

**Nous recevons la question suivante de Madame Hélène B., Recruitment Officer :**

**« Plusieurs candidats nous demandent de maintenir, dans l'offre de package salarial que nous leur soumettons, l'indemnité forfaitaire de frais nette dont il bénéficiait chez leur précédent employeur. Est-ce légalement OK ? Y a-t-il des éléments auxquels nous devons être attentifs lorsque nous fixons les forfaits de frais ? »**

1. Tant l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) que l'administration fiscale estiment que les sommes payées au travailleur et qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur sont exclues de la notion de rémunération. Puisque ce remboursement n'est pas de la rémunération, il est exonéré de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel. C'est pour cette raison qu'on parle d'indemnité « nette ».

Afin de bénéficier de ce traitement avantageux, il faut nécessairement que ces frais soient réellement exposés dans le cadre de la relation de travail. Dès lors que ces remboursements de frais ont pour effet d'enrichir le travailleur, ils constitueront bien de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt.

Afin de ne pas imposer une trop lourde charge administrative aux employeurs, tant l'ONSS que l'administration fiscale admettent qu'ils soient remboursés sur base forfaitaire, et non sur base réelle. Dans ce cas, des pièces justificatives ne sont pas nécessaires. Néanmoins, si vous souhaitez éviter la requalification de ces forfaits en rémunération en cas de contrôle, il y a plusieurs règles à respecter !

2. La première, et certainement la plus importante, l'octroi et le montant de l'indemnité forfaitaire doivent être liés à la fonction du travailleur et non à la personne du travailleur.

Ainsi, pour répondre à votre question, il n'est pas autorisé d'allouer des indemnités forfaitaires « à la tête du client ». Celle-ci doit tenir compte de la fonction exercée effectivement par le travailleur et des frais qu'il/elle est susceptible d'exposer dans le cadre de cette fonction. Ainsi, deux collaborateurs qui ont exactement la même fonction devront recevoir la même indemnité forfaitaire de frais.

Il est donc fortement recommandé de développer une politique de remboursement de frais cohérente et de la respecter en pratique, par exemple au travers d'une Policy.

Cette politique reprendra les règles d'octroi de l'indemnité de frais, son fondement et son montant, selon la fonction exercée. Lors de l'établissement de cette politique, nous vous recommandons de tenir compte de la liste des montants maximums admis par l'ONSS

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

Notons qu'il ne peut bien entendu pas être question de rembourser simultanément un même type de frais sur base forfaitaire et sur base réelle.

**3.** Comme déjà mentionné, un remboursement de frais ne peut avoir lieu que pour autant que ces frais soient réels. Se pose alors la question du maintien de ce remboursement durant les périodes de suspension du contrat de travail.

Dans la majorité des cas, l'octroi de l'indemnité forfaitaire devra cesser lors de la suspension du contrat de travail. En effet, puisque le travailleur ne génère aucun frais durant la suspension de son contrat de travail, il n'y a pas lieu de les lui rembourser.

Néanmoins, l'ONSS et l'administration fiscale admettent que le forfait soit maintenu pendant des absences de courte durée, c'est-à-dire inférieures à un mois.

**4.** Enfin, notons que dans certains cas, il peut être intéressant d'obtenir un *ruling* fiscal, par lequel l'administration fiscale valide les forfaits que vous souhaitez octroyer à vos collaborateurs. Un *ruling* fiscal est valable cinq ans et, pendant cette période, l'administration fiscale ne peut plus revoir sa position. Il vous offre donc de la sécurité juridique, en tout cas sur le volet fiscal.

A noter que, même si le *ruling* ne lie pas le Contrôle de l'ONSS, il renforcera très souvent votre dossier vis-à-vis de ce service d'inspection.

**5.** En cas de régularisation, l'administration fiscale et/ou l'ONSS vous réclamera des arriérés de précompte professionnel et/ou de cotisations de sécurité sur le forfait (ou la partie supérieure au forfait accepté). Le délai de prescription en la matière est généralement de trois ans.

*Cette réponse vous a été proposée par [YELAW](#), cabinet d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Si vous souhaitez vous aussi soumettre une question, envoyez-nous votre question à l'adresse [legal@hralert.be](mailto:legal@hralert.be). Toutes les deux semaines nous publierons une réponse sur notre plateforme.*

*Gardez en tête que cette rubrique a pour intérêt d'être généraliste et de proposer une première approche de la question. Toute question soumise à cette rubrique est également susceptible d'être publiée. Si vous souhaitez une réponse plus précise ou si vous souhaitez rester anonyme dans la gestion de la réponse, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre partenaire [YELAW \(info@yelaw.be, +32 2 262 46 86\)](#).*