



squa

le magazine SETCa des Cadres

riend

Les avantages
extralégaux

Préface

Squar**ed** est une publication du SETCa (le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de la FGTB) qui s'adresse spécifiquement aux travailleurs cadres. Squar**ed** est une publication semestrielle qui présente

des informations pratiques sur les cadres, leurs droits et tous les aspects auxquels ils sont régulièrement confrontés dans leur vie professionnelle. Squar**ed** est également accessible online sur www.setca.org.

Devenir membre

En tant que cadre, vous aussi, vous avez des droits ! Le SETCa est à vos côtés pour vous aider à y voir plus clair, vous épauler en cas de besoin et défendre jour après jour vos intérêts.

Vous souhaitez devenir membre du SETCa ? Rien de plus simple : surfez vite sur www.setca.org et remplissez le formulaire d'affiliation en ligne !

Le saviez-vous ?

Sur www.setca.org, rubrique « Mes droits Online », vous pouvez faire le plein de conseils sur toute une série de thématiques bien utiles : voiture de société, bonus salarial, avantages extralégaux, frais de déplacement, travail sur un écran...

Il vous reste des questions ? Posez-les au délégué SETCa de votre entreprise ou à votre section régionale SETCa !



➤ Les avantages extralégaux : une palette de possibilités

Votre rémunération ne se limite pas forcément à ce que vous percevez chaque mois sur votre compte. Votre employeur peut en effet décider de vous octroyer certains avantages complémentaires.

C'est ce qu'on appelle les avantages extralégaux. Il en existe trois catégories : les avantages de toute nature, les avantages sociaux et les frais propres à l'employeur.

Pour l'employeur, ces avantages extralégaux sont souvent vus comme une alternative intéressante au paiement d'un salaire plus élevé. Il s'agit, pour eux, d'une « contrepartie » séduisante sur le plan financier. Octroyer des avantages extralégaux revient effectivement moins cher que le fait de payer un salaire plus élevé (car ils coûtent moins cher en cotisations sociales).

Pour le SETCa, l'avantage extralégal ne doit pas être vu comme le remplaçant d'une potentielle augmentation de salaire. Ce qui doit avant tout être privilégié au niveau de la rémunération, c'est le paiement d'augmentations salariales brutes (qui contrairement aux avantages extralégaux, sont intégralement prises en compte dans le calcul de la pension, des indemnités en cas de maladie ou d'accident de travail, etc.).

Pour bon nombre de cadres, les avantages extralégaux font couramment partie du package salarial. Qu'est-ce qui est considéré au juste comme avantage extralégal ? Quelles sont les conditions à remplir ? Serez-vous taxé sur ces avantages ? Votre employeur paiera-t-il des cotisations sociales sur ces mesures ? Quels avantages concernent principalement les cadres ? Nous faisons le tour de la question !

Avantages en nature ou avantages de toute nature ?

Les termes se ressemblent mais ne veulent pas du tout dire la même chose. Il s'agit donc de ne pas les confondre ! De manière générale, le paiement de la rémunération d'un travailleur s'effectue en espèces. Toutefois, la législation autorise, dans certaines limites, le paiement de la rémunération en nature (notamment lorsque c'est souhaitable en raison de la nature de l'activité ou de la profession). Cette forme de paiement est appelée avantage en nature. Sur le plan légal, l'employeur peut également décider d'octroyer des avantages qui viennent s'ajouter en supplément de la rémunération. On parle alors d'avantages de toute nature.



Avantages en nature : une partie de la rémunération

Ce qu'on appelle les avantages en nature ne sont pas définis clairement sur le plan légal. On peut dire qu'il s'agit d'avantages octroyés par l'employeur en raison ou à l'occasion d'une activité professionnelle.

La partie de la rémunération payée en nature devra être déterminée par écrit et portée à la connaissance du travailleur au moment de son engagement.

Quelles sont les conditions à remplir pour considérer qu'il s'agit d'un avantage en nature?

L'évaluation préalable par écrit de la partie de la rémunération payée en nature et la notification préalable au travailleur sont deux des conditions pour que la valeur des avantages en nature puisse être considérée comme rémunération. A

défaut de respecter ces deux conditions, le travailleur peut contester non seulement la valeur des avantages en nature qui sont accordés par l'employeur mais également le fait qu'une partie de sa rémunération soit, lors de son paiement, re-

tenu au titre d'avantage en nature.

Ces avantages doivent être considérés comme un élément de rémunération et soumis comme tels au calcul des cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel. □

Quels avantages peuvent être rémunérés « en nature » ?

Seuls les avantages suivants peuvent faire l'objet d'un paiement en nature :

- le logement ;
- le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles ;
- la nourriture fournie par l'employeur et consommée sur les lieux de travail ;
- la jouissance d'un terrain ;
- 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.

Certaines limitations sont néanmoins prévues :

- 50% de la rémunération totale brute lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques, concierges, apprentis ou stagiaires, complètement logés et nourris chez l'employeur ;
- 40% de la rémunération brute totale lorsque l'employeur met à disposition du travailleur une maison ou un appartement ;
- 20% de la rémunération brute totale dans tous les autres cas.

Tous les autres avantages qui ne font pas partie de cette énumération limitative constituent des suppléments à la rémunération normale que l'on qualifie d'avantages de toute nature. □



Avantages de toute nature : un supplément à la rémunération

Dans certaines entreprises, il est de pratique courante d'accorder en plus de la rémunération habituelle des avantages particuliers : voiture de société, GSM d'entreprise, matériel informatique...

C'est ce qu'on nomme les avantages de toute nature.

L'avantage de toute nature est-il considéré comme un revenu professionnel ?

Oui, l'avantage de toute nature est considéré comme un revenu professionnel.

A ce titre, il est en principe soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale et à la retenue d'un

précompte professionnel.



L'employeur doit-il déclarer l'avantage de toute nature ?

Le montant imposable de l'avantage de toute nature doit être

repris par l'employeur sur la fiche fiscale individuelle 281.10. 


Comment est évalué l'avantage de toute nature ?

L'avantage de toute nature doit être comptabilisé à hauteur de la valeur réelle qu'il a pour celui qui le perçoit. Cette estimation représente le montant que le bénéficiaire (le travailleur) aurait dû payer pour bénéficier du même avantage dans des conditions normales.

Dans certains cas, la loi a néanmoins prévu une évaluation forfaitaire

pour certains avantages de toute nature. Dans ce cas, la valeur de l'avantage par rapport à sa valeur réelle n'a aucune importance.

Le montant imposable sera toujours celui qui a été fixé forfaitairement.

Attention, l'évaluation de l'avantage de toute nature peut être différente selon que l'on se situe sur le plan social ou sur le plan fiscal. 

➔ Les voitures de société

Quelles sont les conséquences de la mise à disposition d'une voiture de société à titre privé sur le plan fiscal ?

Pour de nombreux travailleurs (en particulier les cadres), les voitures de société représentent un élément essentiel de la rémunération.

Si vous bénéficiez d'une voiture de société mise à disposition par votre employeur, vous l'utilisez certainement pour vos déplacements privés. L'usage privé d'un véhicule

de société concerne le trajet domicile/lieu de travail et l'utilisation du véhicule pendant les week-ends, jours fériés et vacances.

L'usage privé d'une voiture de société constitue un avantage de toute nature. Le fisc considère donc cet avantage comme du salaire. Cet avantage s'ajoute aux rémunérations im-

posables ordinaires prises en compte pour le calcul professionnel.

Etant donné qu'il y a un avantage imposable, votre employeur doit donc d'une part retenir le pré-compte professionnel et d'autre part mentionner le montant de l'avantage sur la fiche individuelle 281.10. □

Comment calcule-t-on l'avantage de toute nature résultant de l'utilisation privée d'une voiture de société ?

Pour calculer le montant de l'avantage de toute nature, sur lequel vous serez taxé, vous devez appliquer une formule de calcul.

L'avantage ne peut jamais être inférieur à € 1.250 (exercice d'imposition 2016/revenus 2015).

Si vous payez une contribution à votre employeur, le montant de celle-ci sera déduit de l'avantage imposable. Tous les frais inhérents

à l'utilisation du véhicule de société sont inclus : l'achat, les entretiens, la taxe d'immatriculation, la prime d'assurance et le carburant.

La formule de calcul est la suivante : la valeur catalogue du véhicule (c.-à-d. le prix catalogue à l'état neuf lors d'une vente à un particulier, options et TVA réellement payés comprises, sans tenir compte des réductions, diminutions, rabais

ou ristournes) x 6/7 x le coefficient de taux d'émission CO².

Une fois la valeur catalogue établie, elle subira une décote en fonction de l'âge du véhicule.

Période écoulée depuis la 1 ^{re} inscription du véhicule (un mois commencé compte pour un mois entier)	Pourcentage de la valeur catalogue à prendre en considération lors du calcul de l'avantage
De 0 à 12 mois	100%
De 13 à 24 mois	94%
De 25 à 36 mois	88%
De 37 à 48 mois	82%
De 49 à 60 mois	76%
A partir de 61 mois	70%

Le pourcentage de base CO² s'élève à 5,5% pour une émission CO² de

- 91 gr/km pour les véhicules au diesel ;
- 110 gr/km pour les véhicules alimentés à l'essence, au LPG ou au gaz.

Cette émission de référence-CO² sera revue chaque année en fonction de l'évolution des émissions CO² des véhicules immatriculés comme neuf.

Lorsque l'émission de CO² dépasse l'émission de référence (donc si votre véhicule est plus polluant),

le coefficient est augmenté de 0,1% par gramme de CO² (jusqu'à un maximum de 18%). Lorsque l'émission de CO² est inférieure au coefficient de référence, le coefficient est réduit de 0,1% par gramme de CO² (jusqu'à un minimum de 4%).

Si aucune donnée sur les émissions de CO² n'est disponible à la DIV (Direction pour l'Immatriculation des Véhicules), ce sont les coefficients d'émission de CO² suivants qui sont utilisés :

- 195 gr/km s'ils sont propulsés par un moteur diesel (ce qui débouche sur un coefficient de CO² de 15,5%) ;
- 205 gr/km s'ils sont propulsés par un moteur essence, LPG ou gaz naturel (ce qui débouche sur un coefficient de CO² de 14,5%).



Rouler de manière écologique = avantage fiscal ?

Avec cette forme de calcul, les voitures vertes avec une faible émission CO² deviennent fiscalement plus intéressantes. Les employés bénéficiant d'une voiture plus modeste et moins polluante y ont un peu gagné. Par contre, les employés et surtout les cadres bénéficiant d'une voiture plus oné-

reuse et plus polluante ont vu leurs impôts augmenter.

Aujourd'hui, le Gouvernement entend clairement montrer qu'il veut rendre la fiscalité automobile plus verte et inciter à faire des choix plus durables. Pour encourager les entreprises à investir dans les voitures respectueuses de

l'environnement, on examinera si le montant minimal de l'avantage de toute nature peut être supprimé. Si cet avantage minimal est supprimé, il y aura moins de taxes à payer pour les petites voitures, les voitures « meilleur marché » et les voitures écologiques.



Pourriez-vous exiger de votre employeur de recevoir une voiture plus écologique ?

Non, si le modèle de voiture est fixé contractuellement, sauf si votre employeur marque son accord. Dans ce cas, le contrat doit être adapté.

Mais il est fort à parier que votre employeur refusera dans la mesure où il doit respecter un contrat de leasing qui court en général sur une période de 4 à 5 ans.

Il risque de ce fait de se retrouver avec une voiture qu'il ne peut pas remettre à la société de leasing sans subir des coûts supplémentaires.

Pourriez-vous également refuser une voiture offerte parce qu'elle est trop polluante ?

En général, vous pouvez choisir certains modèles de voiture ou en fonction d'un budget préétabli. De

ce fait, vous pouvez vous-même opter pour une voiture moins polluante. Une fois le modèle choisi,

vous ne pouvez plus revenir sur votre choix jusqu'à la fin du contrat de leasing.

Devez-vous payer des cotisations ONSS pour votre voiture de société ?

Le fait de pouvoir utiliser à des fins privées une voiture de société n'est pas considéré par l'ONSS comme de la rémunération. C'est la raison pour laquelle une voiture de société n'est donc pas soumise aux cotisations ordinaires de la sécurité sociale.

En revanche, votre employeur est redevable d'une cotisation de solidarité sur l'avantage. Il s'agit d'une cotisation basée sur un critère

écologique et appelée « cotisation CO² ». Concrètement, elle consiste en un montant mensuel forfaitaire qui est fonction du taux d'émission CO² du véhicule. Ce montant est indexé au 1^{er} janvier de chaque année. La cotisation de solidarité forfaitaire est due indépendamment de la participation financière du travailleur et ce, quelle que soit la hauteur de l'intervention du travailleur.

Enfin, votre employeur ne peut déduire de sa base imposable à l'impôt des sociétés que 83% de l'avantage en nature, 17% de cette valeur restent soumis à l'impôt des sociétés

Et si votre employeur décide de vous retirer la voiture de société ?

Le véhicule de société mis à disposition par l'employeur à titre privé est considéré comme un élément de la rémunération. Vous bénéficiez de la sorte d'un avantage rémunérateur qui fait partie intégrante de votre salaire.

Des problèmes peuvent se poser lorsque votre employeur décide de retirer votre véhicule de société ou de le remplacer par un véhicule de moindre valeur.

La jurisprudence considère que votre employeur ne peut modi-

fier unilatéralement les éléments essentiels du contrat de travail et certainement pas la rémunération. Votre employeur ne peut pas reprendre votre véhicule de société comme cela ou le remplacer par un véhicule de moindre valeur.

Quels sont vos moyens d'action si votre employeur décide de vous retirer votre voiture ou de la remplacer par une voiture de moindre valeur ?

Plusieurs moyens d'actions juridiques sont à votre disposition.

Mais très souvent, ces situations aboutissent à une rupture du

contrat de travail.

Qu'en est-il en cas de suspension du contrat de travail ?

Ce type de situation est généralement déterminé dans ce qu'on appelle une « car policy ». Si vous

vous retrouvez dans le cas, vous devez vérifier s'il existe bien une « car policy » et si des mesures

sont prévues concernant votre véhicule en cas de suspension du contrat de travail.

Qu'est-ce qu'une « car policy » ?

En pratique, il s'agit d'un contrat entre le travailleur et l'employeur

qui définit précisément les droits et obligations des deux parties en

matière de véhicule de société. Ce contrat n'est pas obligatoire sur le

plan légal mais mieux vaut le prévoir dès le départ pour éviter tout malentendu par la suite, en cas de problème.

A titre d'exemple, une « car policy » peut reprendre les rubriques suivantes :

- les modalités d'utilisation du véhicule de société pour des déplacements à l'étranger, durant les vacances ;
- l'utilisation en bon père de famille du véhicule de société ainsi que les sanctions en cas d'usage abusif ;
- le sort du contrat véhicule lorsque le contrat de travail est suspendu ;

- les règles de responsabilité liées à l'utilisation du véhicule de société ;
- les règles d'utilisation de la carte d'essence etc.

Cette « car policy » peut être une annexe au règlement de travail. Dans ce cas, les modifications de la « car policy » ne peuvent avoir lieu que de commun accord. Il convient de suivre la procédure de modification du règlement de travail prévue à cet effet.

Si rien n'est prévu dans la « car policy », il faut distinguer les causes de suspension du contrat de travail pour lesquels vous conservez le droit au paiement de votre rémunération par votre employeur.

En cas d'incapacité de travail, vous avez le droit de conserver votre véhicule de société pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail. Après ces trente jours, le paiement de votre salaire incombe alors aux mutuelles. Si l'employeur le souhaite, il pourra vous demander de restituer le véhicule. Il est donc important que tout figure clairement dans la « car policy ».

En cas de vacances annuelles, jours fériés et petit chômage, vous avez le droit de conduire votre voiture de société. Si vous prenez des congés sans solde ou interrompez votre carrière, vous perdez en principe ce droit pendant cette période. □

Quid de votre voiture de société en cas de rupture de votre contrat de travail ?

Si votre contrat est rompu moyennant préavis, vous conservez votre voiture de société jusqu'à la fin du délai de préavis.

Si votre contrat est rompu moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, le travailleur doit restituer immédiatement le véhicule de société. L'avantage constitué par le véhicule de société doit être inclus dans la

base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Il arrive que votre employeur vous permette malgré tout de continuer à utiliser votre voiture de société pendant une période déterminée. Dans ce cas, il n'est plus question de relation de travail entre employeur et travailleur. Dès lors, la cotisation de solidarité, calculée sur la base de l'émission CO² de la voiture de

société n'est plus due. La valeur de cet avantage sera calculée selon sa valeur réelle et soumise aux cotisations de sécurité sociale ordinaires. Il sera également soumis au précompte professionnel. □

Qui doit payer les frais en cas d'accident ?

Il faut distinguer la responsabilité civile et la responsabilité pénale.

En ce qui concerne votre responsabilité civile dans le cadre de la relation de travail, celle-ci ne peut être engagée qu'en cas de vol, de faute lourde ou de faute légère habituelle.

Vis-à-vis des tiers, seul votre employeur est responsable. Il pourra éventuellement se retourner contre vous si vous avez commis une faute dans l'intention

de nuire, une faute lourde ou une faute légère habituelle.

En dehors de la relation de travail, votre responsabilité n'est pas limitée, ni couverte. Votre employeur n'a pas à supporter les conséquences de vos fautes non professionnelles.

En ce qui concerne votre responsabilité pénale, vous êtes seul responsable des infractions pénales que vous commettez. Et ce, même si l'infraction a été

commise pendant vos heures de travail et dans le cadre l'exécution de votre contrat de travail. Votre employeur est toutefois civilement responsable vis-à-vis de la victime (paiement de dommages et intérêts) et solidairement responsable du paiement des amendes. Celui-ci pourra toutefois vous en réclamer le remboursement puisque le paiement d'une amende trouve sa source dans une faute pénale. □

Pouvez-vous prêter votre voiture de société ?

Tout dépend de ce qui est indiqué dans la « car policy ». En général, les employeurs font une exception pour votre partenaire et vos enfants. □

➔ GSM/smartphone d'entreprise

Vous avez reçu un GSM ou un smartphone de la part de votre employeur. Qu'en est-il sur le plan de la sécurité sociale ?

C'est à votre employeur d'assumer la partie des frais afférente à l'utilisation professionnelle d'un GSM/smartphone mis à disposition du travailleur. La prise en charge de ces frais par votre employeur ne constitue pas de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale.

Par contre, la partie des frais liée à l'usage privé, si elle est prise en charge par votre employeur, constitue un avantage rémunéra-

toire à soumettre aux cotisations de sécurité sociale.

Il n'existe pas de disposition légale fixant la valeur d'un avantage de ce type. L'avantage de toute nature « GSM » peut être, selon l'ONSS, évalué à € 12,50 par mois si certaines conditions sont respectées. Ce montant comprend l'abonnement, les frais de communication, l'appareil lui-même et la connexion internet mobile.

L'ONSS fixe toutefois 2 conditions :

- l'employeur ne peut pas avoir mis en place de système permettant de déterminer correctement le montant relatif à l'usage privé (comme un système de double facturation) ;
- il ne peut pas y avoir une trop grande disproportion entre les possibilités de l'appareil (et donc de son prix) et l'usage professionnel que le travailleur doit en faire. □

Comment serez-vous taxé sur cet avantage de toute nature ?

L'utilisation privée du GSM d'entreprise constitue un avantage rémunérateur pour le travailleur. Cet avantage doit être évalué à sa valeur réelle en tenant compte des factures établies par l'opérateur téléphonique.

Pour apprécier la valeur de l'avantage, il faut considérer le montant que vous auriez dû dépenser, dans des conditions normales, pour obtenir le même avantage, et non pas le prix de revient pour votre employeur.

En pratique, on constate que l'administration fiscale tient compte d'une évaluation forfaitaire de l'avantage « usage privé du GSM/smartphone mis à disposition » et ce, sans en déterminer la valeur réelle.

Il se peut qu'avec votre employeur, vous ayez convenu de payer une contribution pour l'usage privé du GSM ou du

smartphone. Cette contribution peut être prévue sous la forme d'un montant forfaitaire par exemple. Cette quote-part sera

déduite de l'avantage fiscal.

Cet avantage de toute nature doit être mentionné sur la fiche fiscale 281.10. □

Dans le cadre d'une politique de réduction des coûts, votre employeur prévoit de reprendre tous les GSM professionnels du service. En a-t-il le droit ?

Non, votre employeur ne peut reprendre aussi simplement un avantage de toute nature. L'usage

privé de votre téléphone fait partie de votre rémunération. Votre employeur n'a pas le droit de modi-

fier unilatéralement les éléments essentiels de votre contrat de travail dont votre rémunération. □

➤ PC et matériel informatique

Vous pouvez utiliser votre ordinateur professionnel à des fins privées. Quelles sont les conséquences ?

L'utilisation gratuite à des fins personnelles d'une installation informatique mise à disposition du travailleur par son employeur à des fins professionnelles fait naître un avantage de toute nature imposable et soumis aux cotisations sociales.

Il est vrai que les différences de traitement fiscal et social et le manque de clarté dans la réglementation ONSS créent un flou sur le terrain. A terme, la législation va être adaptée et prévoira le paiement de :

- € 6/mois pour l'ensemble PC et tablette ;
- € 3/mois pour une tablette ;
- € 5/mois pour une connexion internet fixe mais uniquement

€ 2/mois par connexion mobile si l'employeur ne fournit que l'internet mobile. L'avantage en nature pour internet sera en tout état de cause plafonné à € 5/mois.

Pour l'instant, et jusqu'à ce que les nouveaux montants aient été fixés par la loi, l'ONSS pratiquera de la sorte :

- un PC reste évalué à € 15/mois (€ 180 sur base annuelle). Si l'employeur met à disposition un PC

et une tablette, l'avantage reste toujours limité à € 15/mois pour les 2 appareils. Dans l'hypothèse où votre employeur met seulement à disposition une tablette, l'avantage doit être déclaré à sa valeur réelle.

▪ pour l'internet fixe : l'avantage reste toujours limité à € 5/mois, même s'il existe plusieurs abonnements en combinaison ou non avec l'internet mobile. Sur le plan fiscal, l'avantage de toute nature doit être évalué de la même manière que sur le plan

social c.-à-d. sur la base des forfaits annuels respectifs de € 180 et € 60 et sous déduction de votre éventuelle participation dans cette mise à disposition. En ce qui concerne les tablettes, il faut se référer à la valeur réelle de l'avantage.

Mon employeur a fait installer une ligne haut débit dans le cadre du télétravail. J'espère qu'on ne va pas me compter cela comme un avantage en nature : j'ai déjà un abonnement privé à internet !

Non, étant donné que cette ligne a été mise à votre disposition dans le cadre de la relation de tra-

vail, cela ne constitue pas un avantage de toute nature. Il en aurait été autrement si cette connexion

internet avait été installée à des fins privées.

Les avantages sociaux

Qu'est-ce qu'un avantage social ?

En général, les avantages sociaux peuvent être décrits comme étant des avantages octroyés par votre employeur avec une finalité expressément sociale, ayant pour but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de

promouvoir les liens entre le personnel et l'entreprise.

Un avantage social est exonéré en principe dans le chef du travailleur et non déductible comme frais professionnel dans le chef de l'employeur. Il existe cependant

certaines exceptions à cette règle. Les avantages sociaux peuvent être une prime, la prise en charge de certains frais ou encore le fait d'octroyer une tablette, une prime de X € pour fêter les X années d'existence de l'entreprise, etc.

➔ Les frais propres à l'employeur

Qu'est-ce que les frais propres à l'employeur ?

Lorsque votre employeur vous rembourse des frais qui lui incombent, ces sommes sont exclues de la notion de rémunération. Il doit nécessairement s'agir de frais occasionnés par l'exécution du contrat de travail comme, par exemple, le remboursement des frais de déplacement. Lors d'un contrôle, ce sera à votre employeur de démontrer la réalité de ces frais via la production de documents probants ou tout autre moyen de preuve.

En ce qui concerne les frais peu élevés, il est possible qu'il soit difficile de les prouver à l'aide de justificatifs. Dans ce cas, il est possible de les évaluer de manière forfaitaire. Votre employeur devra toujours pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Lorsque le remboursement dépasse le montant des frais réellement exposés, celui-ci sera considéré comme de la rémunération passible du calcul de cotisation de sécurité sociale.

Sur le plan fiscal, pour que ces frais ne soient pas imposables,

votre employeur devra également justifier non seulement la réalité mais aussi le montant et le caractère professionnel de la dépense.

En ce qui concerne le montant du remboursement, il peut s'agir d'une indemnité correspondant aux frais réellement exposés. Il peut également s'agir d'un montant forfaitaire établi conventionnellement sur la base de normes sérieuses et concordantes ou être fixé par référence à des indemnités analogues allouées par l'état aux membres de son personnel. □

Je suis en mission à l'étranger et mon employeur me verse une indemnité. Est-ce considéré comme des frais propres à l'employeur ?

Si vous partez en mission de service à l'étranger pour le compte de votre employeur, vous êtes souvent confronté à des frais accessoires liés à ces missions à l'étranger et qui, en principe, devraient être à charge de votre employeur.

Lorsqu'une entreprise octroie à ses travailleurs des indemnités de séjour forfaitaires journalières dans le cadre de telles missions à l'étranger, ces indemnités peuvent, sous certaines conditions et dans des limites déterminées, être considé-

rées comme un remboursement de frais propres à l'employeur. □

Quels sont les travailleurs visés par les indemnités de voyage ?

Il s'agit des travailleurs pour lesquels les déplacements de/vers

l'étranger ne font pas partie de l'activité journalière normale.

Quels montants ?

L'administration fiscale accepte un montant de € 37,18 par jour à titre d'indemnisation forfaitaire des frais pour les voyages de service à l'étranger, quelle que soit la destination. Cette indemnité peut être octroyée sans pièces justificatives.

Un forfait supérieur est autorisé lorsque les circonstances propres au pays où la mission est remplie le justifient. Pour ce, il faut se référer à la liste des pays que les autorités utilisent pour leurs fonctionnaires.

Contrairement au montant de € 37,18, qui n'est pas indexé, les montants de la liste des pays sont adaptés chaque année.

Quels voyages ?

Par voyage de service à l'étranger, il faut entendre une mission de courte durée à l'étranger au service de l'employeur qui occupe le travailleur de minimum 10h à maximum 30 jours calendriers successifs.

Le système des indemnités forfaitaires peut également être appliqué

aux missions de plus de 30 jours moyennant les conditions suivantes :

- le montant maximum des indemnités forfaitaires de séjour est égal à € 37,18 par jour ou à l'indemnité journalière forfaitaire de séjour déterminée par pays ;

- l'attribution des indemnités forfaitaires est limitée à 24 mois maximum ;
- le paiement des indemnités forfaitaires cesse si le travailleur s'établit définitivement à l'étranger.

Que couvre l'indemnité forfaitaire ?

Ces indemnités forfaitaires sont censées couvrir les frais de repas

et les autres petites dépenses comme, par exemple, le transport

(taxi, métros, trams...), les boisons, les en-cas etc.

Lorsque les frais de logement sont remboursés par l'employeur et comprennent certains repas ou petites dépenses, les indemnités forfaitaires doivent être diminuées de :

- 15% de l'indemnité forfaitaire journalière pour le petit déjeuner ;
- 35% de l'indemnité forfaitaire journalière pour le repas de midi ;
- 45% de l'indemnité forfaitaire journalière pour le repas du soir ;
- 5% de l'indemnité forfaitaire journalière pour les petites dépenses.

Si des chèques repas sont octroyés par l'employeur pour indemniser les frais de repas exposés lors du séjour à l'étranger, l'intervention de l'employeur doit être déduite du montant de l'indemnité forfaitaire.

Tant le fisc que l'ONSS considèrent ces indemnités forfaitaires journalières comme un remboursement de frais propres à l'employeur. Elles sont dès lors déductibles pour votre employeur et non imposables pour lui. Elles ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Pour l'exonération ONSS, il est requis de démontrer le caractère professionnel du voyage ainsi que la date du lieu, motif de la visite, etc.

Toutefois, si votre employeur vous octroie une indemnité pour vous récompenser de bien vouloir partir à l'étranger, elle sera qualifiée de « rémunération ». En effet, toute somme octroyée en contrepartie de prestations de travail doit être qualifiée de rémunération et de ce fait être assujettie aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel. □

Et en Belgique ? Que percevrez-vous comme montant ?

Un déplacement de service de minimum 5h sur ordre de l'employeur est requis pour pouvoir bénéficier de l'indemnité forfaitaire.

Si l'indemnité octroyée excède les montants précités et/ou si les déplacements ne correspondent pas aux conditions de durée minimum, elle doit être considérée comme une rémunération imposable.

Pour l'ONSS, les indemnités de séjour sont à certaines conditions exemptées de cotisations de sécurité sociale.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- les indemnités de frais de séjour ne concernent que les travailleurs non-sédentaires . Par non-sédentaire, l'ONSS vise le travailleur qui, en cours de journée, est obligé de se déplacer et ne peut donc disposer des installations sanitaires de son employeur ou d'une filiale de celui-ci (par exemple : toilettes, douches, réfectoire). Le travailleur doit par conséquent faire usage d'accommodations privées ;
- le travailleur non-sédentaire doit être en route plus de 4h au cours de la journée ;
- aucune distinction ne peut être faite entre les niveaux hiérarchiques ;
- les travailleurs qui sont occupés un ou plusieurs jours en suivant au même endroit (par exemple un chantier) ou chez le même commanditaire n'ont pas la qualité de travailleur non-sédentaire. L'ONSS estime que ce lieu devient le lieu de travail et le travailleur peut y faire usage des installations sanitaires (sauf si le contraire peut être démontré). Dans ce cas, seul l'octroi de chèques repas est envisageable.

L'ONSS accepte actuellement un montant de € 35 lorsqu'il s'agit d'une nuitée.

Lorsque le travailleur ne reste pas loger, l'ONSS accepte qu'il soit octroyé :

- une indemnité de route de € 10 ;
- une indemnité de € 6 à titre de frais de repas si le travailleur ne peut emporter de quoi manger.

Cette indemnité de repas ne pourra être octroyée si le travailleur reçoit déjà des chèques repas avec intervention patronale. Cette dernière devra alors être déduite du forfait.

Déplacement par journée calendrier		Supplément pour la nuit	
Plus de 5h à moins de 8h	8h et plus	Logement aux frais du membre du personnel	Logement gratuit
€ 3,82	€ 19,22	€ 43,78	€ 23,04

Montants indexés au 1^{er} janvier 2014. Tout type de personnel.



Plus d'avantages = moins de... ?

Nous le constatons, les avantages extralégaux sont intéressants pour l'employeur : ils coûtent moins cher en cotisations de sécurité sociale que le paiement d'un salaire plus élevé. Ils sont aussi fiscalement plus intéressants.

Même si les avantages extralégaux comportent, comme le nom l'indique, de nombreux avantages, ils restent moins intéressants pour le travailleur que du salaire supplémentaire... La sécurité sociale qui bénéficie à tous les travailleurs en souffre également.

Une augmentation salariale a en effet plus d'impact sur la pension, sur une indemnité de maladie éventuelle, sur une indemnité en cas d'accident de travail et autres prestations sociales comme le chômage.

De nombreux cadres jonglent souvent avec un panel d'avantages extralégaux : véhicule et GSM de société, PC, indemnités en cas de voyage à l'étranger, avantages sociaux etc.

Si la rémunération est en grande partie constituée de ce type d'avantages tandis que le salaire brut est très bas, ce n'est pas une bonne chose. Vous pourriez avoir une mauvaise surprise en cas de maladie, chômage, pension etc. Mieux vaut négocier des augmentations salariales brutes. Les avantages extralégaux doivent venir en supplément d'une rémunération juste et non en soutien à une rémunération affaiblie. □

➔ Dans le prochain squared

La représentation des cadres

Les cadres sont de plus en plus nombreux au sein des entreprises et pourtant, ils ne sont pas toujours considérés au même titre que les autres travailleurs. A cause du flou législatif qui règne actuellement, la représentation des cadres au sein des organes de concertation en entreprise reste insuffisante. De plus, dans bon nombre de Conventions Collectives de Travail (surtout dans les secteurs industriels), les cadres restent exclus du champ d'application de certaines CCT. Parfois, l'exclusion porte uniquement sur les conditions de travail et de rémunération, parfois aussi sur la délégation syndicale. Pour le SETCa, il s'agit là d'une situation inacceptable. Nous faisons le tour de la question dans le prochain squared ! □



➔ Déjà parus

