

Frais propres à l'employeur : soyez vigilants !

Par WELLEMANS Nathalie - Senior Legal Advisor, le 8 septembre 2022

Les indemnités qui constituent un remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur sont exclues de la notion de rémunération. Elles ne sont donc ni soumises aux cotisations de sécurité sociale ni au précompte professionnel. A partir l'année de revenus 2022, tous les montants remboursés à titre de frais propres à l'employeur devront figurer sur la fiche fiscale. Cette obligation élargie nous donne l'occasion de vous rappeler les règles en la matière.

La notion de frais propres à l'employeur trouve son origine dans une des obligations essentielles de l'employeur, à savoir l'obligation de mettre à la disposition du travailleur les aides, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail. Par conséquent, les frais à engager pour cette mise à disposition incombent en principe à l'employeur.

Il arrive fréquemment que l'employeur rembourse à ses travailleurs des frais que ceux-ci ont supportés en lieu et place de celui-ci. Il s'agit donc d'indemnités qui couvrent des frais qui sont propres à l'employeur et qui sont réellement payés à des fins professionnelles ; cela implique que le travailleur ne peut s'enrichir en raison du paiement de ces indemnités par l'employeur.

1. Quelles sont les règles fiscales ?

Dans une récente circulaire, le fisc a rappelé les règles et clarifié la nouvelle obligation de déclaration.

1.1. Conditions préalables

Lorsqu'un employeur accorde une indemnité de frais à un travailleur, cette indemnité ne peut être considérée comme un remboursement de dépenses propres à l'employeur non imposable qu'à la condition que l'employeur puisse apporter la double preuve :

- que l'indemnité est destinée à couvrir des frais qui lui sont propres et
- que cette indemnité a été effectivement consacrée à de tels frais.

1.2. Quels frais ?

Les frais sont propres à l'employeur lorsque, en fonction des circonstances qui entourent l'activité professionnelle, ils incombent normalement à l'employeur. C'est une question de fait.

De manière générale, ces frais sont à charge de l'employeur lorsqu'ils se situent en dehors de la sphère privée et ont été exposés pour l'exécution des prestations de travail

Ne sont donc pas visés :

- le remboursement d'une dépense privée ;
- le remboursement de dépenses qui dépassent de manière déraisonnable la nature de frais propres à l'employeur (p. ex. des écrans d'ordinateur extra-larges qui sont plutôt destinés à être utilisés pour des films ou des jeux informatiques, mais qui sont également utilisés pour le télétravail, une lampe de bureau design coûteuse, des sièges de bureau très chers,...).

1.3. Comment rembourser ces frais ?

Il existe trois manières de rembourser ces frais.

1.3.1. Le remboursement sur base réelle

Il s'agit du remboursement effectué sur base de justificatifs (factures, tickets de caisse, souches TVA). C'est la méthode la plus sûre pour rembourser un frais propre à l'employeur mais elle est plus lourde administrativement puisqu'elle suppose un suivi et une conservation de toutes les pièces justificatives.

1.3.2. Le remboursement forfaitaire basé sur des normes sérieuses

Il s'agit notamment :

- des indemnités forfaitaires des membres du personnel de la fonction publique fédérale qui sont considérées dans le secteur privé comme une norme sérieuse pour le remboursement forfaitaire non-imposable de dépenses propres à l'employeur (l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service, les indemnités pour frais de séjour, l'indemnité forfaitaire de télétravail) ;

- des remboursements forfaitaires de dépenses qui font l'objet d'une décision anticipée (ruling fiscal) ;
- du remboursement forfaitaire de frais dont le montant est déterminé d'après des normes sérieuses qui sont le résultat d'observations et de recoupements nombreux : étude réalisée par l'employeur lui-même des frais engagés par les travailleurs et établissement d'un forfait sur base de cette étude. En cas de contrôle, il est vivement conseillé de conserver le dossier réalisé à l'occasion de cette étude.

1.3.3. Le remboursement forfaitaire qui n'est pas basé sur des normes sérieuses

C'est le remboursement le plus risqué qui, par ailleurs, impose également à l'employeur de pouvoir justifier le frais. On peut retrouver dans cette rubrique les forfaits acceptés par l'O.N.S.S. mais pas par le fisc (voir ci-après).

1.3.4. Pas de double remboursement !

Si un frais est remboursé sur base forfaitaire, il ne peut plus l'être sur base d'un justificatif et inversement.

Ne remboursez pas les mêmes dépenses deux fois !

1.4. Comment mentionner ces remboursements sur la fiche fiscale ?

Jusqu'à l'année dernière, la fiche fiscale devait simplement mentionner le type de remboursements ayant eu lieu dans l'année de revenus concernée. Les montants ne devaient être indiqués que pour les remboursements qui ne sont pas basés sur des critères sérieux et concordants, et pas pour les deux autres types de frais (voir ci-dessus).

À partir de l'année de revenus 2022, pour chacune des catégories de frais, le montant effectivement remboursé doit être mentionné. Le fisc aura donc un meilleur aperçu de frais propres à l'employeur qui auront été remboursés et pourra contrôler si les conditions sont respectées.

Notre [article du 21 juin 2022](#) vous détaille cette nouvelle obligation de déclaration.

Nous vous rappelons que le remboursement des frais propres à l'employeur doit figurer sur le compte individuel et sur la fiche de paie du travailleur.

2. Quelles sont les règles appliquées par l'O.N.S.S. ?

2.1. Règle générale

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.

2.2. Frais forfaitaires acceptés

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.

2.3. Charge de la preuve

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).

2.4. Tableau des montants forfaitaires

Tableau valable depuis le 1er septembre 2022 :

Tableau des montants forfaitaires 1^{er} septembre 2022 (O.N.S.S.)

Type de frais	Montants	Conditions
Déplacements domicile - lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,4170 euro/km	<ul style="list-style-type: none"> le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui ; les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant,...
Déplacements domicile - lieu de travail et professionnels avec la bicyclette (à propulsion électrique ou pas) ou avec le speed pedelec	0,25 euro/km	Pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette ou le speed pedelec appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants Absence de commodités	10,00 euros/jour	Itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures consécutives) et n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers
Frais de route des travailleurs itinérants Repas	7,00 euros/jour	<ul style="list-style-type: none"> itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est

		<p>obligé de se déplacer (minimum 4 heures consécutives) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 euros/nuit	<ul style="list-style-type: none"> si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné ; comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.
Voyages de service à l'étranger	Montant par pays	<p>Condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge.</p> <p>Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> 15 % pour le petit-déjeuner 35 % pour le repas de midi 45 % pour le repas du soir 5 % pour les menues dépenses

<p>Frais de bureau Travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile (télétravail sous conditions)</p>	<p>142,95 euros/mois</p>	<p>Couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ...</p> <p>Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison.</p> <p>Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.</p>
<p>Frais de bureau Travail à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)</p>	<p>10 %</p>	<p>10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.</p>

Frais de bureau Télétravailleurs	10 %	10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail. ATTENTION Ce régime se termine à partir du 1er juin 2022 et cette indemnité ne peut ensuite encore être octroyée qu'aux travailleurs à qui elle était déjà octroyée avant cette date, et pour autant que la partie télétravail n'ait pas augmenté.
Connexion internet (abonnement compris)	20 euros/mois	L'O.N.S.S. accepte que ces montants soient remboursés pour autant que : <ul style="list-style-type: none"> le travailleur utilise son propre PC et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle (1 jour/semaine, quelques heures plusieurs fois/semaine, une semaine chaque mois,...) ; l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de PC et internet (en prenant une partie du prix d'achat du PC à sa charge, par exemple).
PC (périphériques et logiciels compris)	20 euros/mois	Remarques : <ul style="list-style-type: none"> en cas de dépassement du montant, la partie qui excède le montant de 20

		<p>EUR sera assujettie sauf si l'employeur peut justifier l'ensemble du montant ;</p> <ul style="list-style-type: none"> le(s) forfait(s) ne peu(ven)t être appliqué(s) pour l'utilisation du PC/internet personnel à titre occasionnel. Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant remboursé.
Outils de travail	1,25 euros/jour	Le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des vêtements de travail	1,84 euros/jour	Vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme,...).
Entretien des vêtements de travail	1,84 euros/jour	
Vêtements du travailleur Entretien et usure	0,92 euros/jour	Concerne les vêtements (jeans, t-shirts,...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.

<p>Frais de voiture Garage</p>	<p>50,00 euros/mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles ; • si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
<p>Frais de voiture Parking</p>	<p>15,00 euros/mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles ; • quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
<p>Frais de voiture Car-wash</p>	<p>15,00 euros/mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles ; • si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.