

## TETRALERT – DROIT SOCIAL

### PLAN CAFETERIA : C'EST LA SOUPE À LA GRIMACE POUR L'ONSS

#### I. POSITION DU PROBLÈME

L'arrêt rendu le 8 mars 2017 par la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, nous donne l'occasion de nous pencher sur la question de l'instauration d'un « Plan cafétéria » au sein de son entreprise et de son admissibilité par l'ONSS.

#### II. FAITS À LA BASE DU LITIGE

Une entreprise occupant 135 personnes a fait appel à un cabinet de conseil en matière de stratégie salariale. Ce dernier a constaté que le salaire moyen des employés était supérieur aux barèmes de la commission paritaire dont dépendait l'entreprise. Dans son rapport, le cabinet de conseil proposait de réduire le revenu professionnel brut des employés en mettant en place un revenu alternatif qui prendrait la forme d'une allocation familiale extra-légale exempte de cotisations de sécurité sociale.

Suite à ce rapport, l'entreprise a mis en place un « plan cafétéria » en faveur de ses employés, c'est-à-dire une forme flexible de rémunération qui permet au travailleur de composer lui-même ou de modifier une partie de son package salarial. Dans ce cadre, plusieurs employés ont opté pour une conversion de leur rémunération mensuelle brute en une allocation familiale extra-légale.

Le plan cafétéria mis en place n'altérerait pas le montant de la pension des travailleurs, ne

modifiait pas leurs droits au chômage et respectait les barèmes minima de la commission paritaire compétente.

#### III. CONTRÔLE DE L'ONSS

Un peu plus de trois ans après l'instauration du plan cafétéria, l'ONSS effectue un contrôle au sein de l'entreprise et décide de procéder à des rectifications des déclarations trimestrielles déposées par l'entreprise.

L'ONSS entendait soumettre le complément aux allocations familiales légales aux cotisations sociales aux motifs que les indemnités versées par l'employeur comme complément aux avantages accordés par l'une des branches de la sécurité sociale ne sont exemptées de cotisations de sécurité sociale que pour autant que :

- L'objectif de l'employeur soit effectivement d'accorder un complément aux avantages accordés par l'une des branches de la sécurité sociale ;
- L'indemnité garde son caractère de complément, condition que l'ONSS considère remplie pour autant que l'avantage ne dépasse pas le montant de 600 EUR par enfant par an.

Or, en l'espèce, selon l'ONSS, aucune de ces conditions n'est remplie.

D'une part, l'indemnité dépasse le montant maximum autorisé. D'autre part, l'Office estime que l'intention de l'employeur n'est pas de compléter les allocations familiales légales car le complément n'est pas accordé à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise qui ont des enfants, mais uniquement à ceux dont une partie de la rémunération a été négociée.

Par conséquent, l'ONSS décide de soumettre la totalité des montants versés au titre d'allocations familiales extralégales aux cotisations de sécurité sociale, et non uniquement la partie excédant le montant admis par enfant et par an.

#### **IV. JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIÈGE, DIVISION DE NEUFCHÂTEAU**

Après avoir demandé, en vain, à l'ONSS de retirer sa décision de régularisation, l'entreprise introduit un recours devant le Tribunal du travail estimant notamment qu'aucune disposition légale ne détermine un montant au-delà duquel l'avantage doit être considéré comme de la rémunération.

Le tribunal du travail estime que l'allocation familiale extralégale versée constitue de la rémunération passible de cotisations sociales. L'entreprise est déboutée.

#### **V. ARRÊT DE LA COUR DU TRAVAIL DE LIÈGE**

La Cour du travail va réformer le jugement et donner tort à l'ONSS, après avoir examiné les deux arguments qu'il soulevait.

Le premier argument de l'ONSS consistait à dire que l'employeur, en convertissant une partie de la rémunération brute de ses employés en un complément aux allocations familiales légales, ne poursuit pas un objectif social mais un objectif économique, l'employeur voulant, en réalité, diminuer ses charges patronales.

La Cour du travail rejette l'argument.

Le texte légal ne requiert pas que l'intention de l'employeur soit principalement ou exclusivement sociale lorsqu'il accorde un avantage social complémentaire et n'exclut pas que l'employeur poursuive également un objectif économique. Elle ajoute que la conclusion d'une convention par laquelle un employé accepte de renoncer à une partie de sa rémunération en contrepartie d'une indemnité complémentaire à une prestation de sécurité sociale ne poursuit pas un but illicite. Enfin, la Cour fait remarquer que si l'objectif poursuivi est effectivement économique dans le chef de l'employeur, il n'en est pas pour autant moins social dans le chef du travailleur puisque ce dernier a vu le montant de sa rémunération nette annuelle augmenter de l'ordre de 3%.

En second lieu, l'ONSS soulevait que l'avantage était accordé de manière discriminatoire dans la mesure où seuls les employés ayant négocié une partie de leur salaire bénéficiaient du

complément aux allocations familiales légales. Cela n'a pas convaincu la Cour.

Si la loi impose à l'employeur qui accorde des avantages d'ordre social complémentaires à son personnel, de les accorder sans distinction à tous les travailleurs appartenant à une même catégorie, cette obligation est faite à l'employeur et n'affecte pas la notion de rémunération. Le non-respect par l'employeur de cette obligation ne pourrait à lui seul justifier que les avantages en cause soient considérés comme de la rémunération. Il appartient, le cas échéant, aux employés de l'entreprise, et non à l'ONSS, de faire valoir leur droit à un régime non discriminatoire d'avantages sociaux.

## VI. CONCLUSION

Dans cet arrêt, la Cour du travail avalise, dans son principe, le « plan cafétéria », mis en place par l'entreprise, permettant à l'employeur et à ses travailleurs de flexibiliser le package salarial global, notamment en réduisant la rémunération mensuelle brute, sur laquelle se calculent les cotisations de sécurité sociale, et en optant pour un avantage social complémentaire exempté de cotisations sociales.

La Cour rappelle également que la seule condition pour qu'un avantage accordé par l'employeur au titre de complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale soit exempté de cotisations de sécurité sociale est que l'avantage ou indemnité accordé ait pour objet de compenser la perte des revenus du travail ou de compenser l'augmentation des dépenses provoquées par la réalisation d'un des risques couverts par les

diverses branches de la sécurité sociale. L'exclusion de la notion de rémunération, passible de cotisations sociales, vaut sans aucune autre restriction.

\*\*\*\*\*

Contact : département de droit social  
[labour@tetralaw.com](mailto:labour@tetralaw.com)

*Disclaimer : Les informations juridiques développées dans les « TETRALERT » sont des commentaires généraux à caractère purement informatif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme étant des conseils juridiques. Celles-ci ne visent pas à tenir compte des circonstances propres applicables à une personne ou entité en particulier. Tetra Law s'efforce bien entendu de fournir une information précise et la plus à jour possible, il ne peut cependant être garanti que cette information soit toujours exacte à la date à laquelle la TETRALERT est lue ou qu'elle le sera encore à l'avenir. Toute personne veillera donc à s'informer auprès d'un conseiller professionnel et qualifié pour sa situation personnelle. Tetra Law décline toute responsabilité pour tout dommage qui pourrait être causé par des informations figurant dans ses « TETRALERT ». Tetra Law n'est en outre aucunement responsable du contenu de sites internet externes qui seraient renseignés dans ces TETRALERT.*