

Frais de séjour professionnel exposés à l'étranger : précision de l'O.N.S.S.

30.05.2017



Une indemnité octroyée pour un voyage d'affaires à l'étranger peut, sous certaines conditions, être considérée comme un remboursement de frais propres à l'employeur. L'O.N.S.S. apporte une précision dans ses dernières instructions.

Les travailleurs qui partent en mission de service à l'étranger pour le compte de leur employeur sont souvent confrontés à des frais accessoires liés à ces missions et qui, en principe, devraient être à charge de leur 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 considérées comme un remboursement de frais propres à l'employeur.

Montants limites

Dans un article du 15 avril 2016, nous vous communiquons les montants applicables depuis le 1^{er} avril 2016. Depuis cette date, il n'y a pas eu de modification. Vous pouvez les retrouver en cliquant [ici](#).

Frais couverts par ces montants

Les montants sont censés couvrir les frais de repas et les autres menues dépenses. Ils ne couvrent pas les frais de logement, ni les frais de déplacement ou de voyage vers l'étranger et retour. Par menues dépenses, il convient d'entendre, entre autres, le transport sur place dans le pays de destination – tels que tram, bus, métro, ou taxi –, les boissons et en-cas, les communications téléphoniques locales et les pourboires.

Réalité de coût !

Dans ses instructions relatives au 2^{ème} trimestre 2017, l'O.N.S.S. précise que pour pouvoir faire usage des forfaits 'voyages de service à l'étranger', l'employeur doit toujours être confronté à une réalité de coûts. Un travailleur qui franchit de temps en temps ou régulièrement la frontière sans avoir à faire des coûts supplémentaires, n'est par conséquent toujours pas confronté aux coûts correspondant à l'usage du 'forfait affaires étrangères'.

En réalité, l'O.N.S.S. ne fait que rappeler le principe général qui prévaut en matière de remboursement de frais incombant à l'employeur. Les montants octroyés (par forfait ou sur

base de justificatifs) doivent toujours correspondre à des frais réellement exposés.

En cette matière, une double preuve doit être apportée par l'employeur :

- d'abord démontrer que l'indemnité a été allouée en remboursement de dépenses qui lui sont propres ;
- ensuite prouver que l'indemnité en question a été effectivement consacrées à de tels frais.

Ce type de remboursement de frais ainsi que toute une série d'autres sont amplement détaillés dans notre ouvrage de référence consacré aux Rémunérations Alternatives. Ne manquez pas la sortie prochaine de la nouvelle édition (2017) qui fête ses 10 ans cette année !

Source : Instructions administratives de l'O.N.S.S., 2^{ème} trimestre 2017, www.socialsecurity.be.

Nathalie Wellemans - Senior legal consultant
