# Voorafgaande beslissing nr. 2016.691 dd. 08.11.2016

* Date : 08-11-2016
* Language : Dutch
* Section : Regulation
* Type : Prior agreements L 24.12.2002
* Sub-domain : FISCAL DISCIPLINE

 Contact | Disclaimer | FAQ

 Quick search :

 Fisconet
 plus Version 5.9.23

 Service Public Federal

Finances

 Home

 Executed
 searches

 Advanced
 search

 News

 Home >
 Advanced search >
 Search results > Voorafgaande beslissing nr. 2016.691 dd. 08.11.2016

 Voorafgaande beslissing nr. 2016.691 dd. 08.11.2016

 Document

 Content exists in : nl fr

 Search in text:

 Print    E-mail    Show properties

 Properties

 Document type : Prior agreements L 24.12.2002

 Title : Voorafgaande beslissing nr. 2016.691 dd. 08.11.2016

 Tax year : 2016

 Document date : 08/11/2016

 Keywords : eigen kosten van de werkgever / forfaitiare vergoeding / terugbetaling van eigen kosten van de werkgever

 Document language : NL

 Name : Voorafgaande beslissing nr. 2016.691 dd. 08.11.2016

 Version : 1

 Voorafgaande beslissing nr. 2016.691 dd. 08.11.2016

 Terugbetalingen van kosten eigen van de werknemers

 Forfaitaire vergoedingen

 Samenvatting

De forfaitaire vergoedingen die door de aanvrager worden toegekend aan een categorie van zijn personeel, zullen worden beschouwd als terugbetalingen van kosten eigen aan de werkgever die geen deel uitmaken van de belastbare bezoldiging van de verkrijgers overeenkomstig artikel 31, 2de lid, 1°, in fine, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 92.

De vergoedingen zullen fiscaal aftrekbaar zijn als beroepskosten in hoofde van de aanvrager op basis van artikel 49 WIB 92 onder voorbehoud van de beperkingen die door de wet zijn opgelegd.

 De beslissing wordt enkel gepubliceerd in de taal waarin de aanvraag werd ingediend.

 I. Objet de la demande

La demande porte sur la question de savoir si :

1. les indemnités forfaitaires décrites ci-dessous peuvent être considérées pour les bénéficiaires comme étant des remboursements de frais propres à l'employeur conformément à l'art. 31, alinéa 2, 1°, in fine, du Code des impôts sur les revenus (ci-après CIR 92) ;

2. si ces indemnités forfaitaires sont déductibles par le demandeur sur base de l'article 49 du CIR 92 sous réserve de la prise en compte des limitations prévues par la loi.

 II. Description des faits

 II.A. Situation actuelle

3. A ce jour, la société A attribue des frais propres à l’employeur qui correspondent à des remboursements de frais qui ont fait l’objet d’un accord individuel avec une Direction locale de l’AGF.

4. Des addenda au contrat de travail contiennent les dispositions contractuelles qui prévoient l’attribution des frais propres à l’employeur. Ces documents prévoient également les modalités du travail à domicile.

5. Tous les membres du personnel concernés ont un véhicule de société à leur disposition selon les règles du car policy.

6. Les travailleurs concernés disposent des avantages complémentaires suivants :

A. mise à disposition d’un pc ;

B. mise à disposition d’un smartphone + abonnement mobile internet ;

C. les travailleurs concernés ne disposent pas de cartes de crédit au nom de la société.

 II.B. Détails des frais remboursés forfaitairement

 A. Frais de travail à domicile

7. Le demandeur s’implique dans la flexibilité et l’organisation du travail et souhaite dès lors permettre aux collaborateurs d'aménager leur cadre de travail et d'effectuer certains travaux depuis leur domicile.

8. Par ailleurs, des fonctions responsables requièrent également des prestations complémentaires depuis leur domicile (préparation de budgets, de projets, étude de dossiers, préparation de réunions et de présentations (stratégiques), traitement des mails, …) en dehors des heures normales et avant ou après un déplacement externe qui pour des raisons géographiques et/ou logistiques ne permettent pas de transiter par le bureau.

9. L’exercice régulier d’une activité professionnelle à la maison, implique certains frais additionnels.

 B. Frais de connexion internet

10. Dans le cadre du travail à domicile comme décrit ci-avant, les fonctions responsables doivent souvent se connecter sur le réseau de la société A. Afin d’intervenir dans ces frais, une indemnité internet est prévue.

 C. Frais de garage

11. Le demandeur exige que la voiture de société soit stationnée dans un garage afin de garantir une sécurité optimale des véhicules, ainsi que de garantir la confidentialité des documents de travail qui pourraient se trouver dans la voiture.

 D. Frais de parking

12. Les déplacements externes n'étant généralement pas situés en zone rurale, des frais de parkings doivent être déboursés.

 E. Frais de car wash

13. Afin d'assurer une certaine image auprès des tiers et de conserver en bon état les véhicules affectés au patrimoine de l'entreprise, il est important de les entretenir régulièrement.

 F. Frais de représentation

14. Etant donné que le directeur général en particulier et les directeurs par domaine d’activité en général, représentent l’image de la société, il est attendu d’eux qu’ils assurent la représentation externe de l’entreprise. Par conséquent, il est évident que des dépenses sont régulièrement engagées afin de participer à certains événements et ainsi de développer le réseau de contacts professionnels.

 II.C. Bénéficiaires

15. L’indemnité forfaitaire que la société souhaite payer a été déterminée sur base de la fonction et du niveau de responsabilité. Le demandeur a rassemblé les différents niveaux des fonctions sous les catégories suivantes :

A. directeur général ;

B. directeurs ;

C. crédit et informatique ;

D. service clientèle et projets ;

E. opérationnel et financier ;

F. responsables logistique, ressources humaines, achats et partenariats.

 A. Directeur général

16. Le directeur général assure la gestion globale de l’entreprise. Il préside le comité de direction, définit les axes stratégiques, délègue les missions stratégiques aux directeurs et responsables respectifs des différents départements et en assure le suivi moyennant des monitorings mensuels. Le directeur général préside également le Conseil d’Entreprise.

 B. Directeur crédit et informatique

17. Le directeur crédit assure la gestion de l’encours généré par la vente à crédit des produits.

18. Le directeur informatique assure la réalisation concrète des grands projets informatiques définis en concertation avec le directeur opérationnel. Il pilote une équipe de spécialistes.

 C. Directeur service clientèle et projets

19. Le directeur service clientèle assure la gestion globale des relations clients de l’entreprise :

A. le centre de contact (le call center) qui intègre une quarantaine de salariés : gestion de l’effectif et des prestations, contrôle de qualité des contacts, optimisation des contacts ;

B. le back office : une dizaine de personnes qui assurent l’administration liée aux différents contacts avec les clients, càd traitement des bons de commande, contrôle des contrats liés à la vente à crédit, encodage.

20. Le directeur projets pilote des projets transversaux qui impliquent des activités dans plusieurs départements de l’entreprise.

 D. Directeur opérationnel et financier

21. En tant que directeur financier, il assure la gestion des services comptabilité, contrôle de gestion et légal (conformité). Les missions principales sont : les clôtures (mensuelles, trimestrielles, annuelle, la fiscalité, l’élaboration des comptes annuels, la conformité aux impératifs légaux, le cash-flow, le financement général de l’entreprise.

22. Avec le responsable logistique et son équipe, le directeur opérationnel définit les axes stratégiques prioritaires dans le domaine logistique et en assure le suivi. Il gère le patrimoine immobilier de la société.

23. Avec le directeur informatique et le directeur général, il définit les priorités stratégiques dans le domaine informatique : identification des besoins, sélection des outils, choix des partenaires, décision sur les investissements.

De plus, il veille à la réalisation de grands projets, tant au niveau budgétaire qu’au niveau du timing.

 E. Responsable logistique

24. La mission du responsable logistique s’articule autour des axes suivants :

A. l’axe flux des marchandises : ces activités sont assurées par une équipe de 7 cadres et managers et environ 90 employés et ouvriers ;

B. l’axe bâtiments : l’entretien des bâtiments fait partie des missions du responsable logistique : nettoyage au quotidien, réparations, renouvellement, assurances ;

C. l’axe sécurité : le responsable logistique préside le comité pour la prévention et la protection au travail et assure la sécurité de l’entreprise à tous les niveaux (bâtiments et environs, personnel, …).

 F. Responsables ressources humaines

25. La mission du responsable ressources humaines implique :

A. la paie et l’administration générale du personnel ;

B. le recrutement ;

C. le développement des collaborateurs : évaluation, formations, mobilité interne ;

D. la communication interne ;

E. les relations sociales (Conseil d’Entreprise), élections, négociations des conventions collectives de travail, …).

 G. Responsables achats et partenariats

26. La mission du responsable achats et partenariats s’articule autour de 2 axes principaux :

A. sélection des produits à suivre, choix des fournisseurs et des partenaires commerciaux, négociations commerciales, suivi des résultats de vente ;

B. l’axe stock et réapprovisionnement : avec 1 cadre spécialiste et 3 employés, le responsable achats assure une gestion optimale des stocks et du réapprovisionnement des différents produits.

 II.D. Montants des frais propres à l’employeur

27. Tenant compte du contenu de la fonction et des responsabilités des individus concernés, le demandeur a estimé les remboursements mensuels comme suit :

 Directeur général

 Directeurs

 Responsables

 Nombre de personnes

 1

 3

 3

Travail à domicile

119

116

54

Indemnité internet

20

20

12

Frais de garage

50

50

50

Frais de parking

15

15

15

Frais de car wash

15

15

15

Frais de représentation

41

10

 Total

 260

 226

 146

 III. Motivation

28. Dans l’extension dudit accord individuel, le demandeur souhaite appliquer une politique formelle et uniforme – liée à la fonction – en matière de remboursement forfaitaire de frais, par laquelle le montant et la teneur de l’indemnité dépendent de la fonction et du niveau de responsabilité. Et ceci dans un cadre qui assure une sécurité juridique quant à la qualification des remboursements de frais en indemnités pour frais propres à l’employeur, qui ne seront donc pas taxables dans le chef des travailleurs.

29. Cette approche devrait impliquer :

A. une simplification administrative ;

B. un meilleur contrôle des dépenses remboursées ;

C. une meilleure transparence vis-à-vis des travailleurs ;

D. un remboursement correct et adéquat pour les frais effectués par les travailleurs dans le cadre de l’exercice de leurs activités professionnelles.

 IV. Décision

Il ressort de l’examen approfondi auquel s’est livré le SDA que :

30. Conformément à l’article 31, alinéa 2, 1°, CIR 92, les rémunérations des travailleurs comprennent notamment :

« 1° les traitements, salaires, commissions, gratifications, primes, indemnités et toutes autres rétributions analogues, y compris les pourboires et autres allocations même accidentelles, obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle à un titre quelconque, sauf en remboursement de dépenses propres à l'employeur . »

31. L’administration dans son commentaire de l’article 31 (Com.IR/92, n°31/36) précise que les remboursements de frais propres à l’employeur peuvent être de nature forfaitaire : « le fait que le montant de certaines dépenses propres à l'employeur est calculé forfaitairement par celui-ci n'est pas de nature à leur faire perdre le caractère de dépenses effectives lorsque leur montant a été fixé d'après des normes qui sont le résultat d'observations et de recoupements nombreux ».

32. Sur base de l'analyse du dossier et des arguments développés par le demandeur, les indemnités forfaitaires, telles que décrites, constituent bien des remboursements de dépenses propres à l'employeur.

33. Le demandeur prend les engagements suivants :

33.1 afin d'éviter la possibilité de double déduction d’une même dépense, ces frais forfaitaires ne pourront pas être pris en charge sur base de pièces justificatives, ni au sein du demandeur, ni comme dépenses professionnelles à l’impôt des personnes physiques ;

33.2 en conséquence, le demandeur s’engage à informer les bénéficiaires que, dans l’hypothèse où ces derniers postuleraient la déduction de leurs frais professionnels réels dans leur déclaration à l’impôt des personnes physiques, ils doivent porter en déduction desdits frais réels, le montant des indemnités forfaitaires dans la mesure où elles se rapportent aux frais réels postulés ;

33.3. de plus, les frais visés par l’indemnité ne pourront plus faire l’objet, de la part des employés, d’une demande de remboursement de frais réels auprès de la société ;

33.4. les indemnités perçues à titre de remboursement de frais propres à l’employeur doivent être justifiées au moyen de fiches individuelles. En l’espèce, il convient de remplir uniquement la mention "oui normes sérieuses" puisqu’il s’agit ici de remboursements forfaitaires constatés sur base de normes sérieuses ;

33.5. les indemnités mensuelles en remboursement de frais propres à l'employeur susmentionnées valent pour des employés travaillant à temps plein. En cas d'emploi à temps partiel, les montants sont à réduire proportionnellement ;

33.6. les montants sont une moyenne des frais annuels. Ainsi les indemnités peuvent être payées pendant la période normale des congés de vacances. En cas d'absence à l'occasion d'un voyage d'affaires de longue durée à l'étranger ou en cas d'absence à long terme pour d'autres raisons que les congés de vacances, les montants sont également à réduire  proportionnellement ;

33.7. les indemnités forfaitaires sont liées à la fonction et non à la personne. L'accord peut être étendu à d'autres membres du personnel exerçant la même fonction ;

33.8. en appliquant cet accord, le demandeur s'engage à tenir à disposition de son contrôle des contributions compétent une liste nominative, établie par année civile, des personnes bénéficiant des indemnités forfaitaires ;

33.9. il n’y a pas de mécanisme d’indexation admis pour les indemnités mensuelles en remboursement de frais propres à l'employeur telles que définies par la présente.

33.10 conformément à l’article 53, 8°, CIR 92, certains frais repris au point 11 de cette décision, en l’occurrence les frais de représentation, ne constituent pas intégralement des frais professionnels dans le chef du demandeur et, en conséquence, une partie de ces montants doit être reprise dans la déclaration à l’impôt des sociétés en dépenses non admises. Ajoutons que les frais de libéralité ne sont pas déductibles fiscalement conformément à l’article 49, CIR 92;

33.11 conformément à l’article 66, §1, et à l’article 198 bis, CIR 92, certains frais repris dans cette décision, en l’occurrence les frais liés à l’utilisation d’un véhicule, ne constituent pas intégralement des frais professionnels dans le chef du demandeur et, en conséquence, une partie de ces montants doit être reprise dans la déclaration à l’impôt des sociétés en dépenses non admises

 Eu égard au prescrit des articles 20 à 23 de la Loi du 24 décembre 2002 précitée et eu égard aux considérations reprises ci-dessus dans la partie IV, le Collège du SDA décide que :

34. Aux conditions et compte tenu des engagements repris ci-avant (points 33.1 à 33.11) le versement en faveur des employés d’une indemnité forfaitaire mensuelle sera considéré comme étant un remboursement de dépenses propres à l'employeur ne faisant pas partie de la rémunération imposable des bénéficiaires conformément à l'art. 31, alinéa 2, 1°, in fine, du CIR 92.

35. Les montants mensuels forfaitaires s'élèvent pour les catégories :

A. Directeur Général : 260 EUR.

B. Directeur : 226 EUR

C. Responsable de département : 146 EUR.

36. Ces indemnités forfaitaires sont déductibles par le demandeur sur base de l'article 49 du CIR 92 sous réserve de la prise en compte des limitations prévues par la loi.

37. La décision est valable pour une durée de 5 ans avec effet le 01/01/2016.