

TETRALERT – ARBEIDSRECHT

CAFETARIAPLAN: EEN ZURE ONTVANGST DOOR DE RSZ

I. PROBLEEMSTELLING

Het arrest gewezen op 8 maart 2017 door het Arbeidshof van Luik, afdeling Neufchâteau, geeft ons de gelegenheid om ons te buigen over de vraag van de implementatie van een « Cafetariaplan » binnen de onderneming en de toelaatbaarheid ervan door de RSZ.

II. FEITEN AAN DE GRONDSLAG VAN HET GESCHIL

Een onderneming die 135 personen tewerkstelt, heeft beroep gedaan op een advieskantoor op het vlak van loonstrategie. Dit kantoor heeft geconstateerd dat het gemiddeld loon van de werknemers hoger lag dan de barema's van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteerde. In zijn rapport stelde het advieskantoor voor om het bruto beroepsinkomen van de werknemers te verminderen door een alternatief inkomen in te voeren dat de vorm zou aannemen van een extralegale kinderbijslag vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen.

Ingevolge dit rapport heeft de onderneming een “cafetariaplan” ingevoerd in het voordeel van haar werknemers, hetzij een flexibele vorm van verloning waardoor de werknemer zelf een deel van zijn loonpakket kan samenstellen of wijzigen. In deze context hebben meerdere werknemers

geopteerd voor een omzetting van hun bruto maandloon in een extralegale kinderbijslag.

Het ingevoerd cafetariaplan wijzigde het bedrag van het pensioen van de werknemers niet, evenmin hun rechten bij werkloosheid en respecteerde de minima barema's van het bevoegd paritair comité.

III. CONTROLE DOOR DE RSZ

Bijna meer dan drie jaar na de invoering van het cafetariaplan voert de RSZ een controle uit binnen de onderneming en beslist om over te gaan tot rechtzettingen in de kwartaalaangiftes neergelegd door de onderneming.

De RSZ wou de aanvulling op de legale kinderbijslag aan sociale bijdragen onderwerpen op grond dat de gestorte vergoedingen door de werkgever als aanvulling op de voordelen toegekend door een tak van de sociale zekerheid enkel vrijgesteld zijn van sociale bijdragen op voorwaarde dat:

- De doelstelling van de werkgever er effectief uit bestaat een aanvulling toe te kennen op de voordelen toegekend door een tak van de sociale zekerheid;
- De vergoeding zijn karakter van aanvulling behoudt, voorwaarde die de RSZ als vervuld beschouwt als het

voordeel het bedrag van 600 EUR per kind per jaar niet overschrijdt.

Volgens de RSZ was echter in casu geen enkele van deze voorwaarden vervuld.

Eenzijds overschrijdt de vergoeding het maximum toegelaten bedrag. Anderzijds meent de RSZ dat het niet de intentie van de werkgever was de legale kinderbijslag aan te vullen want de aanvulling werd niet toegekend aan alle werknemers van de onderneming die kinderen hebben, maar enkel aan diegenen waarvan over een deel van het loon onderhandeld werd.

Bijgevolg beslist de RSZ alle gestorte bedragen ten titel van extralegale kinderbijslag aan sociale zekerheidsbijdragen te onderwerpen, en niet enkel het deel dat het toegelaten bedrag per kind per jaar overschrijdt.

IV. VONNIS VAN DE ARBEIDSRECHTBANK VAN LUIK, AFDELING NEUFCHÂTEAU

Nadat de onderneming tevergeefs aan de RSZ had gevraagd zijn beslissing van regularisatie in te trekken, heeft zij een beroep ingesteld voor de Arbeidsrechtbank. Zij was immers de mening toegedaan dat geen enkele wettelijke bepaling een bedrag vastlegt waarboven het voordeel als loon moet worden beschouwd.

De Arbeidsrechtbank meent dat de extralegale gestorte kinderbijslag loon uitmaakt onderworpen aan sociale bijdragen. Het beroep van de onderneming wordt afgewezen.

V. ARREST VAN HET ARBEIDSHOF VAN LUIK

Na onderzoek van de twee door de RSZ opgeworpen argumenten hervormt het Arbeidshof nadien het vonnis en geeft de RSZ ongelijk.

Het eerste argument van de RSZ bestond erin dat de werkgever door een deel van het bruto salaris van zijn werknemers om te zetten in een aanvulling op de legale kinderbijslag geen sociale maar een economische doelstelling nastreeft, namelijk de vermindering van zijn patronale lasten.

Het Arbeidshof verwerpt dit argument.

De wettekst vereist niet dat de intentie van de werkgever hoofdzakelijk of uitsluitend sociaal is wanneer hij een aanvullend sociaal voordeel toekent en sluit niet uit dat de werkgever eveneens een economische doelstelling nastreeft. Het Hof voegt eraan toe dat de afsluiting van een overeenkomst waardoor een werknemer aanvaardt om van een deel van zijn loon af te zien in ruil voor een aanvullende vergoeding op een prestatie van de sociale zekerheid geen onwettig doel nastreeft. Ten slotte merkt het Hof op dat indien de nagestreefde doelstelling economisch is in hoofde van de werkgever, deze daarom niet minder sociaal is in hoofde van de werknemer die zijn jaarlijks netto loon heeft zien verhogen met 3%.

Als tweede argument wierp de RSZ op dat het voordeel op discriminatoire wijze was toegekend aangezien enkel de werknemers die over een deel van hun loon hadden onderhandeld, van een aanvulling op de legale kinderbijslag

genoten. Dit argument heeft het Hof evenmin overtuigd.

Indien de wet de werkgever die aanvullende voordelen van sociale aard toekent aan zijn personeel, verplicht deze toe te kennen zonder onderscheid aan alle werknemers van dezelfde categorie, wordt deze verplichting gedaan aan de werkgever en beïnvloedt zij het loonbegrip niet. Het niet naleven door de werkgever van deze verplichting kan enkel op zich niet rechtvaardigen dat de voordelen in casu als loon worden beschouwd. Het behoort desgevallend de werknemers van de onderneming toe en niet de RSZ hun recht op een niet discriminatoir regime van sociale voordelen te doen gelden.

VI. CONCLUSIE

In dit arrest bekrachtigt het Arbeidshof het « cafetariaplan » in zijn principe, geïmplementeerd door de onderneming, waardoor de werkgever en de werknemers het globale loonpakket flexibel kunnen maken door onder andere het maandelijks bruto loon te verminderen, waarop de sociale zekerheidsbijdragen worden berekend, en door te opteren voor een aanvullend sociaal voordeel vrijgesteld van sociale bijdragen.

Het Hof herinnert er eveneens aan dat de enige voorwaarde opdat een door de werkgever toegekend voordeel ten titel van aanvulling op de voordelen toegekend door de diverse takken van de sociale zekerheid vrijgesteld zou zijn van sociale zekerheidsbijdragen is dat het toegekend voordeel of vergoeding als doel heeft het verlies van inkomsten uit werk te compenseren of de verhoging van de uitgaven veroorzaakt door de

realisatie van een van de risico's gedekt door de verschillende takken van de sociale zekerheid te compenseren. De uitsluiting van het begrip van loon, onderworpen aan sociale bijdragen, geldt zonder enige andere beperking.

Contact : departement arbeidsrecht
labour@tetralaw.com

Disclaimer : De juridische informatie verschaft in de « TETRALERTS » is algemene commentaar met een puur informatief karakter en kan dus in geen geval worden beschouwd als juridisch advies. Deze informatie houdt immers geen rekening met de omstandigheden eigen aan en toepasselijk op een persoon of een entiteit in het bijzonder. Tetra Law doet al het mogelijke opdat de verschaft informatie zo precies en actueel mogelijk is. Zij kan echter niet garanderen dat deze informatie exact is op de datum waarop de TETRALERT gelezen wordt of waarop zij in de toekomst gelezen zal worden. Elkeen zal er dus op toezien zich te informeren bij een professioneel en gekwalificeerd raadgever voor zijn persoonlijke situatie. Tetra Law ontkent elke aansprakelijkheid voor elke schade die zou voortvloeien uit de informatie vermeld in de « TETRALERTS ». Tetra Law is niet verantwoordelijk voor de inhoud van externe internetsites die vermeld zouden zijn in de TETRALERTS.