

## SEMINARIES IN HET BUITENLAND

---

Niet zelden organiseert een onderneming een seminarie in het buitenland ten voordele van haar personeelsleden (of een deel ervan), van haar bedrijfsleiders, of nog, van haar cliënten. De organisatie van dergelijke seminaries in verre landen heeft de laatste jaren aanleiding gegeven tot talrijke discussies, o.a. met de administratie van de directe belastingen.

### I FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN

#### 1 Voor de verkrijger

Twee situaties moeten dus onderscheiden worden<sup>1</sup> :

- Als het om een seminarie in het buitenland gaat waaraan de werknemer of bedrijfsleider moet deelnemen omwille van beroepsredenen, in de context van de uitoefening van zijn functie, kan men aanvoeren dat de werkgever tussenkomt in de kosten die hem eigen zijn en dat deze tussenkomst niet belastbaar is.

Tevens moet men vaststellen dat ingeval van buitenlandse dienstreizen, de fiscus aanvaardt dat de werknemer kan genieten van een forfaitaire vergoeding voor de kosten van maaltijden en voor kleine uitgaven. Een dergelijke vergoeding wordt niet belast als dit bedrag niet het bedrag overstijgt dat is toegestaan voor ambtenaren<sup>2</sup>. Een dergelijke forfaitaire vergoeding kan uiteraard niet worden gecumuleerd met een terugbetaling van werkelijke kosten.

---

<sup>1</sup> Een derde situatie kan eveneens worden beschouwd : als de vennootschap seminaries in het buitenland aanbiedt aan cliënten, gaat het niet om bezoldiging van de werknemers (in de zin van art. 30 W.I.B. 1992) aangezien het voordeel niet aan de *werknemers* wordt toegekend maar aan derden (die niet verbonden zijn door een arbeidsverhouding). Dit belet evenwel niet dat het seminarie toch kan beschouwd worden als een belastbare voordeel.

<sup>2</sup> Cfr. bedragen uit de zogenaamde "landenlijst" (zie fiche "Verblijfskosten in België en in het buitenland").

- Als het seminarie in het buitenland daarentegen geen beroepsmatig karakter heeft<sup>3</sup>, en het dus gaat om het op zich nemen van *privé*-kosten, zal de deelname aan het seminarie belast worden als een voordeel in natura.

De concrete omstandigheden spelen een belangrijke rol bij het vaststellen of het seminarie een beroepsmatig of *privé* karakter heeft. Een belangrijk element in de beoordeling blijkt of het een reis al dan niet vergezeld van de partner betreft.

Uiteraard, hoe exotischer de plaats waar het seminarie wordt georganiseerd, des te meer beschouwt de fiscale administratie dit als een belastbaar voordeel in hoofde van de deelnemers, gezien het moeilijk wordt het beroepsmatig karakter van het verblijf aan te nemen.

## **2 Voor de werkgever**

De kosten verbonden aan de organisatie van een seminarie in het buitenland ten voordele van de personeelsleden of de bedrijfsleiders, zijn in principe aftrekbaar in hoofde van de onderneming als beroepskost.

Wat seminars en de colloquia betreft, past het om de restaurantkosten af te scheiden van de overige kosten van het seminarie of het colloquium en er de algemene beperking voor de aftrek van het beroepsmatig gedeelte van de restaurantkosten op toe te passen, te weten 69%<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Wat de administratie zou kunnen afleiden onder andere uit het 'exotische' karakter van de bestemming.

<sup>4</sup> Artikel 53, 8° *bis* van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

## II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

Het vraagstuk van seminaries georganiseerd in het buitenland wordt nergens op bijzondere wijze geregeld door de sociale zekerheidswetgeving. De algemene principes zullen bijgevolg van toepassing zijn.

De bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend op grond van het loon van de werknemer<sup>5</sup>. Het begrip “loon” omvat elk in geld waardeerbaar voordeel waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking<sup>6</sup> recht heeft ten laste van zijn werkgever, alsook elk voordeel dat de werknemer ontvangt als tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht<sup>7</sup>.

Anderzijds wordt de definitie van de term ‘bezoldiging’ afgezwakt door wettelijke voorzieningen die bepaalde voordelen, die de werkgever toekent aan de werknemer, uitdrukkelijk uitsluiten van dit begrip. Dit is meer bepaald het geval voor terugbetalingen van kosten<sup>8</sup> waarvan de last aan de werkgever toekomt (genaamd ‘kosten eigen aan de werkgever’), die zijn vrijgesteld, op bepaalde voorwaarden, van sociale zekerheidsbijdragen<sup>9</sup>.

Twee situaties moeten dus onderscheiden worden<sup>10</sup>:

- Als het om een seminarie in het buitenland gaat waaraan de werknemer moet deelnemen omwille van beroepsredenen, in de context van de uitoefening van zijn functie, zou men kunnen aanvoeren dat de werkgever tussenkomt in de kosten die hem eigen zijn en dat deze tussenkomst vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen (als de vastgelegde voorwaarden vervuld zijn).

Tevens moet men vaststellen dat ingeval van buitenlandse opdrachten, de RSZ aanvaardt, maar dan zonder cumuls, dat de werknemer kan genieten van een forfaitaire vergoeding voor de kosten van maaltijden en voor kleine uitgaven,

---

<sup>5</sup> Artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van werknemers.

<sup>6</sup> Artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

<sup>7</sup> Cass., 20 april 1977, *J.T.T.* 1977, p. 180-185.

<sup>8</sup> Forfaitaire terugbetalingen of terugbetalingen van reële kosten, op vertoon van stukken die dit aantonen.

<sup>9</sup> Voorwaarden vastgelegd door artikel 19, § 2, 4<sup>o</sup> van het K.B. van 28 november 1969 en de rechtspraak (o.a.: Cass., 17 mei 1993, *J.T.T.* 1993, p. 258) : (1) de terugbetaalde kosten moeten door de werknemer gedragen zijn omwille van of ten gevolge van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst – (2) de werkgever moet gehouden zijn deze kosten terug te betalen – (3) de vergoeding moet overeenstemmen met de bijkomende uitgaven die door de werknemer werkelijk zijn gedragen.

<sup>10</sup> Een derde situatie kan eveneens worden beschouwd : als de vennootschap seminaries in het buitenland aanbiedt aan cliënten, gaat het niet om bezoldiging aangezien het voordeel niet aan de *werknemers* wordt toegekend maar aan derden (die geen verband hebben met de arbeidsverhouding).

die is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen als dit bedrag niet het bedrag overstijgt dat is toegestaan voor ambtenaren<sup>11</sup>.

- Als het seminarie in het buitenland daarentegen geen beroepsmatig karakter heeft<sup>12</sup>, en het gaat dus om het op zich nemen van *privé*-kosten, wordt de uitsluiting van de term 'bezoldiging' niet toegepast en zijn sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd.

*Claeys & Engels*

*Juni 2010*

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

---

*Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend maken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Dit document bevat echter geen juridische analyse of advies en kan in geen geval de aansprakelijkheid van Claeys & Engels in het gedrang brengen.*

---

---

<sup>11</sup> Cf. ook de fiche betreffende "Verblijfkosten in België en in het buitenland".

<sup>12</sup> Wat de administratie zou kunnen afleiden onder anderen uit het 'exotische' karakter van de bestemming.