**

L'offre doit porter sur du matériel neuf et doit être acquis auprès d'un tiers. Il ne sera donc pas possible de cumuler cet avantage avec celui prévu par l'article 19, § 2, 19° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 qui prévoit que ne sera pas soumis à la perception de cotisations de sécurité sociale : « la réduction, à charge de l'employeur, sur le prix normal des produits fabriqués ou vendus ou des services fournis par l'employeur, à condition que la quantité de produits vendus ou de services fournis à chaque travailleur ne dépasse pas la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur... ».<sup>29</sup>

Enfin, le fait que le travailleur est propriétaire du matériel, en cas de licenciement ou de démission du travailleur, l'employeur ne pourra pas exiger la restitution du matériel.

Néanmoins, en cas de démission du travailleur, nous sommes d'avis qu'il serait possible de mettre en place un système de remboursement de l'intervention de l'employeur au prorata des années d'utilisation. Si le SPF Finances ne voit pas d'inconvénients à ce qu'une telle clause figure dans les règlements PC, le SPF Sécurité sociale et Institutions publiques de sécurité sociale ne partage pas cette opinion. Le remboursement effectué par le travailleur dans le cadre d'une démission aurait pour effet de disqualifier l'avantage résultant d'une intervention de l'employeur en rémunération soumise à sécurité sociale. Nous ne partageons pas cette position dans la mesure où la réglementation fiscale à laquelle se réfère la réglementation sociale ne prévoit, à propos du montant de l'intervention de l'employeur, que des maxima. Il nous paraît, dans ce contexte, qu'au même titre que l'employeur peut ne pas intervenir ou limiter à un pourcentage ridicule son intervention, il pourrait également prévoir un remboursement partiel de son intervention en cas de démission du travailleur. Ce remboursement de l'intervention de l'employeur pourrait se faire au prorata des années d'utilisation du matériel informatique sans que cette période excède 3 ans.

Concernant cette clause de remboursement de l'intervention de l'employeur en cas de démission du travailleur ou de motif grave reconnu par les tribunaux ou non contesté par le travailleur, on pourrait s'inspirer de ce qui a été dit à propos de la clause d'écologie. En effet, dans la mesure où une telle clause de remboursement constituerait une limite dans le chef du travailleur d'exercer son droit de rompre son contrat de travail, elle pourra être contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Voir supra

<sup>30</sup> Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

Ainsi, il faudrait que cette clause de remboursement de l'intervention de l'employeur soit valable qu'elle ne soit pas assortie d'une condition potestative, qu'elle soit limitée dans le temps et proportionnelle à la durée d'utilisation du matériel informatique et qu'enfin la cause soit réelle et sérieuse.<sup>31</sup>

Une telle clause par contre ne peut être envisagée en cas de licenciement du travailleur moyennant préavis ou indemnité compensatoire de préavis car dans cette hypothèse, cette clause se heurterait à l'interdiction de principe énoncé à l'article 1174 du Code civil qui sanctionne par la nullité les clauses dites purement potestatives.<sup>32</sup>

## **Section 5. PC Privé – rémunération et politique salariale**

La mise en place d'un plan PC privé s'inscrit dans le cadre de la politique salariale de l'employeur. Nous avons vu les conséquences et – plus particulièrement – les avantages de l'instauration d'un tel plan au regard de la réglementation de la sécurité sociale. Il convient d'examiner les choix et conséquences financières éventuelles de cette instauration en matière de droit du travail.

### **1°) Remplacement d'un bonus par le plan PC Privé**

Le bonus fait partie intégrante de la rémunération du travailleur, élément essentiel de son contrat de travail. Par conséquent, conformément au principe d'autonomie de volonté et au principe de convention-loi énoncé par l'article 1134 du Code civil et dans la mesure où le travailleur est libre de choisir ou non l'avantage prévu par le plan PC, le remplacement d'un bonus par l'avantage PC privé devra faire l'objet d'un accord avec le travailleur et ce sans préjudice de ce qui a été dit dans le volet sécurité sociale.

Il n'est pas inutile de préciser que si l'instauration d'un plan PC privé s'inscrit dans le cadre d'une concertation collective avec les syndicats aboutissant à la conclusion d'une convention collective d'entreprise, celle-ci pourrait prévoir que l'avantage PC privé pourrait se substituer ou supprimer un bonus.<sup>33</sup> Néanmoins, nonobstant l'existence d'une convention collective d'entreprise, le travailleur sera toujours libre dans son choix.

<sup>31</sup> voir Willy Van Eeckhoutte, Compendium 2002-2003, Droit du travail contenant des annotations fiscales, Tome 1, Editions Kluwer 2002, pp. 961 et 962, voir également Thierry Claeys, Pierre Blondiau, Bernard Maingain, Eric Carlier, La rupture du contrat de travail, Chronique de jurisprudence 1996-2001, p.253

<sup>32</sup> Toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige.

<sup>33</sup> T.T. Bruxelles, 20 février 1987, JTT 1987, p 243 ; dans le même sens C.T. Anvers, 4 juillet 1985, JTT 1986, p.173 ; C.T. Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 27 novembre 1987, JTTB, 1988, 119 citant Doc. Parl. Sénat, S.O 1966 – 1967, n° 148, 22 et travaux préparatoires avis du Conseil d'Etat, Pasinomie 1968, 875 cité par Christian Willems, « Modifications des conditions de travail à l'occasion d'une réorganisation », Séminaire Propel, 25 mai 1994 : « ... que c'est à tort que l'appelant croit pouvoir ériger en postulat absolu le principe du respect des droits acquis sans égard aux possibilités de modification des prétendus droits acquis découlant soit de l'accord des parties elles-mêmes, soit de toute source de droit supérieure à la volonté des parties ; qu'en effet, conformément aux articles 11, 19, 23 et 57 de la loi du 5 décembre 1968, une convention collective de travail s'impose à tous les travailleurs de l'employeur signataires de cette C.C.T. et, prenant le pas sur les clauses des contrats de travail individuels, modifie implicitement ceux-ci quant à leurs stipulations contraires à celles de la C.C.T. même si les clauses de la C.C.T. sont moins favorables aux travailleurs que les clauses de leurs contrats individuels ; Que l'accord du travailleur n'est pas requis pour que pareille convention sorte ses effets, même si elle entraîne des modifications défavorables aux travailleurs. »

Admettre le contraire serait contraire à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 qui énonce le principe de la hiérarchie des sources. En effet, une convention collective d'entreprise ne peut pas déroger aux dispositions d'un arrêté royal sauf si cette convention collective d'entreprise est rendue obligatoire par arrêté royal ce qui n'est jamais le cas dans l'hypothèse d'une convention conclue à un tel niveau.

Une convention collective d'entreprise ne pourrait donc limiter le choix du travailleur. Son consentement doit rester libre. Néanmoins, il est tout à fait possible que cette convention collective aboutisse à supprimer une prime, un bonus etc.

En effet, une convention collective est supérieure dans la hiérarchie des sources au contrat de travail ce qui pourrait aboutir au paradoxe suivant : Suppression du bonus et remplacement de celui-ci par un plan PC privé, le travailleur étant libre d'accepter ou de refuser le plan PC privé.

### **2°) Remplacement d'une augmentation salariale conventionnelle, barémique ou d'une indexation par un plan PC Privé**

En ce qui concerne une augmentation salariale conventionnelle, les mêmes remarques que celles formulées au point précédent peuvent être reprises intégralement.

Par contre, l'avantage PC privé résultant de l'intervention de l'employeur dans le prix d'acquisition du matériel informatique ne pourra pas remplacer une augmentation barémique de salaire ou une indexation même si cet avantage a fait l'objet d'une évaluation par écrit par référence à l'article 6 § 1er de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Cet article précise que la rémunération peut être payée partiellement en nature, que si ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause.

La partie de la rémunération octroyée en nature est évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur, lors de son engagement.

Cette partie ne peut excéder 1/5 de la rémunération totale brute et 2/5 lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou un appartement.

Peuvent seuls être fournis à titre de rémunération en nature :

- le logement;
- le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles ;
- la jouissance d'un terrain ;
- la nourriture consommée sur les lieux du travail ;
- les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur ;
- les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.

Or l'octroi d'un PC privé n'entre dans aucune des catégories précitées. Il ne peut certainement pas être considéré comme étant un outil de travail car on détournerait la philosophie du projet PC privé avec toutes les conséquences fiscales et sociales qui pourraient en découler.

### 3°) *PC Privé et pécule de vacances*

La partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances.<sup>34</sup>

L'intervention de l'employeur dans l'achat d'un PC n'étant pas soumise à la perception de cotisations de sécurité sociale, il n'y aura pas lieu de payer le simple et double pécule de vacances sur cette intervention.

### 4°) *PC Privé et préavis*

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne contient pas de définition de la notion de rémunération.

La jurisprudence et la doctrine permettent de déduire un certain nombre de principes.

La Cour de Cassation dispose que «*la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail. Sauf dispositions légales ou stipulations contractuelles dérogatoires, le travailleur n'a pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de l'employeur*». (Cass. 16 mars 1992, J.T.T., 1992, p.218 ; Cass. 18 janvier 1993, J.T.T., 1993, 223)

D'une manière générale, tout avantage accordé par l'employeur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, être la contrepartie du travail et donc une rémunération.

Par ailleurs, conformément à l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les commissions et avantages variables tels que les primes, bonus etc. .... sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Concrètement, en cas de licenciement intervenant dans les douze mois qui suit l'intervention de l'employeur dans le prix d'acquisition d'un PC privé, il nous semble que cette intervention doit être prise en considération dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

### 5°) *PC Privé et heures supplémentaires*

Généralement, les heures supplémentaires accomplies par le travailleur dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail donnent lieu au paiement d'un sursalaire et/ou d'un repos compensatoire.

<sup>34</sup> article 1 de l'arrêté royal du 18 février 2003 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés « La partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances ».

Néanmoins, la Cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 8 septembre 1993,<sup>35</sup> a rappelé qu'un travailleur qui exige le paiement des heures supplémentaires doit non seulement apporter la preuve de la réalité des heures effectuées mais également que celles-ci aient été effectuées à la demande de l'employeur.

D'une manière générale, la jurisprudence des cours et tribunaux du travail et la doctrine<sup>36</sup> sont, d'ailleurs, d'accord pour affirmer que :

- il faut établir la réalité des heures supplémentaires
- ces heures supplémentaires doivent avoir été accomplies à la demande de l'employeur.

Dans le cadre du plan PC privé, il n'est nullement question de prestations de travail au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Le PC privé est à utilisation strictement privée. Le fait que l'employeur offrirait, par ailleurs, au travailleur les moyens d'avoir accès au réseau de l'entreprise n'énerve en rien les principes développés ci-avant.

Il n'est nullement question d'heures supplémentaires lorsqu'on instaure un plan PC Privé.

## 2. MISE A DISPOSITION GRATUITE D'UN ORDINATEUR

### A. Généralités

L'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR92 et l'arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs fixent également l'avantage en nature qu'il y a lieu de déclarer dans l'hypothèse où l'employeur met gratuitement à disposition du travailleur un ordinateur et des périphériques. A priori, il s'agit donc de permettre aux travailleurs d'utiliser à titre privé un matériel qui lui a été fourni à titre professionnel. Il y a donc une utilisation mixte de celui-ci.<sup>37</sup>

L'installation informatique doit être mise à disposition avec des programmes permettant au travailleur d'utiliser cette installation dans un but professionnel. Ensuite si le travailleur entend installer d'autres programmes non professionnels, il pourra le faire mais à ses propres frais. Des programmes de jeux ne peuvent être mis à la disposition du travailleur par l'employeur.

Le travailleur n'est pas propriétaire du matériel informatique qui a été mis à sa disposition. Le travailleur ne pourrait donc pas lui-même fournir à un tiers l'installation informatique mise à disposition par son employeur.

<sup>35</sup> Bulletin de la fédération des entreprises de Belgique, 1994, p.89

<sup>36</sup> voir l'abondante jurisprudence citée à ce propos par Willy Van Eeckhoutte, Compendium 2002-2003, Droit du travail contenant des annotations fiscales, Tome 1, Editions Kluwer 2002, pp 621 et 622

<sup>37</sup> L'administration fiscale et de sécurité sociale semble admettre cette approche même si dans un premier temps l'administration fiscale considérait que la mise à disposition d'un PC pouvait l'être exclusivement à titre privé ce qui n'était pas sans posé de véritables problèmes en matière de déductibilité de TVA dans le chef de l'employeur, acquéreur du matériel.

Dans le cadre de la mise à disposition gratuite d'un ordinateur, la seule condition posée par la réglementation fiscale est que l'ordinateur mis à disposition du travailleur à des fins personnelles doit comporter un logiciel professionnel.

Le travailleur n'est pas obligé d'accepter cette offre, l'employeur ne peut l'y contraindre. Par ailleurs, il ne peut pas bénéficier d'une compensation financière ou autre en cas de refus. Le refus ne peut porter que sur l'avantage résultant de l'usage privé du matériel informatique mis à disposition par l'employeur. Le travailleur ne peut évidemment pas refuser la mise à disposition à titre exclusivement professionnel d'un ordinateur. En vertu de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur est, en effet, tenu de mettre à disposition de ses travailleurs les outils de travail nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

## **B. Information et consultation des organes représentatifs des travailleurs**

Pour rappel l'article 15 a) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et l'article 10 notamment de la CCT n° 9 du 9 mars 1972 instaure une procédure d'information du conseil d'entreprise dans le cadre de projets et mesures susceptibles de modifier l'organisation du travail, le rendement de l'entreprise, les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions. Il en sera de même lorsque l'employeur décide d'un investissement dans une nouvelle technologie et lorsque cet investissement a des conséquences collectives importantes en ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail.<sup>38</sup>

L'introduction pour l'ensemble des travailleurs ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux d'un système de mise à disposition de matériel informatique qu'il y ait ou non utilisation privée devra, à notre avis, faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du conseil d'entreprise, et à défaut de la délégation syndicale et éventuellement du comité de prévention et de protection au travail si les missions du conseil d'entreprise lui ont été dévolues. Il nous semble, en effet, qu'un tel investissement aura nécessairement une influence sur l'organisation du travail et les conditions de travail avec le cas échéant des conséquences sur l'emploi.

Si l'entreprise met déjà à disposition, à des fins professionnelles, un ordinateur à l'ensemble de son personnel et qu'il souhaite en autoriser une utilisation privée, cette procédure d'information et de consultation ne sera pas nécessaire.

## **C. Le caractère collectif ou individuel de l'engagement**

A la différence de l'instauration d'un plan PC prévoyant l'intervention de l'employeur dans l'achat du matériel informatique, le législateur n'impose pas que la mise à disposition du matériel informatique à titre gratuit le soit à l'ensemble du personnel. A cet égard, le régime est plus souple. Néanmoins, il faudra veiller au respect du principe de non-discrimination entre travailleurs et catégories de travailleurs notamment consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution.<sup>39</sup> Une distinction entre travailleurs dans la mise en place d'un tel régime nécessitera qu'elle repose sur une raison objectivement et raisonnablement justifiée.

<sup>38</sup> article 2, § 1 de la convention collective de travail n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la coopération sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies. M.B. 8 février 1984.

<sup>39</sup> « Art. 10. Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres.

Il n'est pas inutile, dans ce contexte, de rappeler le contenu de la loi du 25 février 2003 qui interdit, en effet, toute discrimination directe ou indirecte lorsqu'elle porte, notamment, sur les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public.<sup>40</sup>

Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.<sup>41</sup>

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs énoncés ci-avant.<sup>42</sup>

Cette loi vise donc à lutter contre les comportements jugés discriminatoires notamment dans le cadre des conditions de rémunération.

Ainsi, lorsque l'employeur envisage d'instaurer un système de mise à disposition gratuite d'un matériel informatique pour ces travailleurs ou une catégorie de ceux-ci objectivement et raisonnablement définie, il devra veiller à ce qu'aucune distinction ne soit faite au sein de ces travailleurs et/ou de cette catégorie. Ainsi, les travailleurs en congé de maladie ne pourraient se voir écarter du bénéfice de ce régime car une telle attitude serait jugée comme une discrimination basée sur l'état de santé du travailleur.

Il est vrai que si on perçoit le matériel informatique comme un outil de travail dont la mise à disposition s'impose en vertu de l'application de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, on pourrait être tenté de considérer qu'en cas de maladie, l'exécution du contrat de travail serait suspendu à charge pour le travailleur de restituer le matériel informatique ou, le cas échéant, à charge pour celui-ci de patienter jusqu'à son retour au sein de l'entreprise pour pouvoir bénéficier de cette mise à disposition.

Cependant, il faut bien considérer que les parties n'ont pas l'intention de considérer cette mise à disposition de matériel informatique comme étant un simple outil de travail mais bien comme étant une forme de rémunération qui constitue – à tout le moins pour le travailleur – un élément essentiel de son contrat, un tel avantage faisant partie de sa rémunération.

---

Les Belges sont égaux devant la loi ; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers. »

« Art. 11. La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques. »

<sup>40</sup> article 2, § 4, de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

<sup>41</sup> article 2, § 1 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

<sup>42</sup> article 2, § 3 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Cependant, il est de jurisprudence constante que la rémunération étant la contrepartie du travail exécuté<sup>43</sup>, en l'absence d'une telle exécution, l'employeur peut suspendre le paiement de la rémunération pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail. Un tempérament à cette règle, la suspension pour cause de maladie : l'employeur est tenu durant une période déterminée de payer un salaire garanti, certes plafonné. Il nous semble, toutefois, que la restitution du matériel informatique ne pourra être réclamée qu'au terme de cette période couverte par un salaire garanti.

#### **D. Portée de l'engagement souscrit par l'employeur et les conséquences pour le travailleur**

A la différence du plan PC impliquant une intervention de l'employeur dans l'acquisition du matériel informatique, l'employeur n'est nullement tenu de rédiger un plan reprenant la description du matériel informatique et des conditions d'acquisition.

Le matériel informatique mis à disposition du travailleur l'est tout d'abord à titre professionnel, raison pour laquelle la seule exigence fixée par le législateur est que la configuration de l'ordinateur contienne un logiciel professionnel. Si l'employeur peut permettre aux travailleurs d'en avoir une utilisation privée, les travailleurs restent néanmoins libres de refuser cette offre.

L'employeur reste propriétaire du matériel informatique. Il peut toutefois offrir la possibilité à ces travailleurs d'acquérir ce matériel à l'échéance d'une certaine durée d'utilisation qui peut correspondre à la durée d'amortissement de ces biens, le travailleur étant libre d'accepter ou de refuser une telle offre.

Le fait que ce matériel informatique appartient à l'employeur, le travailleur sera tenu de veiller en bon père de famille à l'entretien de ce matériel. Le travailleur est donc responsable des détériorations survenues au matériel sauf cas de force majeure et sous réserve de l'application des règles limitant la responsabilité des travailleurs. En effet, la responsabilité du travailleur est régie par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

Le travailleur ne devra donc répondre du dommage causé à l'ordinateur qu'en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère habituelle.

Le dol est la faute intentionnelle, la mauvaise foi ; il suppose une intention de nuire, la volonté de causer un dommage ou de violer une obligation (ex. destruction volontaire de l'ordinateur, escroquerie, ...).

La faute lourde est celle qui est à ce point grossière et excessive qu'elle est inexcusable dans le chef de son auteur (ex. laisser son ordinateur sur le siège de la voiture pendant la nuit, laisser des enfants en bas âge jouer avec l'ordinateur sans surveillance, ...).

La faute légère habituelle est celle qui présente un caractère répétitif anormalement fréquent. Ce caractère d'habitude doit s'apprécier, non pas seulement en fonction de la nature particulière de la faute reprochée, mais au regard de toutes les fautes qu'elles soient, commises par le travailleur.

<sup>43</sup> Cass. 16 mars 1992, J.T.T., 1992, p.218 ; Cass. 18 janvier 1993, J.T.T., 1993, 223

Il est conseillé, dès lors, à l'employeur de contracter une assurance pour ces ordinateurs et de clairement indiquer dans un document spécifique dans quelles circonstances, le travailleur sera responsable de la détérioration de l'ordinateur et dans quelles circonstances l'assurance interviendra pour couvrir le dommage.

#### **E. Mise à disposition d'un ordinateur – rémunération et politique salariale**

##### ***1°) Remplacement d'un bonus par la mise à disposition gratuite d'un ordinateur***

Les mêmes remarques que celles formulées dans le cadre de l'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC privé peuvent être reprises. Il est évident qu'une telle démarche implique que l'avantage privé résultant de la mise à disposition gratuite d'un matériel informatique sera considéré comme de la rémunération, élément essentiel du contrat. Il sera donc difficile pour l'employeur de demander la restitution, ou d'ordonner la suppression de cet avantage.

##### ***2°) Remplacement d'une augmentation salariale conventionnelle, barémique ou d'une indexation par la mise à disposition gratuite d'un ordinateur***

Concernant le remplacement de l'augmentation salariale conventionnelle, le raisonnement est identique à celui développé pour le remplacement d'un bonus.

Par contre, il nous semble que l'avantage privé résultant de la mise à disposition gratuite d'un matériel informatique pourrait remplacer une augmentation barémique ou une indexation dans la mesure où l'article 6 § 1er de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs pourrait être appliqué.

Pour rappel, cet article précise que la rémunération peut être payée partiellement en nature, que si ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause.

La partie de la rémunération octroyée en nature est évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur, lors de son engagement.

Cette partie ne peut excéder 1/5 de la rémunération totale brute et 2/5 lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou un appartement.

Peuvent seuls être fournis à titre de rémunération en nature :

- le logement;
- le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles ;
- la jouissance d'un terrain ;
- la nourriture consommée sur les lieux du travail ;
- les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur ;
- les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.

Le matériel informatique mis à disposition par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail est un outil de travail mais qui compte tenu du fait qu'il peut être utilisé à titre privé constitue un avantage rémunérateur. Cet avantage pourrait être considéré par les parties comme faisant partie de la rémunération mensuelle fixe du travailleur pour autant qu'il fasse l'objet d'une évaluation par écrit. A ce titre, cet avantage pourrait être pris en considération pour apprécier le respect des barèmes et des indexations.

Ainsi, au sein de la commission paritaire n° 218, une augmentation barémique de 22 € est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Cette augmentation s'applique également aux employés qui bénéficient d'une rémunération supérieure aux barèmes. Il est cependant prévu que cette augmentation peut être remplacée par un avantage équivalent, récurrent et définitif. La mise à disposition d'un P.C. Privé pourrait être considérée comme étant cet avantage.

Il est évident que cet avantage devra être pris en considération dans la base de calcul des futures indexations et augmentations barémiques.

### **3°) *Mise à disposition gratuite d'un ordinateur et pécule de vacances***

L'avantage résultant de l'usage privé du matériel informatique est soumis à la perception de cotisations de sécurité sociale. Un simple et double pécule de vacances sera dû sur l'avantage en nature déclaré.<sup>44</sup> Dans le cadre d'un régime de facturation de cet avantage au travailleur, le simple et double pécule ne sera pas dû.

### **4°) *Mise à disposition gratuite d'un ordinateur et préavis***

L'avantage résultant de l'usage privé du matériel informatique doit être pris en considération dans le calcul de base de la rémunération annuelle. Il s'agira, néanmoins, d'évaluer cet avantage. Tout comme en matière de sécurité sociale, il s'agira d'évaluer l'avantage réel que cette mise à disposition procure au travailleur. Chose peut aisée de sorte qu'il y aura lieu d'évaluer, nous semble-t-il, d'une manière forfaitaire cet avantage. Cette évaluation n'est pas nécessairement celle retenue en matière fiscale et de sécurité sociale. Néanmoins, en l'espèce, nous estimons que les forfaits imposés par ces réglementations reflètent d'une manière raisonnable l'avantage dont retire le travailleur de cette mise à disposition.

### **5°) *Mise à disposition gratuite d'un ordinateur et heures supplémentaires***

Nonobstant le fait que le matériel informatique est mis à disposition du travailleur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail en tant qu'outil de travail, les principes exposés dans la partie consacrée à l'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC privé peuvent également être repris dans cette hypothèse.

Néanmoins, si l'employeur souhaite effectivement que le travailleur preste des heures de travail à domicile - et ce pour autant que celui-ci l'accepte - une problématique de travail à domicile et/ou d'heures supplémentaires pourraient se poser.

Cependant, la réglementation PC Privé n'envisage pas une telle éventualité.

---

<sup>44</sup> article 1 de l'arrêté royal du 18 février 2003 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés