

Frais propres à l'employeur : l'O.N.S.S. adapte les frais de bureau

Par WELLEMANS Nathalie - Senior Legal Advisor, le 15 juin 2022

L'O.N.S.S. a modifié ses instructions intermédiaires du 2ème trimestre 2022. Parmi les nouveautés, dans le tableau des montants forfaitaires acceptés comme frais propres à l'employeur, le montant des frais de bureau (et donc l'indemnité maximale pour le télétravail) a été adapté.

Les sommes qui constituent un remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur sont exclues de la notion de rémunération. Il ne peut s'agir exclusivement que des frais dont la charge incombe à l'employeur, c'est-à-dire ceux occasionnés par l'exécution du contrat de travail (par exemple, les frais de déplacement, les frais de téléphone, etc.). L'employeur doit pouvoir démontrer à l'aide de pièces justificatives l'exactitude de ces frais.

1. Remboursement forfaitaire de frais

L'O.N.S.S. admet le remboursement sur une base forfaitaire, uniquement si l'employeur parvient à démontrer qu'il est matériellement impossible de déterminer le montant des frais réels ou lorsque son évaluation ou son remboursement pose des problèmes pratiques dus à des questions de preuve ou à la tenue d'une administration ou comptabilité qui serait disproportionnée par rapport aux montants à rembourser. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte.

2. Instructions O.N.S.S.

L'O.N.S.S. dans ses instructions trimestrielles, communique une liste des différents postes pour lesquels il accepte une évaluation forfaitaire ainsi que les montants et les conditions dans lesquels ils peuvent être appliqués.

L'O.N.S.S. rappelle que ces forfaits doivent toujours correspondre à des frais réellement exposés. A la demande de l'O.N.S.S., l'employeur doit pouvoir motiver la politique de frais mise en place en produisant, le cas échéant, des documents écrits comme le règlement de travail, des notes de service ou encore des annexes au contrat de travail et pouvoir démontrer quand l'un ou l'autre des montants repris dans le tableau est octroyé, que c'est à un travailleur pour lequel le forfait octroyé est plausible eu égard à sa description de fonction et à ses circonstances de travail.

Les montants repris dans le tableau sont des montants maximums. Si l'employeur estime que les frais exposés par ses travailleurs sont supérieurs aux montants forfaitaires, il lui est loisible de justifier ces frais. Dans ce cas, la réalité des frais exposés devra être démontrée pour l'ensemble des frais afférents à un poste. L'employeur ne peut en effet faire usage des deux systèmes, frais réels et frais forfaitaires, pour un même type de frais.

En aucun cas, les dépenses occasionnées par le travailleur ne peuvent être doublement remboursées. L'acceptation par l'O.N.S.S. du remboursement forfaitaire des frais implique que ces mêmes frais ne sont pas remboursés d'une autre manière.

3. Charge de la preuve

Depuis le 1er janvier 2010, en cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, c'est à ce dernier de démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou tout autre moyen de preuve (sauf le serment).

4. Tableau des montants forfaitaires

Indemnités de frais adaptées (en raison d'une adaptation d'index) :

- Frais de bureau (du 1er avril 2022 au 31 mai 2022) : 137,40 euros par mois (avant : 134,71 euros) ;
- Frais de bureau (à partir du 1er juin 2022) : 140,15 euros par mois (avant : 137,40 euros) ;

Remarque : une indemnité de bureau qui couvre le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau,... peut être octroyée mensuellement sans cotisations de sécurité sociale ni précompte professionnel à tous les télétravailleurs, moyennant le respect de certaines conditions (voir notre [article sur le télétravail](#)). Cette indemnité maximale passe donc à 137,40 euros au 1er février 2022 et à 140,15 euros au 1er juin 2022.

Source : instructions administratives ONSS – 2022/2.