



HUMAN CAPITAL

 **ERNST & YOUNG**

*Quality In Everything We Do*

# **Le régime spécial d'imposition pour les cadres étrangers en Belgique**

## Table des matières

1. Conditions d'application	3
2. Le régime spécial d'imposition	4
a. Généralités	4
b. Dépenses propres à l'employeur	4
c. Limite des dépenses propres à l'employeur	5
d. Détermination des dépenses propres à l'employeur	5
e. Jours de travail prestés à l'étranger ("Exclusion voyages")	8
3. Reconnaissance du statut de cadre étranger	10
4. Sécurité sociale applicable aux cadres étrangers	11
5. Revenus mobiliers et immobiliers	11
6. Exemple de détermination du revenu imposable d'un cadre étranger	12
7. Autres publications d'Ernst & Young	14

## Le régime spécial d'imposition pour les cadres étrangers en Belgique

*La Belgique applique un régime spécial d'imposition aux cadres, spécialistes et chercheurs étrangers qui sont temporairement affectés en Belgique pour travailler pour une entité faisant partie d'un groupe international.*

*Le régime spécial d'imposition, qui a été institué dans sa forme actuelle en 1983, a pour objectif de réduire, dans le chef de l'employeur, le coût salarial inhérent à la mise au travail de cadres, spécialistes ou chercheurs étrangers en Belgique.*

*La circulaire administrative du 8 août 1983 sur le régime spécial d'imposition dispose dès lors expressément que l'idée fondamentale dudit régime est que l'avantage fiscal résultant de l'application de la circulaire bénéficie directement ou indirectement à l'employeur.*

## 1. Conditions d'application

Pour que puisse être appliqué le régime spécial d'imposition, il y a lieu de remplir un certain nombre de conditions qui ont trait, d'une part, à l'employeur et, d'autre part, au travailleur.

Les conditions relatives à l'employeur impliquent que celui-ci doit être reconnu comme centre ou laboratoire de recherche scientifique ou faire partie d'un groupe international, ce qui signifie qu'il doit être actif dans plusieurs pays à la fois. En Belgique, le groupe doit exercer ses activités économiques sous l'une des formes d'établissement suivantes:

- ◆ Filiale, succursale ou établissement stable d'une société étrangère, faisant partie d'un groupe international;
- ◆ Société belge faisant partie d'un groupe international;
- ◆ Centre ou laboratoire de recherche scientifique (la condition selon laquelle l'employeur doit faire partie d'un groupe international ne s'applique pas à cette catégorie);
- ◆ Bureau de contrôle ou de coordination d'un groupe international.

La circulaire du 8 août 1983, exposant les principes du régime, dispose que le cadre doit satisfaire aux conditions suivantes:

- ◆ Ne pas posséder la nationalité belge;
- ◆ Être un cadre, spécialiste ou chercheur qu'il est difficile, en raison de sa formation, son expérience ou ses connaissances, de recruter sur le marché du travail interne;
- ◆ Bénéficiaire d'un certain niveau de salaire;
- ◆ Conserver le centre de ses intérêts économiques à l'étranger;
- ◆ Être détaché en Belgique par un groupe international ou recruté à l'étranger par un employeur belge.

Il est en outre requis que l'affectation en Belgique revête un caractère temporaire, bien qu'une durée maximum n'ait pas été fixée.

Pour démontrer que le cadre a conservé suffisamment de liens avec l'étranger, l'Administration fiscale considère autant les éléments relatifs à la situation personnelle de celui-ci que les éléments se rapportant à la nature de la fonction exercée.

Vous trouverez ci-dessous, à titre d'exemple, une liste non exhaustive des éléments pertinents de nature personnelle ainsi que des éléments relatifs à la fonction exercée.

Eléments de nature personnelle:

- ◆ Séjour des membres proches de la famille à l'étranger;
- ◆ Propriété ou disposition d'une habitation ou d'autres biens immobiliers à l'étranger;
- ◆ Enfants poursuivant un enseignement à l'étranger ou dans une école internationale en Belgique;
- ◆ Possession d'investissements et de biens mobiliers à l'étranger;
- ◆ Existence d'un contrat d'assurance-vie à l'étranger;
- ◆ Participation à un contrat d'assurance de groupe ou à un autre plan d'épargne ou de pension à l'étranger;
- ◆ Insertion d'une "clause diplomatique" dans le contrat de bail (clause disposant que le contrat peut être résilié en cas de retour à l'étranger).

Eléments relatifs à la fonction exercée:

- ◆ Assujettissement à un régime de sécurité sociale à l'étranger;
- ◆ Existence d'un contrat de travail à durée déterminée en Belgique;
- ◆ Occupation temporaire en Belgique dans le cadre de la formation ou de la restructuration d'une entreprise;
- ◆ Possibilité d'être transféré dans une autre société du groupe à tout instant.

## 2. Le régime spécial d'imposition

### a. Généralités

Les personnes tombant dans le champ d'application du régime spécial d'imposition sont, pour des raisons fiscales, toujours répertoriées comme non-résidents. Il s'en suit qu'elles seront seulement imposées en Belgique sur leurs revenus de source belge, à l'exception de leurs revenus professionnels. Pour ce qui est des revenus professionnels, elles sont tenues de déclarer en Belgique leurs revenus mondiaux reçus d'entreprises belges et étrangères du groupe dont fait partie l'employeur, mais elles ne seront pas imposées sur la partie de leur rémunération qui correspond aux jours prestés à l'étranger (l'"exclusion voyages").

En outre, les cadres et spécialistes ne sont, dans certaines limites, pas imposés sur les remboursements de dépenses résultant directement de leur détachement ou de leur occupation en Belgique. Ces frais sont considérés comme des dépenses propres à l'employeur et ne sont dès lors pas imposables dans le chef du travailleur.

Les avantages du régime spécial d'imposition sont exposés plus en détail dans les sections suivantes.

### b. Dépenses propres à l'employeur

Il s'agit des paiements destinés à couvrir les dépenses supplémentaires auxquelles le cadre est confronté en raison de son détachement ou de son occupation en Belgique.

Ces dépenses peuvent être classées en deux catégories:

1. Les dépenses et charges non-répétitives:

- ◆ Les dépenses et charges résultant du déménagement vers la Belgique;
- ◆ Les dépenses d'aménagement de l'habitation en Belgique;
- ◆ Les dépenses et charges occasionnées par le déménagement de la Belgique vers l'étranger.

2. Les dépenses et charges répétitives (liste non exhaustive):

- ◆ La différence dans les frais de logement entre la Belgique et le pays d'origine du cadre;
- ◆ La différence dans le coût de la vie entre la Belgique et le pays d'origine du cadre;
- ◆ Les frais d'enseignement pour les enfants qui suivent l'enseignement primaire ou secondaire dans une école internationale ou privée

- ◆ Les frais d'un voyage annuel vers le pays d'origine pour le cadre et les membres de son ménage (pour les voyages en avion, ne sont admis que les frais de déplacement en classe économique);
- ◆ La perte subie lorsque l'habitation dans le pays d'origine ne peut pas être louée ou ne peut l'être qu'au-dessous de la valeur locative normale;
- ◆ Les frais de voyage à la suite de circonstances spéciales (décès ou maladie grave de proches membres de la famille du cadre ou de son épouse);
- ◆ Les différences de change;
- ◆ La différence de pression fiscale entre la Belgique et le pays d'origine (ladite "égalisation fiscale" - voir plus loin);
- ◆ Les frais de voyage des enfants qui étudient à l'étranger, pour rendre visite à leurs parents (avec un maximum de deux voyages par an).

### c. Limite des dépenses propres à l'employeur

Il n'y a pas de limite pour les montants des dépenses et charges non-répétitives, d'une part, et des frais d'enseignement, d'autre part. Le remboursement de ces montants est fiscalement déductible à condition que ces dépenses puissent être justifiées et soient raisonnables.

Le remboursement des frais de déménagement et d'installation doit être justifié par des factures. Une alternative consiste à octroyer forfaitairement un pourcentage du salaire mensuel brut ou net en tant qu'indemnité de relocation pour un certain nombre de frais d'installation, bien qu'il convienne également de démontrer en l'espèce que le forfait proposé est raisonnable et utilisé en vue de couvrir les dépenses concernées. Dans un tel cas, le remboursement forfaitaire doit avoir été prévu contractuellement.

Les autres dépenses et charges répétitives sont, selon la nature de la fonction, soumises annuellement à l'une des limitations suivantes:

- ◆ Limitation générale à un maximum de 11.250,00 EUR par an si le cadre exerce des fonctions de nature commerciale, industrielle ou financière;
- ◆ Limitation majorée à un maximum de 29.750,00 EUR si le cadre a pour mission le contrôle ou la coordination d'activités ou travaille dans un centre ou laboratoire de recherche scientifique.

### d. Détermination des dépenses propres à l'employeur

La détermination concrète des dépenses propres à l'employeur peut se faire de deux manières différentes:

- ◆ Sur base de la "Note technique", développée par l'administration fiscale belge
- ◆ Sur base d'un système de rémunération international ('*Package*').

Note technique: ce mode de calcul est généralement utilisé pour les rémunérations brutes ou nettes hors du cadre d'un système de rémunération international. Sur la base de cette méthode, les dépenses propres à l'employeur fiscalement déductibles sont, selon les cas, déterminées sur la base du montant exact de la facture (par ex. voyage annuel vers le pays d'origine) ou fixées forfaitairement. Le forfait s'applique aux indemnités suivantes:

- ◆ Différence relative au coût de la vie entre la Belgique et le pays d'origine du cadre,
- ◆ Différence en frais de logement entre la Belgique et le pays d'origine du cadre,
- ◆ Différence d'impôt (égalisation fiscale) entre la Belgique et le pays d'origine du cadre.

Pour ces trois types d'indemnités, l'administration convertit le salaire brut existant en un salaire hypothétique du pays d'origine. Ce salaire hypothétique est appelé salaire de base, sur lequel les montants non imposables sont calculées.

#### ***d.1. Salaire de base hypothétique dans le pays d'origine***

Le salaire de base hypothétique dans le pays d'origine s'obtient en multipliant le salaire brut en Belgique, diminué d'une indemnité d'expatriation (voir point 2), par l'index du pays d'origine. L'index du pays d'origine reflète les différences de niveau de salaire dans certains pays d'origine.

$$\text{Salaire de base} = \frac{\text{Salaire brut belge} \times \text{index}}{\text{Indemnité d'expatriation (1,10 ou 1,15)}}$$

Index Belgique = 100  
Applicable pour l'année 2002 (liste non exhaustive)

Allemagne	100	Israël	72
Autriche	100	Italie	85
Canada	85	Japon	60
Danemark	100	Norvège	100
Espagne	85	Pays-Bas	100
Etats-Unis	100	Portugal	70
Finlande	85	Royaume-Uni	85
France	95	Suède	75
Grèce	70	Suisse	100
Irlande	80	Turquie	60

#### *Le pays d'origine*

Le pays d'origine est en principe celui de la nationalité ou celui dans lequel le cadre étranger était imposé en tant que résident avant son transfert en Belgique. Le cadre étranger peut toutefois faire valoir qu'il s'agit du pays dans lequel il a conservé le centre de ses intérêts économiques.

Prenons l'exemple d'un ressortissant allemand qui, avant son transfert en Belgique, a travaillé en Allemagne, puis en Norvège pour deux ans et aux Pays-Bas pour cinq ans. Son pays d'origine sera (pour des raisons fiscales) les Pays-Bas, à moins qu'il ne puisse prouver que le centre de ses intérêts économiques a été maintenu en Allemagne ou en Norvège.

#### ***d.2. L'indemnité d'expatriation***

L'indemnité d'expatriation est un supplément à la rémunération de base en raison de l'occupation à l'étranger. En application de la "Note technique", cette indemnité d'expatriation est exprimée par un pourcentage du salaire de base: 10% pour les pays européens et 15% pour les pays non européens.

### **d.3. Détermination des dépenses propres à l'employeur, sur base de la "Note technique"**

Les indemnités forfaitaires non imposables sont déterminées comme suit:

#### *a. Différence relative au coût de la vie*

L'indemnité de coût de la vie s'élève à 5% du salaire de base dans le pays d'origine, avec un maximum de 2.500,00 EUR par an.

#### *b. Différence en frais de logement*

L'indemnité de logement correspond à la différence positive entre les frais de logement en Belgique (a) et ceux du pays d'origine (b):

(a) Les frais réels de logement supportés en Belgique (loyer + charges locatives normales, à l'exclusion des frais de chauffage, d'éclairage, d'eau et d'autres dépenses appelées "utilités"). Des règles de calcul spécifiques sont applicables lorsque le cadre étranger est lui-même propriétaire d'une habitation en Belgique ou lorsqu'une habitation est mise gratuitement à sa disposition par l'employeur,

et

(b) Les frais normaux de logement dans le pays d'origine. Ceux-ci sont fixés forfaitairement à 12% du salaire de base dans le pays d'origine.

#### *c. Différence d'impôt*

L'égalisation fiscale est l'indemnité correspondant à la différence d'impôt entre la Belgique et le pays d'origine. Elle correspond à la différence entre l'impôt belge (a) et l'impôt dans le pays d'origine (b):

(a) L'impôt belge, calculé sur le salaire de base dans le pays d'origine, diminué des cotisations sociales personnelles, du pourcentage d'exemption pour les jours de travail prestés à l'étranger (voir point e) et des charges professionnelles forfaitaires.

et

(b) L'impôt étranger hypothétique calculé sur le salaire de base dans le pays d'origine diminué des cotisations sociales individuelles déductibles en vertu du droit étranger et en tenant compte des abattements fiscaux standardisés et applicables à tous les contribuables du pays d'origine concerné.

### **d.4. Détermination des dépenses propres à l'employeur sur la base d'un système de rémunération internationale**

Cette méthode s'applique en cas de rémunération nette, déterminée suivant la méthodologie d'une organisation spécialisée (grilles internationales, entre autres, ORC, MICA, ECA, AIRINC, etc.). Cette politique de rémunération vise à ce que le cadre ne bénéficie d'aucun avantage ou ne subisse aucun inconvénient financier suite à son occupation à l'étranger.

Dans le cadre d'un tel système, les montants de l'indemnité du coût de la vie, de l'impôt dans le pays d'origine, de la différence en frais de logement, etc., sont déterminés sur base d'études scientifiques. La déductibilité des montants concernés est acceptée par l'administration fiscale dans les limites annuelles susmentionnées.

### **e. Jours de travail prestés à l'étranger ("Exclusion voyages")**

Un grand avantage du régime spécial d'imposition est que le cadre étranger n'est pas imposé sur la quotité de la rémunération qui se rapporte à l'activité professionnelle exercée en dehors de la Belgique.

Généralement, la ventilation de la rémunération entre la quotité se rapportant à l'activité professionnelle exercée en Belgique et celle se rapportant à l'activité professionnelle exercée à l'étranger est calculée sur la base du nombre de jours de travail prestés en Belgique durant l'année comparé au nombre total de jours de travail prestés en Belgique et à l'étranger durant la même année (ou durant une période plus courte en cas d'occupation partielle en Belgique dans le courant de l'année civile).

Pour calculer le nombre total de jours de travail de l'année ou de la période considérée, il faut, selon l'Administration fiscale belge, déduire les jours suivants, qu'une activité professionnelle ait ou non été exercée durant ces jours:

- ◆ Les jours de week-end (samedi et dimanche);
- ◆ Les jours fériés belges;
- ◆ Les jours de vacances annuelles;
- ◆ Les jours de maladie et de convalescence (justifiés par un certificat médical);
- ◆ Les jours de compensation (par ex. pour compenser la réduction de travail prévue par une convention collective de travail).

En cas de voyages à caractère professionnel à l'étranger, le jour de départ de la Belgique est considéré comme jour de travail presté en Belgique tandis que le jour de retour ne l'est pas. Les voyages d'un jour à l'étranger sont toutefois considérés comme jours de travail à l'étranger.

En cas de contrôle fiscal, la preuve des jours de travail prestés à l'étranger constitue un élément essentiel. En ce qui concerne cette preuve, l'Administration fiscale belge adopte une attitude très stricte, et elle a publié en 1995 des directives concernant les preuves admises. Les documents justificatifs doivent, d'une part, démontrer le caractère professionnel du temps passé en dehors de la Belgique et, d'autre part, démontrer la présence effective du cadre à l'étranger.

Il peut s'agir des documents suivants:

- ◆ Les documents de transport et autres documents similaires portant le nom du cadre, la date et le lieu de présence ou de destination. L'expérience nous apprend que l'Administration fiscale belge exige, pour les voyages en avion, la carte d'embarquement en plus d'une copie du billet d'avion.
- ◆ Les factures relatives à un séjour à l'étranger établies au nom du cadre (p. ex. factures d'hôtel, de restaurant ou de location de voiture).
- ◆ Les preuves de paiement au moyen de la carte de crédit à l'étranger.
- ◆ La liste de présence de réunions à l'étranger.  
Les documents suivants sont admis en l'espèce:
  - une copie du compte rendu établi pour usage interne concernant une réunion à l'étranger ou un compte rendu établi par le cadre lui-même confirmant sa présence.
  - une confirmation du cadre ou de la partie visitée concernant la réunion, p. ex. une lettre, un fax ou un courrier électronique envoyé préalablement à la réunion, ou la correspondance de suivi indiquant la date et le lieu de la réunion.
- ◆ La preuve de la présence du cadre dans l'entreprise étrangère (p. ex. une copie du registre des visiteurs).
- ◆ Des documents et déclarations de tiers, bien que l'Administration fiscale réfute de telles preuves au titre d'unique justification, sauf dans des circonstances très spécifiques et exceptionnelles et dans le cas où l'absence de tout autre document peut être justifiée.

- ◆ Les factures de GSM sont également admises pour attester la présence du cadre à l'étranger étant donné que les appels passés en dehors de la Belgique y sont répertoriés séparément.

En ce qui concerne les voyages d'un jour (effectués ou non avec une voiture de société), les factures d'achat qui ont été payées en espèces et qui ont été remboursées par la société (bien que les notes de frais démontrent leur caractère professionnel), ne sont pas toujours suffisantes.

Les achats effectués en route doivent donc de préférence être payés au moyen de cartes de crédit afin de démontrer la présence effective du cadre à l'étranger (nom – lieu – date). Si cela n'est pas possible, il est conseillé de conserver les extraits de cartes de crédit relatifs à des achats privés effectués en route (qui ne sont pas remboursés par la société) en tant que documents de soutien.

Lorsqu'un cadre effectue un voyage d'affaires dans son pays d'origine, il peut y avoir confusion concernant le caractère professionnel de ce voyage, surtout si le cadre séjourne à un endroit où il dispose d'un logement privé. Il est également possible que le voyage d'affaires soit combiné à une visite à la famille. Pour contrer les abus, l'Administration fiscale exige, le cas échéant, des preuves supplémentaires du caractère professionnel de tels voyages, telles qu'une copie du registre des visiteurs, du procès-verbal d'une réunion, etc.

Il est donc très important de conserver le plus possible de pièces justificatives (nominatives et datées) qui sont remises en interne en même temps que la note de frais. En outre, il est recommandé de constituer un dossier pour chaque année civile avec des documents supplémentaires, qui ne sont pas joints aux notes de frais, mais qui peuvent être utiles en cas de contrôle.

La tenue d'un agenda est dans tous les cas des plus utiles étant donné que celui-ci peut démontrer la finalité de la réunion ou du voyage d'affaires à l'étranger. L'agenda n'est toutefois pas admis en tant que seul moyen de preuve si aucun autre document ne peut être produit.

Tous les documents doivent être conservés pendant plusieurs années étant donné qu'un contrôle peut encore avoir lieu quelques années après l'année de revenus concernée.

#### Détermination des jours de travail dans une année civile (2003)

Nombre total de jours	365
A déduire:	
· Les jours de week-end	104
· Les jours de vacances	25
· Les jours fériés	10
· Les jours de maladie	<u>12</u>
	<u>-151</u>
Jours de travail	<b>214</b>

#### Jours passés à l'étranger

Du 1er avril 2003 (départ) au 21 avril 2003 (retour), sans retour en Belgique pour les week-ends:

Jours de travail non considérés comme prestés à l'étranger:

- Jour de départ: 1er avril 2003
- Week-ends: 5 et 6 avril 2003 + 12 et 13 avril 2003 + 19 et 20 avril 2003
- Jour férié (Lundi de Pâques): 21 avril 2003
- Nombre total de jours exclus: 8

Jours de travail considérés comme prestés à l'étranger:

- Nombre total de jours de travail considérés comme prestés à l'étranger: 13

Jours de travail prestés en Belgique (dans l'hypothèse où dans l'exemple, tous les jours de travail sont prestés à l'étranger)

Nombre total de jours de travail de l'année	214
Nombre de jours de travail prestés à l'étranger	<u>-13</u>
Nombre de jours de travail prestés en Belgique	<b>201</b>

Détermination du revenu imposable en Belgique

Revenu salarial total (après déduction des cotisations de sécurité sociale belges ou étrangères et des dépenses propres à l'employeur): 62.000,00 EUR.

Revenu imposable brut en Belgique:  $\frac{62.000,00 \text{ EUR} \times 201}{214} = \mathbf{58.234 \text{ EUR}}$

### 3. Reconnaissance du statut de cadre étranger

Le régime spécial d'imposition pour les cadres étrangers en Belgique n'est pas automatiquement appliqué; il doit faire l'objet d'une demande conjointe émanant de l'employeur et de l'employé.

L'employeur doit introduire pour chaque cadre étranger qu'il emploie un dossier de demande auprès des services fiscaux compétents dans les six mois suivant le mois d'arrivée du cadre en Belgique.

Ce délai est très strict. Dans le cas d'une introduction tardive de la demande, mais à condition que l'employé n'ait pas encore été imposé en tant que résident, le statut devient applicable l'année suivant celle de la demande. Pour les années pendant lesquelles le statut n'est pas d'application pour cette raison, le cadre étranger sera imposable en tant que non-résident sans toutefois pouvoir bénéficier des avantages propres à ce statut: pas d'indemnités non imposables (dépenses propres à l'employeur) ni de déduction pour jours professionnels prestés à l'étranger.

Le dossier de demande contient, entre autres, les informations suivantes:

Pour l'employeur: des informations générales visant à démontrer le caractère international du groupe (statuts, organigramme du groupe, description des activités de la société). Cette information n'est requise que la première fois qu'une demande d'application du régime spécial d'imposition est introduite ou lors de tous changements significatifs par rapport à la demande originelle. L'employeur est tenu de signer une demande formelle pour chaque nouveau cadre étranger.

Pour le travailleur:

- ♦ Des données personnelles (nom, situation familiale, date de naissance, etc.);
- ♦ La date du détachement ou du recrutement à l'étranger;
- ♦ Des éléments démontrant que le cadre étranger a conservé le centre de ses intérêts économiques à l'étranger, supportés par des pièces justificatives (ces documents sont très importants pour obtenir la reconnaissance du statut d'expatrié bénéficiant du régime spécial d'imposition).
- ♦ Des documents démontrant que l'occupation a un caractère temporaire;
- ♦ Un détail de la structure salariale du cadre et des indemnités;

- ◆ Le pays d'origine;
- ◆ Une description détaillée de la fonction;
- ◆ Une copie du contrat de bail en Belgique
- ◆ La preuve de l'assujettissement à la sécurité sociale à l'étranger (si d'application);
- ◆ Une copie du contrat de travail
- ◆ La demande formelle, signée par le travailleur.

L'Administration fiscale déterminera, sur base du dossier introduit, si le cadre étranger satisfait aux conditions pour bénéficier du régime spécial d'imposition. L'employeur est informé de la décision par écrit. L'Administration fiscale n'est toutefois tenue par aucun délai pour prendre sa décision et il n'est dès lors pas rare que cette décision se fasse attendre pendant plusieurs années. L'employeur peut toutefois, sans attendre cette décision mais sous sa responsabilité, tenir compte des avantages du régime spécial d'imposition, par exemple pour calculer le précompte professionnel sur la rémunération du cadre.

Si le cadre étranger est amené à travailler pour un autre employeur en Belgique, il est automatiquement mis fin au régime spécial d'imposition. Une nouvelle demande peut toutefois être introduite au nom du nouvel employeur. Dans certains cas, le statut fiscal spécial reste acquis, mais cette possibilité doit être analysée au cas par cas.

Après la reconnaissance du statut de non-résident, le régime spécial d'imposition est en principe applicable pour une période illimitée et ce tant que le cadre satisfait aux conditions de reconnaissance du statut.

## 4. Sécurité sociale applicable aux cadres étrangers

Il arrive souvent qu'un cadre détaché temporairement en Belgique reste affilié à un régime de sécurité sociale étranger (et donc exempt de sécurité sociale belge). Cette possibilité découle du Règlement européen 1408/71 en matière de sécurité sociale ou de conventions bilatérales en matière de sécurité sociale.

Si le cadre est assujéti à la sécurité sociale belge, l'Administration sociale applique des règles particulières aux rémunérations des cadres étrangers.

Par analogie avec l'exonération fiscale, certains frais supplémentaires liés à l'expatriation peuvent être remboursés en exonération de sécurité sociale. Il s'agit par exemple des frais de déménagement, des frais encourus pour un voyage annuel vers le pays d'origine, des frais de voyages à la suite de circonstances spéciales, de la différence dans les frais de logement et de coût de la vie, de l'égalisation fiscale, des frais d'enseignement, etc.

Ces indemnités constituent des dépenses propres à l'employeur et ne sont pas considérées comme une rémunération pour l'application de la sécurité sociale. Les règles en matière de sécurité sociale ne sont pas totalement identiques aux règles fiscales. Une exonération d'impôt n'implique dès lors pas automatiquement une exonération des cotisations de sécurité sociale (et vice versa).

## 5. Revenus mobiliers et immobiliers

Les cadres étrangers sont, d'un point de vue fiscal, toujours considérés comme des non-résidents. Ils ne sont par conséquent pas imposables sur leurs revenus mobiliers de source étrangère. Une exonération est également possible pour les intérêts de comptes bancaires non-résidents en Belgique. Pour obtenir l'exonération de précompte mobilier, les cadres étrangers doivent présenter à l'établissement bancaire belge un certificat attestant leur statut de non-résident. Cette possibilité pourrait toutefois disparaître suite à la Directive européenne sur l'épargne.

Les cadres étrangers ne sont imposés que sur les revenus de biens immobiliers situés en Belgique. Le mode d'imposition dépend de l'affectation du bien immobilier (utilisation privée, location à une personne physique, location à une personne morale, etc.).

## 6. Exemple de détermination du revenu imposable et de l'impôt d'un cadre étranger rémunéré sur base d'un salaire brut

### Données de base

- ◆ Situation familiale: marié - deux enfants à charge (âgés de plus de 3 ans);
- ◆ Sécurité sociale belge applicable (non calculée sur les dépenses propres à l'employeur);
- ◆ Pays d'origine: Royaume-Uni;
- ◆ Pourcentage de voyages professionnels à l'étranger: 10%;
- ◆ Salaire annuel brut total: EUR 75.000,00;
- ◆ Loyer belge: 744,00 EUR / mois (sur base annuelle: 8.928,00 EUR).

### Détermination du salaire de base hypothétique au Royaume-Uni

Le salaire de base hypothétique au Royaume-Uni doit être déterminé afin de calculer la différence dans les frais de logement et le coût de la vie:

$$\frac{75.000 \text{ EUR} \times 85\%}{1,10} = \mathbf{57.955 \text{ EUR}}$$

#### ◆ Différence relative au coût de la vie

$$57.955 \text{ EUR} \times 5\% = \mathbf{2.898 \text{ EUR}}$$
 (montant toutefois limité à un maximum annuel de 2.500 EUR)

#### ◆ Différence en frais de logement

Loyer belge (8.928 EUR) moins 12% du salaire de base hypothétique au Royaume-Uni.

	<u>EUR</u>
Loyer belge	8.928
12% de 57.955 EUR	<u>-6.955</u>
Différence en frais de logement	<b>1.973</b>

#### ◆ Différence d'impôt (égalisation fiscale)

$$75.000 \text{ EUR} \times 85\% = 63.750 \text{ EUR}$$

Impôt belge sur le salaire de base hypothétique	16.430
Impôt du Royaume-Uni sur le salaire de base hypothétique	<u>-11.321</u>
Différence	<b>5.109</b>

**Total des dépenses propres à l'employeur**

	<u>EUR</u>
Différence relative au coût de la vie	2.500
Différence en frais de logement	1.974
Egalisation fiscale	<u>4.591</u>
	<b>9.065</b>

**Revenu imposable**

	Cadre étranger
	<u>EUR</u>
Salaire annuel brut imposable	75.000
Sécurité sociale belge	-8.568
Indemnités non imposables (voir ci-dessus)	<u>-9.065</u>
Sous-total	57.367
Pourcentage des voyages à l'étranger (10%)	<u>-5.737</u>
Montant brut imposable (avant déductions forfaitaires)	<b>51.630</b>

Impôts dus	17.382
------------	--------

**Salaire net**

	<u>EUR</u>
Salaire brut	75.000
Sécurité sociale	-8.568
Impôts dus	<u>-17.382</u>
Salaire net	<b>49.050</b>

**Coût pour l'employeur**

	<u>EUR</u>
Salaire brut	75.000
Sécurité sociale - employeur	<u>21.342</u>
Total	<b>96.342</b>

L'avantage du régime spécial d'imposition pour les employeurs résultant de la diminution du coût de l'emploi de cadres étrangers est illustré par le fait que, pour arriver au même salaire net que celui calculé ci-dessus (EUR 49.050), il faudrait, sans cet avantage, payer un salaire brut de EUR 96.027, ce qui aboutirait à un coût pour l'employeur de EUR 127.416, c'est à dire un coût supplémentaire annuel de EUR 31.074 (32% de plus).

## 7. Autres publications d'Ernst & Young

Les publications suivantes d'Ernst & Young peuvent être obtenues gratuitement. Veuillez prendre contact avec votre bureau d'Ernst & Young Tax Consultants pour obtenir l'exemplaire que vous désirez, ou demandez-le online ([www.ey.com/be](http://www.ey.com/be)).

- ◆ Doing Business in Belgium
- ◆ Tax News International: publication trimestrielle
- ◆ Ernst & Young News: publication trimestrielle
- ◆ International Income Tax & Social Security in Belgium
- ◆ Worldwide Corporate Tax Guide (mise à jour annuelle)
- ◆ The Global Executive (mise à jour annuelle)
- ◆ Made in Belgium (uniquement disponible en anglais)
- ◆ General aspects of doing business in Belgium
- ◆ Ernst & Young News Online (les plus importantes nouveautés fiscales et juridiques on line)

Pour de plus amples informations sur les  
différents services de Ernst & Young,  
adressez-vous à:

Ernst & Young  
PR & Communications  
Avenue Marcel Thiry 204  
1200 Bruxelles

Tél: +32 2 774 91 11

Fax: +32 2 774 91 49

E-mail: [info@be.ey.com](mailto:info@be.ey.com)

ERNST & YOUNG

[www.ey.com/be](http://www.ey.com/be)

© 2003 Ernst & Young.  
All Rights Reserved.  
Ernst & Young is  
a registered trademark.