

LES SEMINAIRES A L'ETRANGER

Il n'est pas rare qu'une entreprise organise un séminaire à l'étranger en faveur des membres de son personnel, de ses dirigeants ou encore de ses clients. L'organisation de tels séminaires dans des pays lointains a donné lieu à de nombreuses discussions ces dernières années, notamment avec l'administration des contributions directes.

I ASPECTS FISCAUX

1 Pour le bénéficiaire

Deux situations doivent donc être distinguées¹:

- S'il s'agit d'un séminaire à l'étranger auquel le travailleur doit participer pour les besoins de sa profession, dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, on peut argumenter que l'employeur intervient dans des frais qui lui sont propres et que cette intervention n'est pas taxable.

A noter également qu'en cas de missions à l'étranger, l'administration fiscale accepte, sauf cumuls, que le travailleur puisse bénéficier d'une indemnité forfaitaire exonérée d'impôts pour les frais de repas et petites dépenses. Une indemnité journalière n'est pas taxée si son montant ne dépasse pas celui autorisé pour les fonctionnaires². Une indemnité journalière forfaitaire ne peut bien entendu pas être cumulée avec le remboursement des frais réels.

¹ Une troisième situation peut également être envisagée: si la société offre des séminaires à l'étranger à des clients, il ne s'agit pas de « rémunération des travailleurs » au sens de l'article 30 du CIR 1992 dès lors que l'avantage n'est pas accordé aux *travailleurs* mais à des personnes tierces (qui n'ont pas de lien avec la relation de travail). Ceci n'empêche pas qu'il puisse cependant s'agir d'un avantage en nature, soumis à taxation.

² Voir les montants dans la fiche "Les frais de séjour en Belgique et à l'étranger".

- Si, par contre, le séminaire à l'étranger n'a pas de caractère professionnel³, et qu'il s'agit donc de la prise en charge de frais *privés*, il s'agira d'un avantage en nature soumis à taxation.

Les circonstances concrètes jouent un rôle important pour déterminer si le séminaire revêt ou non un caractère privé ou professionnel. Un élément important d'appréciation est la question de savoir si le voyage inclut également le partenaire conjugal.

Bien entendu, plus la destination est "exotique", plus l'administration aura tendance à estimer qu'il s'agit d'un avantage imposable pour les participants, vu la difficulté d'établir le caractère professionnel du séjour.

2 **Pour l'employeur**

Les frais de séminaires à l'étranger en faveur des membres du personnel, des dirigeants ou des clients, sont en principe déductibles au titre de frais professionnels.

En ce qui concerne les séminaires ou les colloques, il convient de scinder les frais de restaurant des autres frais de séminaire ou de colloque et de leur appliquer la limitation générale prévue pour la déduction de la quotité professionnelle des frais de restaurant, à savoir 69 %⁴.

³ Ce que l'Administration pourrait déduire entre autres d'un lieu de destination « exotique ».

⁴ Art. 53, 8°*bis* nouveau du CIR 1992.

II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

La question des séminaires à l'étranger ne fait l'objet d'aucune réglementation spécifique en matière de sécurité sociale. Les principes généraux sont donc applicables.

Pour rappel, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base de la rémunération du travailleur⁵. La notion de rémunération comprend notamment les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement⁶, ainsi que tout avantage que le travailleur reçoit en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail⁷.

Cependant, la définition de la notion de rémunération est tempérée par des dispositions légales qui excluent expressément de cette notion certains avantages alloués par l'employeur au travailleur. C'est le cas notamment des remboursements⁸ de frais dont la charge incombe à l'employeur (dits « frais propres à l'employeur ») exonérés, à certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale⁹.

Deux situations doivent donc être distinguées¹⁰:

- S'il s'agit d'un séminaire à l'étranger auquel le travailleur doit participer pour les besoins de sa profession, dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, on pourrait argumenter que l'employeur intervient dans des frais qui lui sont propres et que cette intervention est exonérée de cotisations de sécurité sociale (si les conditions fixées sont satisfaites).

A noter également qu'en cas de missions à l'étranger, l'ONSS accepte, sauf cumuls, que le travailleur puisse bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour les frais de repas et petites dépenses, exonérée de cotisations de sécurité sociale, si son montant ne dépasse pas celui autorisé pour les fonctionnaires¹¹.

⁵ Articles 14 de la loi du 27 juin 1969 et 23 de la loi du 29 juin 1981.

⁶ Article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

⁷ Cass., 20 avril 1977, *J.T.T.* 1977, pp. 180-185.

⁸ Remboursements forfaitaires ou des frais réels sur production de pièces justificatives.

⁹ Conditions fixées par l'article 19, § 2, 4°, de l'AR du 28 novembre 1969 et la jurisprudence (e.a.: Cass., 17 mai 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 258): (1) les frais remboursés doivent avoir été supportés par le travailleur en raison de ou en conséquence de l'exécution de son contrat de travail - (2) l'employeur doit être tenu de rembourser ces frais - (3) l'indemnité doit correspondre à des dépenses supplémentaires réellement supportées par le travailleur.

¹⁰ Une troisième situation peut également être envisagée: si la société offre des séminaires à l'étranger à des clients, il ne s'agit pas de rémunération dès lors que l'avantage n'est pas accordé aux *travailleurs* mais à des personnes tierces (qui n'ont pas de lien avec la relation de travail).

¹¹ Cf. aussi la fiche sur les "frais de séjour à l'étranger"..

- Si, par contre, le séminaire à l'étranger n'a pas de caractère professionnel¹², et qu'il s'agit donc de la prise en charge de frais *privés*, l'exclusion de la notion de rémunération ne s'applique plus et les cotisations de sécurité sociale sont dues.

Claeys & Engels

Juin 2011

www.claeysengels.be

Ce document est destiné à donner une information générale sur les aspects fiscaux et de sécurité sociale du sujet traité. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, ce document ne contient aucune analyse juridique ou avis et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Claeys & Engels.

¹² Ce que l'Administration pourrait déduire entre autres d'un lieu de destination « exotique ».