



L'INFO SOCIALE

Le remboursement de frais

Secrétariat social UCM asbl
agrément par A.M. du 04/07/1946 sous le n°200
TVA n° 0407 571 234
RPM Liège division Namur

chaussée de Marche, 637
5100 Namur (Wierde)

UCM.be

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| En bref | 3 |
| 1. Le remboursement de frais en quelques mots | 3 |
| 2. Les points d'attention | 3 |
| Les frais professionnels..... | 4 |
| 1. Le principe | 4 |
| 2. La réalité | 4 |
| 3. Le montant | 4 |
| 4. Le caractère professionnel..... | 4 |
| Les modes de remboursement..... | 5 |
| 1. Le principe | 5 |
| 2. Les frais réels..... | 5 |
| 3. Les forfaits sociaux | 5 |
| 4. Les forfaits fiscaux | 5 |
| 4.1 Les critères sérieux et concordants | 5 |
| 4.2 Le forfait déterminé librement | 6 |
| 4.3 L'accord du SDA ou <i>ruling fiscal</i> | 6 |
| 4.4 L'accord individuel de l'administration | 6 |
| Le traitement social et fiscal | 7 |
| 1. Le traitement social..... | 7 |
| 2. Le traitement fiscal..... | 7 |
| 2.1 Les principes | 7 |
| 2.2 La fiche fiscale | 7 |
| Ce qu'UCM fait pour vous | 8 |
| Les annexes..... | 9 |
| 1. Les forfaits sociaux au 01/01/2026 | 9 |
| 2. Les forfaits fiscaux au 01/01/2026 | 11 |
| Liste des indemnités forfaitaires journalières par pays – 01/08/2025 (dernière mise à jour) | 13 |

En bref

1. Le remboursement de frais en quelques mots

Le travailleur peut être amené à exposer certains frais **au nom et pour le compte de son employeur** (*Exemple : utilisation de son véhicule personnel pour se rendre chez un client ou effectuer une course, invitation d'un client au restaurant en vue de la conclusion d'une affaire, utilisation du GSM privé pour prospection la clientèle, ...).*

L'employeur doit, en principe, rembourser ces frais au travailleur qui les a exposés.

L'employeur rembourse ces frais au travailleur soit sur une **base réelle**, soit **forfaitairement**. Les forfaits utilisés sont fixés sur la base de critères sérieux et concordants ou sont déterminés librement par les parties au contrat de travail.

Le remboursement de frais n'est pas une rémunération. Il n'est pas la contrepartie d'une prestation de travail. Il n'est donc pas assujetti aux cotisations de sécurité sociale et n'est pas imposable.

2. Les points d'attention

Vu que les remboursements de frais ne constituent pas de la rémunération pour les réglementations sociale et fiscale et qu'ils échappent ainsi aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt, les administrations sociales et fiscales sont rigoureuses dans les contrôles qu'elles opèrent en la matière.

Pour se préserver de toute mauvaise surprise, l'employeur qui rembourse des frais professionnels doit veiller à toujours garder à l'œil certains points :

- L'employeur peut-il justifier le **caractère professionnel** des frais remboursés ?
- L'employeur peut-il démontrer la **réalité** de l'exposition des frais par le travailleur ?
- L'employeur rembourse-t-il sur une base **réelle ou forfaitairement** ?
- Si l'employeur utilise un forfait, repose-t-il sur des **critères sérieux et concordants** ?
- Si l'employeur utilise un forfait **librement déterminé**, peut-il en démontrer le caractère raisonnable ?



Plus d'infos

En cas de doute, contactez votre gestionnaire.
Consultez régulièrement [UCM.be](#) pour rester informé des dernières évolutions en la matière !

Les frais professionnels

1. Le principe

Il arrive que le travailleur expose, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, des frais au nom et pour le compte de son employeur. Il s'agit de frais propres à l'employeur.

L'employeur doit, sauf convention contraire, rembourser ces frais.

L'employeur doit pouvoir démontrer aux administrations sociale et fiscale, en cas de contrôle, la réalité, le montant et le caractère professionnel des frais remboursés.

2. La réalité

Les frais remboursés doivent avoir été **réellement exposés** par le travailleur.

Les sommes versées par l'employeur qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la **rémunération déguisée**. Toute rémunération doit, sauf disposition légale expresse en sens contraire, être assujettie aux cotisations de sécurité sociale et être soumise à l'impôt.

L'employeur qui déguise de la rémunération en remboursement de frais s'expose à de lourdes sanctions pénales et administratives.

3. Le montant

L'employeur rembourse un **montant déterminé** à son travailleur pour les frais exposés par celui-ci dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, au nom et pour le compte de l'employeur.

L'employeur peut choisir le mode de remboursement de ces frais (*cf. Les modes de remboursement, page 5*).

Il ne peut cependant pas payer des sommes dont le montant n'est pas raisonnable eu égard aux frais effectivement exposés par le travailleur.

4. Le caractère professionnel

Les frais remboursés doivent avoir un caractère **professionnel**. Ils doivent avoir été exposés par le travailleur, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, au nom et pour le compte de l'employeur.

Des frais **privés** du travailleur ne peuvent pas être simplement remboursés par l'employeur. La prise en charge de frais privé constitue une rémunération qui doit être assujettie aux cotisations de sécurité sociale et soumise à l'impôt.

Les frais de **déplacement du travailleur de son domicile à son lieu fixe de travail** ne sont pas considérés comme des frais professionnels. L'intervention de l'employeur pour ces frais de déplacements n'est pas assujettie aux cotisations de sécurité sociale, mais constitue un revenu imposable.



Concrètement

Conservez les justificatifs (*Exemple : feuilles de route, notes de frais, factures, tickets de caisse, extraits de compte bancaire, ...*) pour démontrer, en cas de contrôle social ou fiscal, la réalité et le caractère professionnel de l'exposition de frais par le travailleur pour l'entreprise ainsi que le montant effectivement versé à ce dernier.

En cas de doute, contactez votre gestionnaire.

Pour davantage d'informations sur l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement du travailleur entre son domicile et son lieu de travail, consultez notre *Info sociale – Les frais de déplacement* disponible sur [appipay](#).

Les modes de remboursement

1. Le principe

Un employeur peut rembourser les frais professionnels exposés par le travailleur soit sur la base de justificatifs (frais réels), soit forfaitairement, soit de manière mixte. Chaque administration a ses règles. Les forfaits applicables d'un point de vue social et fiscal ne sont pas nécessairement harmonisés.

Quel que soit le mode de remboursement choisi, l'employeur doit pouvoir démontrer la **réalité** ainsi que le **caractère professionnel** des frais remboursés et justifier le **montant** effectivement versé au travailleur (*cf. Les frais professionnels, page 4*).

2. Les frais réels

L'employeur rembourse les frais réellement exposés par le travailleur sur la base de justificatifs. Le travailleur remet à son employeur les documents probants qui attestent des montants exposés au nom et pour le compte de ce dernier (*Exemple : relevé de frais accompagné de tickets de restaurant, tickets de parking, relevés téléphoniques, factures, ...*).

3. Les forfaits sociaux

L'Office national de sécurité social (ONSS) se montre très rigoureux pour les remboursements forfaitaires de frais. Les forfaits admis par l'ONSS sont repris à l'[annexe 1. Les forfaits sociaux au 01/01/2026, page 9](#).

La conclusion d'un accord sur des forfaits avec l'ONSS est un exercice difficile. Celui-ci n'accepte généralement pas d'accord de ce type.

4. Les forfaits fiscaux

4.1 Les critères sérieux et concordants

L'employeur rembourse les frais sur la base de **forfaits** déterminés en faisant usage de **critères sérieux et concordants**. Ces critères sont le résultat de multiples observations et de nombreux recouplements.

Sont considérés comme déterminés en faisant usage de critères sérieux et concordants :

- Les **indemnités kilométriques** allouées pour l'utilisation du véhicule privé qui n'excèdent pas les montants octroyés aux agents de l'Etat
- Les allocations forfaitaires en remboursement de **frais de séjour intérieur** qui n'excèdent pas les montants octroyés aux agents de l'Etat
- Les allocations forfaitaires en remboursement de **frais de séjour à l'étranger** qui n'excèdent pas les montants octroyés aux agents de l'Etat
- Les montants fixés au sein d'une commission paritaire (*Exemple : indemnités RGPT dans le secteur du transport, indemnité pour l'achat et/ou l'entretien de vêtements de travail dans le secteur du textile, ...*).

L'employeur ne doit dans ce cas pas démontrer le montant des frais remboursés. Il bénéficie d'une présomption administrative lorsqu'il utilise ces forfaits.

Les forfaits admis par le Service public fédéral des Finances (SPF Finances) sont repris à l'[annexe 2. Les forfaits fiscaux au 01/01/2026, page 11](#).

4.2 Le forfait déterminé librement

Ces frais ne sont accordés ni sur la base de documents justificatifs ni sur la base de critères sérieux et concordants. L'employeur détermine – de préférence en accord avec son travailleur – un forfait pour le remboursement des frais exposés.



Concrètement

Si vous optez pour un forfait libre, nous vous conseillons de l'établir sur la base de justificatifs collectés au cours d'une période de référence d'au moins 6 mois. Conservez soigneusement ceux-ci dans un dossier et tenez-le, en cas de besoin, à la disposition des inspecteurs sociaux et fiscaux. Il vous permettra de justifier votre forfait. Veillez en outre à décrire les frais couverts par le forfait dans un avenant au contrat de travail ou dans le règlement de travail.

4.3 L'accord du SDA ou *ruling fiscal*

Préalablement à l'application d'un forfait, l'employeur peut demander l'accord du SPF Finances. On parle également de *ruling fiscal*. A cet effet, il introduit une demande circonstanciée auprès du Service des décisions anticipées (SDA). Un accord peut également résulter d'une demande introduite auprès du Service de conciliation fiscale.

L'accord du SPF Finances a une **portée relative**. Il ne lie le SPF Finances qu'à l'égard de l'employeur demandeur et pour l'avenir. Il n'est pas opposable à l'ONSS.



Plus d'infos

Pour davantage d'informations concernant le *ruling fiscal*, consultez www.ruling.be.

4.4 L'accord individuel de l'administration

L'employeur peut également obtenir un accord sur un forfait de la part de son contrôleur fiscal.

Un tel accord a une **portée relative**. Le SPF Finances peut remettre cet accord en question à tout moment et ce, tant pour le passé que pour l'avenir. Il n'est pas opposable à l'ONSS.

Le traitement social et fiscal

1. Le traitement social

La réglementation sociale **exclut de la notion de rémunération**, les sommes qui constituent un remboursement de frais exposés par le travailleur et dont la charge incombe à l'employeur.

Les remboursements de frais ne sont pas déclarés à l'Office national de sécurité sociale (ONSS).

En matière de remboursement de frais, la charge de la **preuve** incombe à l'employeur. En cas de contestation par les inspecteurs sociaux, l'employeur doit démontrer la réalité des frais au moyen de justificatifs (*Exemple : facture, extrait de compte, ticket de caisse, note de frais...*) ou par d'autres moyens de preuve.

En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'ONSS peut régulariser d'office les déclarations introduites.

2. Le traitement fiscal

2.1 Les principes

La réglementation fiscale **exempte d'impôt** les sommes qui constituent un remboursement de frais exposés par le travailleur et dont la charge incombe à l'employeur. Aucun précompte professionnel ne doit être retenu sur les sommes payées à ce titre au travailleur.

Les frais remboursés doivent être en rapport raisonnable avec les frais réellement supportés par le travailleur. A défaut, le remboursement constitue un revenu imposable.

En cas de contestation, la **preuve** incombe à l'Administration fiscale. L'employeur doit toutefois être en mesure de démontrer la réalité, le montant et le caractère professionnel des frais remboursés.

2.2 La fiche fiscale

Le remboursement de frais doit être mentionné sur la fiche fiscale.

Le mode de remboursement utilisé influence les **lignes où renseigner les montants** à indiquer sur la **fiche fiscale 281.10** :

| Mode de remboursement | Mention | Montant |
|--|-------------------------------------|-------------------|
| Frais réels | Cadre 26, a, 3 ^{ème} tiret | Montant remboursé |
| Forfaits sur la base de critères sérieux | Cadre 26, a, 1 ^{er} tiret | Montant remboursé |
| Forfaits libres | Cadre 26, a, 2 ^{ème} tiret | Montant remboursé |

Ces règles sont applicables aux dirigeants d'entreprise pour autant que les frais supportés aient un lien direct avec leur activité professionnelle. Dans ce cas, les mentions et/ou montants ci-dessus doivent apparaître sur la **fiche fiscale 281.20**.

Ce qu'UCM fait pour vous

Comme Secrétariat social, nous procémons, pour vous, au **calcul** des rémunérations nettes et aux **déclarations** auprès des organismes officiels des montants remboursés.



Concrètement

Transmettez à votre gestionnaire toutes les informations utiles. Mentionnez sur le relevé des prestations :

- L'**objet** du remboursement de frais (*Exemple : frais de déplacement, gsm, pc, ...*)
- La **base du remboursement de frais** : frais réels, frais forfaitaires sur la base de critères sérieux et concordants ou frais forfaitaires librement déterminés
- Le **montant** remboursé.

En cas de doute, contactez votre gestionnaire.

Votre gestionnaire est à votre écoute et se tient à votre disposition pour **vous conseiller** et **vous accompagner**. En cas de besoin, contactez-le.

Les annexes

1. Les forfaits sociaux au 01/01/2026

| Type de frais | Conditions du forfait | Forfait | |
|--|---|---|-------------|
| Frais de déplacements | | | |
| Déplacements professionnels avec une voiture | <ul style="list-style-type: none"> La voiture n'appartient pas à l'employeur et n'est pas financée par lui Le forfait inclut tous les frais : entretien, assurances, carburant, ... | Période du 01/07/2025 au 30/06/2026 | 0,4449 €/km |
| | | Période du 01/01/2026 au 31/03/2026 | 0,4326 €/km |
| Parking | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking Le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. | 15 €/mois | |
| Car-wash | <ul style="list-style-type: none"> La fonction du travailleur exige que le véhicule soit impeccable Le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. | 15 €/mois | |
| Garage | <ul style="list-style-type: none"> Peu importe que le travailleur soit ou non propriétaire du garage Il s'agit d'une obligation imposée par l'employeur à tous les travailleurs dans la même situation pour la sécurité du véhicule ou de son contenu Le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. | 50 €/mois | |
| Déplacements professionnels avec un vélo | Le vélo appartient au travailleur. | 0,37 €/km | |
| Frais de route et de séjour | | | |
| Absence de commodité des travailleurs itinérants | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur se déplace au minimum 4 heures au cours de la journée Le travailleur n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers. | 10 €/jour | |
| Repas des travailleurs itinérants | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur se déplace au minimum 4 heures au cours de la journée Le travailleur n'a pas d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur. | 7 €/jour | |
| Séjour en Belgique | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur ne peut pas rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné Le forfait couvre le repas du soir, le logement et le petit-déjeuner. | 35 €/nuit | |
| Voyage de service à l' étranger de 30 jours calendrier maximum | <ul style="list-style-type: none"> Le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt en Belgique L'indemnité doit correspondre à une réalité de coûts pour une mission occasionnelle d'un travailleur sédentaire. Si l'employeur prend également des frais de repas en charge, en plus de l'octroi du forfait, le montant de celui-ci doit être diminué de 35 % pour le repas de midi et 45 % pour le repas du soir. | IFJ1 de la liste des indemnités forfaitaires journalières par pays (annexe page 13) | |
| Voyage de service à l' étranger de plus de 30 jours calendrier | <ul style="list-style-type: none"> Le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt en Belgique Si l'employeur prend également des frais de repas, en plus de l'octroi du forfait, le montant de celui-ci doit être diminué de 35 % pour le repas de midi et 45 % pour le repas du soir. | IFJ2 de la liste des indemnités forfaitaires journalières par pays (annexe page 13) | |

| Type de frais | Conditions du forfait | Forfait |
|--|---|-------------------------------|
| Frais de bureau | | |
| Travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur effectue structurellement et régulièrement une partie de son travail à la maison et y dispose d'un espace pour effectuer son travail OU le travailleur dispose d'un endroit de travail chez son employeur et sa fonction exige qu'il travaille régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait n'est pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur Le forfait couvre les frais de chauffage, d'électricité, de petit matériel de bureau, ... | 157,83 €/mois |
| Travailleurs à domicile | La rémunération à prendre en compte est limitée à la partie de celle-ci relative aux prestations à domicile. | 10 % de la rémunération brute |
| Télétraveilleurs | La rémunération à prendre en compte est limitée à la partie de celle-ci relative aux prestations en télétravail. Ce régime est terminé depuis le 1^{er} juin 2022 et cette indemnité peut uniquement être encore octroyée aux travailleurs la recevant déjà avant cette date, et pour autant que la partie télétravail n'ait pas augmenté. | 10 % de la rémunération brute |
| Utilisation professionnelle d'une connexion internet privée | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur utilise sa propre connexion internet à des fins professionnelles L'employeur n'intervient pas d'une autre manière pour ces frais Le forfait couvre l'abonnement à la connexion internet, le modem, les câbles Ethernet et/ou télévisuel nécessaires... | 20 €/mois |
| Utilisation professionnelle d'un PC privé | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur utilise son propre PC à des fins professionnelles. L'employeur n'intervient pas d'une autre manière pour ces frais Le forfait couvre également l'utilisation professionnelle de périphériques et de logiciels privés. | 20 €/mois |
| Utilisation professionnelle de matériel informatique privé sans PC privé | <ul style="list-style-type: none"> Une indemnité de 5 €/mois par appareil pour usage professionnel de matériel informatique privé : 2^{ème} écran d'ordinateur, imprimante, scanner Max. 10 €/mois L'employeur met un PC à disposition du travailleur L'employeur n'intervient pas d'une autre manière pour ces frais. | 10 €/mois |
| Utilisation professionnelle d' outils de travail privé | Le travailleur utilise son propre matériel (<i>Exemple : marteau, visseuse, truelle, fer à repasser, serpillère, plumeau, taille-haie, tronçonneuse, ...</i>) | 1,25 €/jour |

| Type de frais | Conditions du forfait | Forfait |
|---|---|-------------|
| Frais de vêtements de travail | | |
| Achat de vêtements de travail | Le forfait concerne les vêtements de travail au sens strict du terme (<i>Exemple : salopettes, chaussures de sécurité, ...</i>) ou autres vêtements imposés par l'employeur et qui ne peuvent pas être portés comme tenues de ville (<i>Exemple : uniforme, ...</i>). | 2,15 €/jour |
| Entretien de vêtements de travail | Le forfait concerne les vêtements de travail au sens strict du terme (<i>Exemple : salopettes, chaussures de sécurité...</i>) ou autres vêtements imposés par l'employeur et qui ne peuvent pas être portés comme tenues de ville (<i>Exemple : uniforme, ...</i>). | 2,15 €/jour |
| Entretien et usure des vêtements de travail | Le forfait concerne les vêtements (<i>Exemple : jeans, t-shirts, slips, ...</i>) qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale. | 1,08 €/jour |

(*) Cf. annexe - La liste des indemnités forfaitaires journalières par pays, page 13.

2. Les forfaits fiscaux au 01/01/2026

| Type de frais | Conditions du forfait | Forfait |
|--|---|---|
| Frais de déplacements | | |
| Déplacements professionnels avec une voiture | <ul style="list-style-type: none"> La voiture n'appartient pas à l'employeur et n'est pas financée par lui Le forfait inclut tous les frais : entretien, assurances, carburant, ... | Période du 01/07/2025 au 30/06/2026 0,4449 €/km |
| | | Période du 01/01/2026 au 31/03/2026 0,4326 €/km |
| Déplacements professionnels avec un vélo | Le vélo appartient au travailleur. | 0,37 €/km |
| Frais de route et de séjour | | |
| Séjour en Belgique – logement | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur ne peut pas rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné Le forfait couvre le repas du soir, le logement et le petit-déjeuner. | 159,17 €/nuit |
| Séjour en Belgique – repas de midi | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur se déplace au minimum 6 heures au cours de la journée Le montant mensuel ne peut excéder 16 fois le montant journalier. | 21,22 €/jour |
| Voyage de service à l'étranger de 30 jours calendrier maximum | <ul style="list-style-type: none"> Le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt en Belgique. L'indemnité doit correspondre à une réalité de coûts pour une mission occasionnelle d'un travailleur sédentaire. Si l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi du forfait, le montant de celui-ci doit être diminué de 35 % pour le repas de midi, 45 % pour le repas du soir et de 20 % pour les menues dépenses. | IFJ1 de la liste des indemnités forfaitaires journalières par pays (annexe page 13) |
| Voyage de service à l'étranger de plus de 30 jours calendrier | <ul style="list-style-type: none"> Le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt en Belgique. Si l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi du forfait, le montant de celui-ci doit être diminué de 35 % pour le repas de midi, 45 % pour le repas du soir et de 20 % pour les menues dépenses. | IFJ2 de la liste des indemnités forfaitaires journalières par pays (annexe page 13) |

| Type de frais | Conditions du forfait | Forfait |
|--|---|-------------------------------|
| Frais de bureau | | |
| Travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile | <ul style="list-style-type: none"> Le travailleur effectue structurellement et régulièrement (au moins 5 jours ouvrables par mois) une partie de son travail à la maison Le forfait couvre les frais liés à l'aménagement et à l'usage d'un bureau, de matériel informatique et d'impression, de petits matériels de bureau, de l'eau, l'électricité et le chauffage, des frais d'entretien, d'assurances, de précompte immobilier, ... au domicile privé du travailleur. | 157,83 €/mois |
| Travailleurs à domicile | La rémunération à prendre en compte est limitée à la partie de celle-ci relative aux prestations à domicile. | 10 % de la rémunération brute |
| Télétravailleurs | <p>La rémunération à prendre en compte est limitée à la partie de celle-ci relative aux prestations en télétravail.</p> <p>Ce régime est terminé depuis le 1^{er} juin 2022 et cette indemnité peut uniquement être encore octroyée aux travailleurs la recevant déjà avant cette date, et pour autant que la partie télétravail n'ait pas augmenté.</p> | 10 % de la rémunération brute |
| Utilisation professionnelle d'une connexion internet privée | Le travailleur utilise sa propre connexion internet à des fins professionnelles au cours des heures de travail normales. | 20 €/mois |
| Utilisation professionnelle d'un PC privé | Le travailleur utilise son propre PC à des fins professionnelles au cours des heures de travail normales. | 20 €/mois |
| Utilisation professionnelle de matériel informatique privé sans PC privé | <ul style="list-style-type: none"> Une indemnité de 5 €/mois par appareil pour usage professionnel de matériel informatique privé : 2^e écran d'ordinateur, imprimante, scanner Max. 10 €/mois L'employeur met un PC à disposition du travailleur L'employeur n'intervient pas d'une autre manière pour ces frais. | 10 €/mois |
| Frais de vêtements de travail | | |
| Achat de vêtements de travail | Le forfait concerne les vêtements de travail au sens strict du terme (<i>Exemple : salopettes, chaussures de sécurité...</i>) ou autres vêtements imposés par l'employeur et qui ne peuvent pas être portés comme tenues de ville (<i>Exemple : uniforme, ...</i>). | 2,15 €/jour |
| Entretien de vêtements de travail | Le forfait concerne les vêtements de travail au sens strict du terme (<i>Exemple : salopettes, chaussures de sécurité, ...</i>) ou autres vêtements imposés par l'employeur et qui ne peuvent pas être portés comme tenues de ville (<i>Exemple : uniforme, ...</i>). | 2,15 €/jour |

Liste des indemnités forfaitaires journalières par pays – 01/08/2025 (dernière mise à jour)



Vous trouverez ci-après la liste des **indemnités forfaitaires journalières** par pays (toutes villes de destination au sein du pays) pour les fonctionnaires appartenant à la carrière de l'Administration centrale (IFJ1) et les agents expatriés (IFJ2) du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement. Les montants de IFJ sont exprimés en **euro**.

| Pays | IFJ1 | IFJ2 |
|------------------------|------|------|
| AFGHANISTAN | 55 | 33 |
| ALBANIA | 65 | 39 |
| ALGERIA | 80 | 48 |
| AMERICAN SAMOA | 79 | 47 |
| ANDORRA | 76 | 45 |
| ANGOLA | 84 | 50 |
| ANGUILLA | 110 | 66 |
| ANTIGUA | 95 | 57 |
| ARGENTINA | 86 | 51 |
| ARMENIA | 92 | 55 |
| ARUBA | 99 | 59 |
| AUSTRALIA | 101 | 61 |
| AUSTRIA | 98 | 59 |
| AZERBAIJAN | 81 | 48 |
| BAHAMAS | 110 | 66 |
| BAHRAIN | 83 | 50 |
| BANGLADESH | 81 | 49 |
| BARBADOS | 107 | 64 |
| BELARUS | 83 | 50 |
| BELIZE | 65 | 39 |
| BENIN | 77 | 46 |
| BERMUDA | 89 | 53 |
| BHUTAN | 26 | 15 |
| BOLIVIA | 77 | 46 |
| BONAIRE | 90 | 54 |
| BOSNIA – HERZEGOVINA | 61 | 36 |
| BOTSWANA | 58 | 35 |
| BRAZIL | 52 | 31 |
| BRITISH VIRGIN ISLANDS | 102 | 61 |
| BRUNEI | 48 | 29 |
| BULGARIA | 59 | 35 |
| BURKINA FASO | 92 | 55 |
| BURUNDI | 78 | 47 |
| CAMBODIA | 86 | 52 |
| CAMEROON | 92 | 55 |
| CANADA | 98 | 59 |
| CANARY ISLANDS | 76 | 45 |
| CAPE VERDE | 68 | 41 |
| CAYMAN ISLANDS | 99 | 59 |

| Pays | IFJ1 | IFJ2 |
|--------------------------|------|------|
| CENTRAL AFRICAN REPUBLIC | 92 | 55 |
| CHAD | 78 | 47 |
| CHILE | 79 | 47 |
| CHINA | 82 | 49 |
| CHINA, HONG KONG | 88 | 53 |
| CHINA, MACAU | 37 | 22 |
| COLOMBIA | 37 | 22 |
| COMOROS | 87 | 52 |
| CONGO | 101 | 61 |
| CONGO, DEM. REPUBLIC | 110 | 66 |
| COOK ISLANDS | 89 | 53 |
| COSTA RICA | 95 | 57 |
| COTE D'IVOIRE | 87 | 52 |
| CROATIA | 74 | 45 |
| CUBA | 73 | 44 |
| CURAÇAO | 91 | 54 |
| CYPRUS | 77 | 46 |
| CZECH REPUBLIC | 74 | 44 |
| DENMARK | 110 | 66 |
| DJIBOUTI | 104 | 62 |
| DOMINICA | 98 | 59 |
| DOMINICAN REPUBLIC | 77 | 46 |
| ECUADOR | 84 | 50 |
| EGYPT | 84 | 50 |
| EL SALVADOR | 78 | 47 |
| EQUATORIAL GUINEA | 62 | 37 |
| ERITREA | 92 | 55 |
| ESTONIA | 94 | 56 |
| ETHIOPIA | 95 | 57 |
| ESWATINI | 60 | 36 |
| FIJI | 74 | 45 |
| FINLAND | 110 | 66 |
| FRANCE | 95 | 57 |
| FRENCH GUIANA | 106 | 63 |
| FRENCH POLYNESIA | 105 | 63 |
| GABON | 110 | 66 |
| GAMBIA | 70 | 42 |
| GEORGIA | 63 | 38 |
| GERMANY | 92 | 55 |

| Pays | IFJ1 | IFJ2 |
|------------------------------|------|------|
| GHANA | 73 | 44 |
| GIBRALTAR | 76 | 45 |
| GREECE | 81 | 49 |
| GREENLAND | 110 | 66 |
| GRENADA | 77 | 46 |
| GUADELOUPE | 98 | 59 |
| GUAM | 80 | 48 |
| GUATEMALA | 98 | 59 |
| GUINEA | 86 | 51 |
| GUINEA – BISSAU | 69 | 42 |
| GUYANA | 78 | 47 |
| HAITI | 86 | 51 |
| HONDURAS | 65 | 39 |
| HUNGARY | 70 | 42 |
| ICELAND | 104 | 62 |
| INDIA | 68 | 41 |
| INDONESIA | 71 | 42 |
| IRAN | 71 | 43 |
| IRAQ | 71 | 42 |
| IRELAND | 108 | 65 |
| ISRAEL | 104 | 63 |
| ITALY | 87 | 52 |
| JAMAICA | 92 | 54 |
| JAPAN | 86 | 52 |
| JORDAN | 81 | 48 |
| KAZAKHSTAN | 77 | 46 |
| KENYA | 84 | 50 |
| KIRIBATI | 32 | 19 |
| KOREA, DEM. REPUBLIC (NORTH) | 49 | 29 |
| KOREA, REPUBLIC OF (SOUTH) | 86 | 51 |
| KOSOVO | 56 | 34 |
| KUWAIT | 96 | 58 |
| KYRGYZSTAN | 63 | 38 |
| LAOS | 69 | 41 |
| LATVIA | 83 | 50 |
| LEBANON | 98 | 59 |
| LESOTHO | 47 | 28 |
| LIBERIA | 110 | 66 |
| LIBYA | 53 | 32 |

| Pays | IFJ1 | IFJ2 |
|----------------------------|------|------|
| LIECHTENSTEIN | 110 | 66 |
| LITHUANIA | 77 | 46 |
| LUXEMBOURG | 107 | 64 |
| MADAGASCAR | 82 | 49 |
| MALAWI | 66 | 39 |
| MALAYSIA | 64 | 38 |
| MALDIVES | 62 | 37 |
| MALI | 96 | 58 |
| MALTA | 82 | 49 |
| MARSHALL ISLANDS | 66 | 40 |
| MARTINIQUE | 101 | 61 |
| MAURITANIA | 63 | 38 |
| MAURITIUS | 74 | 44 |
| MAYOTTE | 104 | 62 |
| MEXICO | 79 | 47 |
| MICRONESIA, FED. STATES OF | 78 | 47 |
| MOLDOVA | 60 | 36 |
| MONACO | 95 | 57 |
| MONGOLIA | 72 | 43 |
| MONTENEGRO | 58 | 35 |
| MONTSERRAT | 64 | 38 |
| MOROCCO | 80 | 48 |
| MOZAMBIQUE | 83 | 50 |
| MYANMAR | 61 | 36 |
| NAMIBIA | 58 | 35 |
| NAURU | 53 | 32 |
| NEPAL | 71 | 42 |
| NETHERLANDS | 103 | 62 |
| NEW CALEDONIA | 95 | 57 |
| NEW ZEALAND | 97 | 58 |
| NICARAGUA | 66 | 39 |
| NIGER | 73 | 44 |
| NIGERIA | 59 | 36 |
| NIUE | 61 | 36 |
| NORTH MACEDONIA | 53 | 32 |
| NORTHERN MARIANA ISLANDS | 80 | 48 |
| NORWAY | 110 | 66 |
| OMAN | 83 | 50 |
| PAKISTAN | 48 | 29 |
| PALAU | 77 | 46 |
| PANAMA | 90 | 54 |

| Pays | IFJ1 | IFJ2 |
|----------------------------------|------|------|
| PAPUA NEW GUINEA | 98 | 59 |
| PARAGUAY | 68 | 41 |
| PERU | 94 | 56 |
| PHILIPPINES | 99 | 60 |
| POLAND | 71 | 43 |
| PORTUGAL | 71 | 43 |
| PUERTO RICO | 79 | 47 |
| QATAR | 110 | 66 |
| REUNION | 94 | 56 |
| ROMANIA | 66 | 40 |
| RUSSIAN FEDERATION | 86 | 52 |
| RWANDA | 81 | 48 |
| SAMOA | 60 | 36 |
| SAN MARINO | 87 | 52 |
| SAINT KITTS AND NEVIS | 92 | 55 |
| SAINT LUCIA | 110 | 66 |
| SAINT VINCENT AND THE GRENADINES | 83 | 50 |
| SAO TOME & PRINCIPE | 76 | 46 |
| SAUDI ARABIA | 98 | 59 |
| SINT MAARTEN | 103 | 62 |
| SENEGAL | 86 | 52 |
| SERBIA | 68 | 41 |
| SEYCHELLES | 95 | 57 |
| SIERRA LEONE | 89 | 53 |
| SINGAPORE | 110 | 66 |
| SLOVAKIA | 78 | 47 |
| SLOVENIA | 81 | 49 |
| SOLOMON ISLANDS | 105 | 63 |
| SOMALIA | 25 | 15 |
| SOUTH AFRICA | 56 | 34 |
| SOUTH SUDAN | 72 | 43 |
| SPAIN | 76 | 45 |
| SRI LANKA | 62 | 37 |
| SUDAN | 89 | 53 |
| SURINAME | 55 | 33 |
| SWEDEN | 101 | 61 |
| SWITZERLAND | 110 | 66 |
| SYRIA | 67 | 40 |
| TAIWAN | 77 | 46 |
| TAJIKISTAN | 61 | 37 |
| TANZANIA | 75 | 45 |

| Pays | IFJ1 | IFJ2 |
|--------------------------|------|------|
| THAILAND | 74 | 44 |
| TIMOR – LESTE | 63 | 38 |
| TOGO | 98 | 59 |
| TONGA | 59 | 36 |
| TRINIDAD & TOBAGO | 101 | 60 |
| TUNISIA | 62 | 37 |
| TURKEY | 50 | 30 |
| TURKMENISTAN | 110 | 66 |
| TURKS & CAICOS ISLANDS | 95 | 57 |
| TUVALU | 46 | 28 |
| UGANDA | 72 | 43 |
| UKRAINE | 80 | 48 |
| UNITED ARAB EMIRATES | 106 | 63 |
| UNITED KINGDOM | 110 | 66 |
| UNITED STATES OF AMERICA | 110 | 66 |
| URUGUAY | 68 | 41 |
| UZBEKISTAN | 71 | 42 |
| VANUATU | 89 | 53 |
| VENEZUELA | 95 | 57 |
| VIETNAM | 61 | 37 |
| VIRGIN ISLANDS (U.S.A) | 93 | 56 |
| WALLIS & FUTUNA | 74 | 45 |
| WEST BANK & GAZA STRIP | 93 | 56 |
| YEMEN | 60 | 36 |
| ZAMBIA | 77 | 46 |
| ZIMBABWE | 71 | 42 |

Date de dernière mise à jour : 01/2026.

Editeur responsable : UCM Secrétariat social asbl, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde.

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source.

Le Secrétariat social UCM veille à informer aussi complètement que possible ses affiliés. La réglementation sociale et fiscale étant complexe et en constante évolution, la présente publication ne prétend pas à l'exhaustivité des obligations qui incombent à l'employeur. Les informations communiquées par le Secrétariat social UCM dans cette publication ne pourraient en aucun cas engager sa responsabilité.

Secrétariat social UCM asbl agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le N°200 | N° BCE 0407 571 234 | RPM Liège division Namur | N° TVA BE 0407 571 234
chaussée de Marche, 637 - 5100 Namur (Wierde)
UCM.be