

La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale

La loi organique du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ne donne pas de définition de la notion de rémunération soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le législateur de 1969 a cependant fait le choix (article 14 § 1^{er} et § 2) de se référer à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 portant protection de la rémunération des travailleurs tout en autorisant le Roi à élargir ou restreindre la notion. Cette loi est d'ordre public.

Les travaux préparatoires ne sont d'aucune aide pour déterminer les raisons de ce choix. Le législateur aurait en effet pu opter pour une définition dans la loi – elle-même. La référence à cette notion est néanmoins relativement évidente.¹

La loi du 12 avril 1965 a pour objectif de protéger, dans ses modalités de paiement un avantage reconnu comme étant une rémunération. Elle ne crée aucun droit à ce sujet.²

Le même principe est repris à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs.

La définition de la notion légale de rémunération a fait l'objet de nombreuses reprises de précisions par la Cour de cassation par le contrôle qu'elle opère sur la qualification donnée à cette notion par les juridictions du travail.³

I. L'article 2 de la loi du 12 avril 1965

I.1. Principe

La présente loi entend par rémunération :

1. le salaire en espèces auquel le travailleur a droit en raison de son engagement à charge de l'employeur ;
2. le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ;
3. les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Pour que quelque chose soit considéré comme une rémunération, il faut donc que quatre conditions soient réunies. Il doit s'agir :

- d'un salaire ou d'un avantage en argent ou évaluable en argent ;
- auquel un travailleur a droit ;
- consécutivement à son engagement ;

¹ W. van Eeckhoute, « Het begrip loon in de bijdrageregeling » in « Het loonbegrip » J. Van Steenberghe en Y. Jorens, Ed. Die Keure, 1995, pp. 4 et s. La loi du 12 avril 1965 a pour but de permettre au travailleur de disposer de manière suffisante d'une rémunération lui permettant d'assurer sa subsistance et celle de sa famille Il est logique que celle-ci s'étende à toutes les composantes du revenu du travail dès lors que les revenus de remplacement dont il peut, au gré des circonstances de la vie être amené à bénéficier, doivent lui permettre cette subsistance. C'est pourquoi le financement des prestations de remplacement auquel le prélèvement des cotisations de sécurité sociale contribue s'effectue à partir de la même définition de la rémunération, à savoir celle donnée par la législation protectrice de la rémunération des travailleurs.

² Doc. parl., Ch. repr., sess. 1962-63, n° 471/11, p. 6.

³ Jean-François Leclercq et David De Roy, « Les ressources de la jurisprudence de la Cour de cassation dans l'approche des missions de l'ONSS. Quelques réflexions... », *J.T.T.*, 2005, pp. 425 et s.



- à charge de l'employeur.

Lors des travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965, il a été soutenu que le concept de rémunération devait recevoir « la signification la plus large. »⁴

I.1.A. « Un avantage en argent ou évaluable en argent »

Il n'est pas indispensable qu'un accord existe sur le montant précis de la rémunération ; lequel peut en cours d'exécution des prestations être influencé par de nombreux facteurs.⁵

I.1.B « auquel le travailleur a droit »

L'accent est mis sur le droit du travailleur à ces avantages, ce qui exclut les libéralités ainsi que les pourboires volontaires qui ne sont pas dus en vertu de l'usage ou du contrat.⁶

I.1.C « en raison de son engagement »

En raison de :

Cela ne vise pas seulement la rémunération due en vertu du contrat mais aussi la rémunération due en vertu de la loi : ex, le salaire normal des jours fériés, obligation créée par la loi mais due en raison de l'engagement. Ou encore, la rémunération due en vertu d'un règlement ou d'une convention conclue au sein de l'entreprise, d'une convention collective conclue au sein du CNT, d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou de tout autre organe paritaire, de l'usage⁷, d'un engagement unilatéral⁸ ou encore d'un statut pour les travailleurs du secteur public.

L'engagement :

Il ne s'agit pas seulement du salaire octroyé comme la contrepartie directe du travail fourni. Sont également visés tous les autres avantages octroyés, en rapport avec l'exécution⁹, la fin ou la suspension de la relation de travail¹⁰. La protection existe qu'il y ait ou non contrat de travail quelle que soit l'origine juridique du travail.¹¹

⁴ Cass., 24 mai 1972, S.M.MEGA t/ E.STOELLEN, concl. de Mr l'Avocat général Lenaerts, *J.T.T.*, 1972, p. 202 ; M. Taquet, « La notion de rémunération dans la loi du 12 avril 1965 », *J.T.*, 1968, pp. 181 et s.

⁵ Cass., 29 oct. 2001, Boexstaens J. t/ RSZ, *Pas.*, 2001, 1733 et *R.W.*, 2002-03, liv. 12, p. 462.

⁶ Doc. parl., Ch. repr., sess. 1962-63, n° 471/1, p. 4.

⁷ Pour être pris en considération l'usage doit satisfaire à 3 critères : celui de fixité, de généralité et de constance. Voir W. Leen, « la notion de rémunération dans la sécurité sociale », *J.T.T.*, 1974, p. 193.

⁸ Cass., 18 déc. 1974, Eral t/ RMZ, *J.T.T.*, 1975, p. 53 « une prime de fin d'année fixée suivant des règles générales en proportion du travail effectué par les travailleurs est un salaire lorsque les travailleurs y ont droit en vertu d'une obligation unilatérale souscrite par l'employeur ».

⁹ Cass., 11 sept. 1995, RSZ t/ Agfa Gevaert, *Soc.Kron.*, 1995, p. 478 et *J.T.T.*, 1995, p. 433, « les parts bénéficiaires et les dividendes qui en découlent, qui sont octroyés aux travailleurs pour le travail effectué en exécution de leur contrat de travail sont des rémunérations au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965. »

¹⁰ Doc. parl., Ch. repr., sess. 1962-63, n° 471/1, pp. 2 et 10 ; Doc. parl., Sén., sess. 1964-1965, n°115, pp. 9, 10, 18 et 48.

¹¹ M. Magrez et Georgette Magrez-Song, « L'évolution de la notion de rémunération en droit de la sécurité sociale », *R.C.J.B.*, 1979, p. 511.



I.1.D « à charge de l'employeur »

Il s'agit de « toutes les prestations évaluables en argent auxquelles le travailleur a droit qu'elles soient fournies par l'employeur ou non, pour autant qu'elle soit à la charge de celui-ci.¹² » Autrement dit, cette charge incombe, soit directement à l'employeur lorsqu'il exécute lui-même l'obligation, soit indirectement, parce qu'un autre agissant à sa décharge, exécute l'obligation.¹³ Sont également visées les situations dans lesquelles l'employeur, bien qu'il ne supporte pas le coût financier de l'avantage, est la personne vers laquelle le travailleur doit se tourner lorsqu'il n'a pas reçu l'avantage (par exemple, lorsqu'une société belge reçoit de sa maison mère installée à l'étranger un montant à répartir entre ses travailleurs).

Les instructions générales à l'usage des employeurs donnent une définition assez exhaustive des avantages qui correspondent à cette définition¹⁴ :

- les salaires, appointements ou traitements proprement dits ;
- le salaire des heures supplémentaires ;
- le montant correspondant aux avantages en nature¹⁵ ;
- les commissions ;
- le pourboire ou le service prévus lors de l'engagement ou imposé par l'usage. Dans certains cas ceux-ci sont remplacés par des montants forfaitaires légaux (voir infra) ;
- **les gratifications, primes, indemnités de toute nature, les participations aux bénéfiques et tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué ou en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut (voir ci-après sous le point I.2) ;**
- le salaire des jours fériés légaux et des jours de remplacement des jours fériés légaux coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ;
- le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel garanti dû en cas de suspension du contrat de travail résultant d'un accident ou d'une maladie (voir ci-après) en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des lois relatives aux contrats d'engagement maritime et pour le service des bâtiments de navigation intérieure ;

¹² Cass., 19 juin 2000, RSZ t/ N.V.Et. Franz Colruyt, « Les cotisations de sécurité sociale sont dues par la société – employeur sur l'attribution à titre gratuit de parts aux travailleurs au moyen de l'incorporation de de réserves disponibles dans le but d'augmenter le capital. »

¹³ M. Taquet, « La notion de rémunération dans la loi du 12 avril 1965 », *J.T.*, 1968, p. 183.

¹⁴ Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4 /2009, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.1.303.

¹⁵ Article 20 de l'A.R. du 28/11/1969. Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils doivent être estimés, le plus correctement possible, à leur valeur courante. En ce qui concerne la fourniture d'un logement gratuit, l'estimation doit se baser sur la valeur locative de celui-ci, sauf si cet avantage peut être évalué forfaitairement.

La valeur de certains avantages en nature est fixée forfaitairement:

- 1^{er} repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour;
- 2^{ème} repas (repas principal): 1,09 EUR/jour;
- 3^{ème} repas (souper): 0,84 EUR/jour;
- le logement, lorsque le travailleur n'a pas la jouissance de plusieurs pièces d'habitation ou d'un appartement pouvant être occupé séparément: 0,74 EUR/jour.

Pour d'autres avantages, la valeur est fixée de manière forfaitaire sur base annuelle:

- la mise à disposition par l'employeur d'un ordinateur personnel: 180 EUR;
- une connexion et un abonnement internet: 60 EUR.

En ce qui concerne les travailleurs pour lesquels le calcul des cotisations s'effectue sur la rémunération portée à 108 % qui, pendant leurs vacances, continuent à bénéficier du même avantage en nature que celui dont ils ont bénéficié tout au long de l'année, cet avantage ne doit pas être déclaré durant cette période.



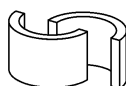
- le salaire dû à l'ouvrier en exécution de la loi lorsque l'employeur a suspendu totalement l'exécution du contrat de travail ou a instauré un régime de travail à temps réduit sans se conformer aux dispositions légales relatives aux formalités de notification ou aux dispositions limitant la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit ;
- le salaire correspondant aux jours d'absence auxquels le travailleur en préavis a légalement droit en vue de rechercher un nouvel emploi ;
- la rémunération des jours de vacances complémentaires aux vacances légales, payés directement par l'employeur ou par un tiers à charge de ce dernier ;
- la rémunération payée à titre de complément au double pécule de vacances ;
- la rémunération due pour les jours de petit chômage (événements familiaux, obligations civiques ou missions civiles) ;
- la rémunération des jours de congé politique (loi du 19 juillet 1976) ;
- la rémunération due pour les jours de congé-éducation payé auxquels le travailleur a droit conformément aux dispositions du Chapitre IV, Section 6 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- l'intervention patronale dans le montant des titres-repas lorsque ceux-ci ne sont pas exclus de la notion de rémunération ;
- certaines indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations ;
- les montants versés aux travailleurs par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre de l'activation des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière ;
- **les indemnités versées en vertu de l'application d'une clause de non-concurrence, que cette clause soit conclue avant ou pendant l'exécution du contrat de travail ou à la fin de cette exécution. Si une telle indemnité est négociée après la fin du contrat de travail et est totalement indépendante de ce dernier, elle ne constitue pas de la rémunération (voir ci-après sous le point I. 2) ;**
- les indemnités versées à la suite du non respect des procédures prévues par une convention de sécurité d'emploi, qu'il s'agisse d'une convention entre un employeur et son personnel, d'une convention valable pour un groupe d'entreprises ou d'une convention valable pour tout un secteur ;
- l'indemnité de reclassement accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration.

I.2. Les précisions apportées au contenu légal par la jurisprudence de la Cour de cassation

I.2.A. En ce qui concerne les gratifications primes et indemnités de toute nature

A diverses reprises, et particulièrement en 1977¹⁶, la Cour de cassation a été amenée à préciser la notion de rémunération à propos de **primes de fin d'années** et de **primes de productivité** lorsque le paiement ne se faisait pas en vertu du contrat de travail d'une convention collective ou de l'usage ou encore lorsque le contrat stipulait expressément que ces gratifications constituaient des libéralités sur lesquelles le travailleur ne peut exercer aucun droit. A cette occasion, La Cour

¹⁶ Cass., 20 avr. 1977, RSZ t/ BVBA Firma Naessens Vincent, *Pas.*, 1977, p. 854 ; Cass., 20 avr. 1977, RSZ /t NV Schiltz gebroeders ; Cass., 20 avr. 1977, RSZ t/ Kredietbank NV, *J.T.T.*, 1977, p. 181.



de cassation a précisé que « **la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail** »; « le droit à cette contrepartie n'est pas en soi caractéristique de la notion de rémunération, mais uniquement la conséquence nécessaire de l'exécution du travail en vertu du contrat; qu'il est inconciliable avec la nature du contrat et avec la notion de rémunération de stipuler que le droit à la rémunération n'existe pas dans la mesure où il s'agit d'avantages accordés en contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail ».

La cour de cassation a confirmé ces principes dans divers arrêts¹⁷ et notamment dans un arrêt du 29 octobre 1979 où elle casse un arrêt de la Cour du travail de Gand qui avait décidé que des primes de fin d'années ne pouvaient être considérées comme des rémunérations, au seul motif qu'il s'agissait en l'espèce « d'une donation, faite une seule fois et unilatéralement par l'employeur, sans tenir compte de la qualification et de la rémunération gagnée et que leur octroi n'était pas exigible et n'avait pas un caractère alimentaire, de sorte qu'il ne constituait pas un avantage auquel le travailleur avait droit en raison de son engagement.¹⁸ »

Il en résulte que le juge apprécie l'existence ou la non - existence du caractère rémunérateur d'un avantage indépendamment de sa qualification.

A cet égard, l'Office ne peut partager le point de vue de la Cour du travail de Liège¹⁹ à propos de la transposition qu'elle opère des arrêts dits de qualification rendus par la Cour de cassation en matière de subordination, et selon lesquels, lorsque les parties ont qualifié leur convention le juge ne peut y substituer une qualification différente lorsque les éléments soumis à son appréciation ne peuvent exclure cette qualification. Le litige concernait une **indemnité pour dommage moral** payée à 14 travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration réglée par CCT à titre de compensation de leur départ volontaire de l'entreprise.

Un pourvoi en cassation a été introduit par l'Office lequel estime que c'est à tort que l'arrêt entrepris soutient que l'indemnité pour dommage moral versée aux travailleurs concernés serait distincte de l'indemnité de congé qui leur a été allouée car elle compense le volontariat des travailleurs qui ont accepté d'être licenciés pour préserver la paix sociale. Cette circonstance ne peut être dissociée de l'engagement car s'ils n'avaient pas été liés par un contrat de travail, l'employeur n'aurait pas dû les congédier. A suivre.

I.2.B. En ce qui concerne les indemnités versées en application d'une clause de non – concurrence

L'indemnité compensatoire de non-concurrence, lorsque son octroi trouve sa source dans une clause non prévue au contrat de travail, constitue une rémunération allouée au travailleur consécutivement à la rupture de son contrat de travail et doit être soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale.²⁰

Quid de l'indemnité octroyée en vertu d'une clause de non concurrence conclue après la rupture du contrat de travail ?

La Cour de cassation s'est prononcée à deux reprises²¹.

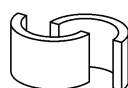
¹⁷ Cass., 26 févr. 1979, RSZ t/ N.V. Weverij Tulipe, *Pas.*, 1979, p. 764 ; Cass., 26 févr. 1979, RMZ t/Lammers Van Mele, *Pas.*, 1979, I, p. 767 et *J.T.T.*, 1980, p. 8 ; Cass., 29 oct. 1979, RMZ t/ Bekaert Matress Ticking, *Pas.*, 1980, p. 274 et *J.T.T.*, 1980, p. 138.

¹⁸ Cass., 29 oct. 1979, RMZ t/ Bekaert Matress Ticking, *Pas.*, 1980, p. 274 et *J.T.T.*, 1980, p. 138.

¹⁹ C. trav. Liège, 1^{er} avr. 2009, ONSS c/ s.a. Saint Gobain Performance Plastics Chaineux, *J.T.T.*, 2009, p. 411.

²⁰ M. Morsa, *La notion de rémunération en sécurité sociale*, Larcier, 2008, p. 188.

²¹ Cass., 22 sept. 2003, Thomas Cook Belgium c/ ONSS, *J.T.T.*, 2003, p. 381 et Cass., 4 sept. 2006, RSZ t/ Morubel N.V., *J.T.T.*, 2007, p. 122.



Dans son premier arrêt du 22 décembre 2003, elle a décidé après avoir rappelé que les avantages visés à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 ne visent pas uniquement les avantages résultant de l'exécution du contrat de travail mais aussi ceux qui concernent la fin ou la suspension de l'engagement, que « lorsque les parties n'ont pas inclus de clause de non-concurrence dans le contrat de travail et qu'elles ont conclu après la fin de celui-ci, une convention de non concurrence accordant à l'ancien travailleur une indemnité à titre de contrepartie de son engagement de ne pas faire de concurrence à son ancien employeur, le droit à cette indemnité, dans la mesure où il ne s'agit pas d'une indemnité déguisée due pour la cessation du contrat de travail, n'est pas accordé en vertu du contrat ayant existé ou de sa cessation mais en raison du contrat ultérieur ; qu'à défaut d'extension à ce cas de la notion de rémunération, cette indemnité ne constitue une rémunération, ni au sens de la loi du 12 avril 1965, ni pour la sécurité sociale » Elle relève aussi que la Cour du travail considère que « l'expérience et la connaissance acquises lors de l'exécution d'un travail dans un lien de subordination continue à exister, mais que cela ne signifie pas que l'indemnité payée en vertu d'une convention de non-concurrence, conclue après la cessation du contrat de travail, est accordée en raison de l'engagement, d'autant plus qu'il n'est pas établi, en l'espèce que la convention de non-concurrence a été conclue pour éviter le paiement d'une indemnité de congé » de sorte que l'arrêt de la Cour du travail a légalement pu décider qu'aucune cotisation de sécurité sociale n'était due.

Dans son arrêt du 4 septembre 2006, elle décide qu'il ne résulte « pas nécessairement du fait que l'employeur octroie au travailleur une indemnité de congé anormalement modique qui ne satisfait même pas aux droits minimums prévus à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que l'indemnité prévue à la convention de non-concurrence constitue une indemnité de congé déguisée qui serait soumise aux cotisations de sécurité sociale. »

Enfin, l'Office ne partage pas le point de vue défendu par Maître C. Wantiez²² selon lequel échapperait aux cotisations de sécurité sociale une indemnité de non-concurrence conclue après la rupture du contrat de travail et qui remplacerait une clause de non-concurrence prévue au contrat et qui serait différente de celle-ci.

I.2.C. En ce qui concerne l'obligation au paiement des cotisations de sécurité sociale

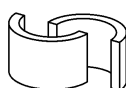
Par arrêt du 16 septembre 1985²³, la Cour de cassation a confirmé, à propos d'une **indemnité de congé n'ayant pas été payée au travailleur** et auquel ce dernier a droit, le principe selon lequel les cotisations de sécurité sociale sont dues sur cette dernière dès lors que l'exigibilité des cotisations de sécurité sociale n'est pas subordonnée au paiement de l'indemnité de congé à laquelle le travailleur a droit. Elle confirme le même principe en 2002²⁴ dans une affaire où un travailleur avait renoncé au paiement d'une prime de fin d'année en précisant que l'obligation de payer des cotisations de sécurité sociale n'est pas subordonnée au paiement de la rémunération à laquelle le travailleur peut prétendre mais, à l'obligation à cette rémunération. Par arrêt du 18 février 2002²⁵, la Cour de cassation a décidé qu'il n'était pas requis pour que les cotisations de sécurité sociale soient exigibles, que l'avantage parvienne au moment du paiement, directement et effectivement dans le patrimoine du travailleur. Le seul fait que le travailleur ait droit à l'avantage en raison de la relation de travail suffit.

²² « Dix arrêts de la Cour de cassation qui comptent en droit du travail », in *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Edition de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p. 87.

²³ Cass., 16 sept. 1985, Rsz t/ Boons, *J.T.T.*, 1986, p. 242.

²⁴ Cass., 18 nov. 2002, Belgische Fruitveiling t/ RSZ, *C.D.S.*, 2003, p. 66.

²⁵ Cass., 18 févr. 2002, HBK – Spaarbank t/ RSZ, *J.T.T.*, 2002, p. 371.



I.2.D. En cas de décès de l'employeur

En vertu de l'article 33 de la loi du 3 juillet 1978, le décès de l'employeur ne met pas fin au contrat de travail. Lorsque le décès « entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant. »

En l'espèce, il s'agissait d'un avocat dont le décès avait mis fin à l'occupation de sa secrétaire. Le montant de l'indemnité avait été fixé par la succession en accord avec l'employée. S'agissant, selon la succession, d'un cas de force majeure, ni préavis, ni indemnité compensatoire de préavis. L'Office a réclamé le paiement des cotisations de sécurité sociale sur l'indemnité versée par la succession.

Par arrêt du 21 janvier 2008, la Cour de cassation²⁶ a décidé que cette indemnité ne devait pas être soumise aux cotisations de sécurité sociale au motif que cette indemnité ne répare pas la perte d'une rémunération à laquelle le travailleur a droit et n'est pas octroyée à la travailleuse en raison de son engagement, de sorte qu'il ne s'agit pas d'une rémunération au sens de la loi du 27 juin 1969.

II. Les extensions à la notion de rémunération

Si l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 ne considère pas comme rémunération les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur au titre de pécules de vacances, l'article 19 § 1^{er} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 considère que constitue de la rémunération :

- la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des jours de vacances. Il s'agit du pécule simple de vacances. En ce qui concerne les travailleurs manuels, les cotisations dues sur le pécule simple sont calculées de manière forfaitaire et indirecte en majorant par le biais de la déclaration destinées à l'Office, la rémunération de ces travailleurs à 108% ;
- le pécule simple de sortie des employés ;
- le double pécule de vacances (les cotisations ne sont pas dues mais une retenue de 13,07% à charge du travailleur est prélevées sur celle-ci) ;
- le pécule de vacances complémentaire, soit toute partie du pécule de vacances octroyé par l'employeur en complément au pécule simple et au double pécule de vacances. Sur cette partie du pécule de vacances, les cotisations de sécurité sociale sont dues ;
- sont néanmoins exclus du calcul des cotisations, les compléments au double pécule de vacances alloués en vertu d'une convention collective de travail nationale, conclue avant le 31 décembre 1974 au sein d'une commission paritaire et les montants prévus par les conventions collectives de travail n° 52, 54 et 59 conclues au sein du CNT respectivement les 3 mars 1992, 23 février 1993 et 20 décembre 1994.²⁷

III. Les restrictions à la notion de rémunération

III.1. Les restrictions à la notion de rémunération prévues par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965

Il s'agit des indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

²⁶ Cass., 21 janv. 2008, ONSS c/ D.M., *J.T.T.*, 2008, p. 135.

²⁷ Cass., 16 janv. 1989, C&A Belgique t/ RSZ, *Pas.*, 1989, p. 523 ; Cass., 2 déc. 2002, RSZ t/ Universitaire Ziekenhuis Gent, *Pas.*, 2002, p. 2320.



- qui doivent être considérées comme un complément aux indemnités dues par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (art. 2, al. 3, 1° b) ;
- **qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale**²⁸ (art. 2, al. 3, 1° c). En dérogation à l'alinéa précédent, 1°, c), le Roi peut, toutefois, après avis du Conseil national du Travail, selon les modalités et les conditions déterminées par arrêté délibéré en Conseil des ministres, considérer comme de la rémunération, les indemnités, payées directement ou indirectement par l'employeur, comme complément à toutes ou à certaines allocations de sécurité sociale.²⁹

En ce qui concerne les compléments aux avantages accordés par les différentes branches de la sécurité sociale, les instructions à l'usage des employeurs de l'Office³⁰ indiquent, conformément à cette disposition que les montants qui doivent être considérés comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale ne constituent pas de la rémunération. Par conséquent, les cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont pas dues³¹. La notion d'avantage social doit être interprétée de manière restrictive. Il ne peut s'agir que de compléments :

- aux pensions légales ;
- aux allocations de chômage, en ce compris l'allocation octroyée par l'ONEM aux personnes ;
- en interruption de carrière professionnelle ;
- aux allocations familiales ;
- aux indemnités accordées en cas de maladie (professionnelle ou non) ou d'accident (de travail ou non).

Un complément à une allocation telle que, par exemple, le revenu d'intégration ou une allocation octroyée à une personne handicapée ne relève pas d'une de ces catégories et, pour cette raison, n'est pas exclu de la notion de rémunération.

En règle générale, pour déterminer si un avantage possède le caractère de "complément", l'O.N.S.S. considère que l'octroi de cet avantage ne peut pas avoir pour conséquence d'entraîner la perte de l'avantage social.

En outre, il doit ressortir clairement des raisons de l'octroi, de la nature et de la façon dont il est calculé qu'il s'agit effectivement d'un complément à l'avantage social.

L'Office admet également que les **primes versées par un employeur auprès d'une société d'assurances** (par exemple dans le cadre d'une assurance hospitalisation) en vue de permettre à ses travailleurs et à leur famille de bénéficier d'une intervention complémentaire en cas de maladie ou d'accident (de droit commun ou de travail) sont également exclues de la notion de rémunération. Cette exclusion joue, tant pour les contrats d'assurance individuels que pour les assurances groupe, uniquement dans la mesure où les avantages auxquels ces primes donnent lieu constituent eux-mêmes un complément à un avantage social. Si les primes sont versées par le travailleur lui-même à une société d'assurances, leur remboursement par l'employeur sera également exclu de la notion de rémunération.

²⁸ Sans restriction avant sa modification par l'article 146 de la loi-programme du 27/12/2004 (*M.B.*, 31 déc. 2004).

²⁹ Article 146 de la loi-programme du 27/12/2004 (*M.B.*, 31 déc. 2004).

³⁰ Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.1.323.

³¹ Cela n'implique toutefois pas qu'aucune cotisation sociale ne soit due sur certains de ces avantages. Ainsi en va-t-il des compléments aux pensions légales passibles d'une cotisation de 8,86% (voir Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.323).



Les indemnités complémentaires qui, dans le cadre **d'une prépension conventionnelle ou d'une « pseudo – prépensions**», continuent à être payées par l'employeur durant une période de reprise du travail sont toujours considérées comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale³². Dans l'état actuel de la législation, cela s'applique également, à partir du 1^{er} janvier 2007, à la continuation du paiement de compléments au chômage qui ne tombent pas dans le champ d'application des dispositions relatives à la cotisation spéciale pseudo-prépension (Arrêté royal du 22 mars 2006).

La reprise du travail est le nouvel assujettissement:

- comme travailleur salarié pour autant que ce ne soit pas chez l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire ou chez un employeur appartenant au même groupe ;
- comme indépendant à titre principal pour autant que cette activité ne soit pas exercée auprès de l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire ou auprès d'un employeur appartenant au même groupe.

La continuation de paiement consiste dans le fait de continuer à payer une indemnité complémentaire dont le montant est au moins égal à celui que le travailleur aurait obtenu s'il n'avait pas repris le travail (autrement c'est de la rémunération).

Les précisions apportées au contenu légal par la jurisprudence de la Cour de cassation

La notion légale de complément aux avantages accordés pour les différentes branches de la sécurité sociale a fait l'objet de précisions par la jurisprudence de la Cour de cassation à deux reprises.³³

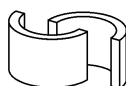
Dans les conclusions précédant l'arrêt du 10 septembre 1990, à propos d'une allocation en capital tenant lieu d'indemnité en réparation de la perte permanente de rémunération qui découle de l'incapacité médicale définitive du travailleur allouée par l'employeur, Monsieur J.-F. Leclercq, alors avocat général, expose que la « question principale qui se pose en l'espèce est donc de savoir si l'allocation en capital ... quoi qu'étant un avantage auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement,... doit être considérée comme un complément des avantages accordés pour les différentes branches de la sécurité sociale. » Il attire l'attention sur l'importance des termes « qui doivent être considérés comme ». « Ils signifient en effet non pas que les indemnités visées doivent être un complément des avantages précités mais simplement que les indemnités visées doivent être considérées comme un tel complément, de tel sorte que le juge du fond n'est pas tenu d'examiner si l'indemnité est payée à des travailleurs qui ont déjà bénéficié d'un avantage similaire accordé pour les différentes branches de la sécurité sociale. » Cela signifie **qu'il n'est pas nécessaire que le travailleur perçoive effectivement la prestation sociale à laquelle le complément se rapporte.**³⁴

Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 21 janvier 2008, à propos du caractère ou non de complément accordé pour les différentes branches de la sécurité sociale d'un avantage qualifié de rémunération par l'Office et de complément à la pension légale par l'employeur lui-même, la Cour de cassation a décidé que l'Office ne rapportait pas la preuve du caractère rémunérateur de l'avantage mais surtout que pour décider qu'« une indemnité ne doit pas être considérée comme une rémunération en vertu de cette disposition, **le juge ne peut limiter son examen à un seul**

³² Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.1.323.

³³ Cass., 10 sept. 1990, ONSS c/ Sabena et Royale Belge, avec les conclusions de l'avocat général J.-F. Leclercq, *Pas.*, 1991, p. 23 ; Cass., 21 janv. 2008, Les mutualités socialistes du Brabant wallon c/ ONSS, avec les conclusions de l'avocat général J.-M. Genicot, *J.T.T.*, 2008, p. 190.

³⁴ O. Debray et N. Toussaint précisent que le travailleur doit seulement y avoir droit (« La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale : formes alternatives », *Orientations*, n°10, déc. 2006, p. 23).



des avantages prévus par la législation qui régit la sécurité sociale. » En l'espèce, le juge aurait pu vérifier que l'avantage même s'il ne correspondait pas à la notion de complément à la pension, ne constituait pas le cas échéant un complément à l'indemnité pour frais funéraires pouvant être dus aux conjoints, ayant droits ou personnes qui les ont supportés, tant en matière d'assurance obligatoire soins de santé et indemnité qu'en matière de pensions de retraite ou survie.

III.2. Les restrictions à la notion de rémunération prévues par l'arrêté royal du 28 novembre 1969

III.2.1°. L'indemnité de fermeture

Par dérogation à l'article 2 de la loi précitée du 12/04/1965, l'article 19 § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ne considère pas comme rémunération, l'indemnité de fermeture à concurrence du montant par année d'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et du montant total visés à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, qui est versée aux travailleurs en cas de fermeture de l'entreprise qui les occupe dans les conditions visées à l'article 3, de la loi du 26 juin 2002 précitée et l'indemnité de fermeture octroyée aux travailleurs en cas de cessation des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, dans la mesure où la personne physique ou l'association remplit les conditions visées à l'article 3 de la loi du 26 juin 2002 précitée, à concurrence des mêmes montants que ceux visés à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 susvisée.³⁵

III.2.2°. Les indemnités dues aux travailleur, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires

Par dérogation à l'article 2 de la loi précitée du 12/04/1965, l'article 19 § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ne considère pas les indemnités reprises sous rubriques comme de la rémunération soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale sauf les exceptions suivantes :

- indemnité due pour rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur ;
- indemnité due pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel ;
- indemnité due pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux ;
- la cessation du contrat de travail de commun accord.

III.2.3°. L'indemnité d'éviction du représentant de commerce, visée à l'article 101 de la loi du 03/07/1978

III.2.4°. Les sommes qui constituent le remboursement des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile au lieu de son travail, ainsi que des frais dont la charge incombe à l'employeur

La Cour de cassation n'a pas suivi la thèse, défendue par l'Office selon laquelle, présentant un caractère doublement dérogatoire³⁶ à la notion de rémunération, à la fois à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération et à l'article 14 de la loi du 27 juin 1969, l'employeur qui soulève cette exception est tenu en vertu des articles 870 du Code Judiciaire et

³⁵ Cass., 10 janv. 2005, RSZ t/ Superclub Traiding, *Pas.*, 2005, p. 54 ; Cass., 7 févr. 2005, RSZ t/ Home textiles, *C.D.S.*, 2006, p. 264.

³⁶ Et de ce fait de stricte interprétation ; C. Wantiez, « Les indemnités de frais : à propos de l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mai 1993 », *J.T.T.*, 1993, p. 385.



1315 du Code civil d'apporter la preuve de l'exception invoquée. Dans son arrêt du 14 janvier 2002³⁷, la Cour décide qu' « en cas de contestation sur le caractère rémunérateur des sommes payées à ce titre au travailleur, il appartient à l'organisme chargé de percevoir les cotisations d'établir que lesdites sommes ne constituent pas le remboursement des frais que doit supporter l'employeur. » Lors du colloque organisé à l'Office à l'occasion du 60ème anniversaire de l'institution, Monsieur le Procureur général Jean-François Leclercq³⁸ a expliqué que cette interprétation peut-être rapprochée « d'un raisonnement reposant sur deux piliers : d'une part l'ONSS doit assumer la charge de la preuve des éléments de base de calcul des cotisations, ce qui recouvre notamment la charge de la preuve du caractère rémunérateur d'indemnités ou de primes éventuellement litigieuses, d'autre part, la notion de rémunération dont doit avoir égard l'ONSS reçoit, pour le calcul des cotisations une acception autonome qu'impose l'articulation des dispositions précitées ; la notion de « rémunération » qui va conditionner la charge de la preuve n'est donc pas celle de la loi du 12 avril 1965 à laquelle des exceptions auraient été apportées par une disposition dérogatoire ; il s'agit de la rémunération telle que découlant de la mise en œuvre des diverses dispositions. La conséquence de cette analyse s'impose : l'invocation d'un caractère dérogatoire est vaine et ne pourrait conduire à transférer sur l'employeur la charge de la preuve du caractère non rémunérateur des frais pris en charge au titre de l'article 19, § 2, 4° al. 1er, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ». Le même principe a été confirmé par la Cour de cassation, chambre néerlandophone dans un arrêt du 2 février 2004.³⁹

Ceci n'exclut évidemment pas la collaboration loyale à la charge de la preuve dans le chef de l'employeur, comme rappelé dans les conclusions qui précèdent l'arrêt.

Le prochain projet de loi-programme instaure prévoit dans une de ses dispositions le renversement de la charge de la preuve au profit de l'Office. In concreto cela va-t-il réellement changer les choses ?

A. Précisions jurisprudentielles de la notion légale

Quant à la notion légale elle-même, elle a fait l'objet de plusieurs précisions jurisprudentielles.

- En ce qui concerne la nature des frais

Ceux-ci peuvent être **inhérents à l'exécution du contrat de travail et donc à l'accomplissement des prestations en tant que telles** ou encore exposés en raison de l'exécution du contrat ou de l'occupation mais sans que ces frais soient inhérents à l'exécution de la prestation proprement dite. Ainsi en va-t-il des frais de déplacement par exemple.⁴⁰

C'est ainsi qu'elle a décidé dans son arrêt du 17 mai 1993 précité que les indemnités accordées aux cadres étrangers pour les frais supplémentaires dus au coût de la vie, au logement et aux voyages, pour la durée de leur occupation temporaire en Belgique devaient être considérées comme une obligation de l'employeur de couvrir les frais supplémentaires causés par l'exécution

³⁷ Cass., 14 janv. 2002, O.N.S.S c/ Embelec, avec les conclusions du ministère public, *J.T.T.*, 2002, p. 105.

³⁸ Jean-François Leclercq et David De Roy, « Les ressources de la jurisprudence de la Cour de cassation dans l'approche des missions de l'ONSS. Quelques réflexions... », *J.T.T.*, 2005, pp. 425 et s.

³⁹ Cass., 2 févr. 2004, Loewe Opta Benelux t/ RSZ, inédit.

⁴⁰ Selon l'avocat général Bresseleers dans ses conclusions précédant l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mai 1993, le texte même de l'article 19, § 2, 4° de l'A.R. du 28/11/1969 autorise cette distinction dès lors qu'il vise aussi les frais de déplacement domicile – lieu de travail (qui ne sont pas inhérents à l'exécution du contrat de sorte que pour les frais dont la charge incombe à l'employeur, la disposition légale ne se limite pas aux seuls frais inhérents à l'exécution des prestations visées au contrat (Cass., 17 mai 1993, RSZ t/ Sogemar, avec les conclusions de Monsieur l'Avocat général Bresseleers, *R.W.*, 1993-1994, p. 399).



du contrat de travail dès lors que ces indemnités correspondaient à des dépenses supplémentaires réelles.⁴¹

Par contre « l'Area cost allowance » accordée par l'employeur belge à un travailleur américain qui a pour but de maintenir son pouvoir d'achat ne couvre pas des frais encourus⁴² tandis que « l'Area cost allowance » consistant en la prise en charge par l'employeur qui paie directement la facture à l'établissement d'enseignement des frais de scolarité des enfants des cadres étrangers qui poursuivent un enseignement dans leur langue maternelle au sein d'une école internationale est une dépense supplémentaire réelle exposée par le travailleur et constitue des frais incombant à charge de l'employeur lorsque l'employeur est tenu au remboursement de ces dépenses.⁴³

- Caractéristiques que doivent revêtir ces frais

Ces frais doivent être **réels et raisonnables**.

Ces principes ont été affirmés par deux arrêts : un arrêt du 14 février 2000 et un arrêt du 6 novembre 2000⁴⁴. Dans le premier arrêt la Cour confirme que les juridictions du travail doivent vérifier l'adéquation entre le montant des indemnités et des frais réellement exposés, par exemple eu égard au contenu de l'activité des travailleurs.⁴⁵

Les indemnités payées par l'employeur à ses travailleurs sont ou non considérées comme une rémunération selon qu'elles excèdent ou non les frais réellement supportés par les travailleurs.⁴⁶

- Source de l'obligation de l'employeur

Dans son arrêt du 6 novembre 2000, la Cour de cassation décide que les frais qui, sans être inhérents à l'exécution du contrat de travail, doivent être réellement supportés par un travailleur en raison de son occupation sont des frais dont la charge incombe à l'employeur lorsque celui-ci est tenu de les rembourser en vertu de la loi, d'une convention collective de travail, du contrat de travail ou de l'exécution que les parties lui ont donnée, voire de l'engagement unilatéral de l'employeur.

- Modalités d'exécution de l'obligation

Dans un arrêt du 15 janvier 2001 à propos de frais de loyers et de repas d'ouvriers portugais, directement pris en charge par l'employeur belge, la Cour⁴⁷ rappelle que les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur **les frais supplémentaires réels** que l'employeur est tenu de

⁴¹ Il n'en a pas toujours été ainsi. Dans un arrêt du 14 octobre 1985, Vinco N.V. t/ RSZ, la Cour de cassation décide que des indemnités pour frais de voyage et de téléphone que l'employeur doit payer à ses représentants de commerce ne sont pas des frais dont la charge incombe à l'employeur au motif que la Cour du travail n'a pas constaté que les indemnités convenues n'ont pas été payées en exécution de l'obligation imposée à l'employeur par l'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978.

⁴² Cass., 7 déc. 2002, I.T.T. World directories incorporated c/ ONSS, inédit.

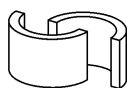
⁴³ Cass., 29 nov. 1993, ONSS c/ ITT World directories incorporated, *J.T.T.*, 1994, p. 385.

⁴⁴ Cass., 14 févr. 2000, ONSS c/ Assubel-vie, *Bull.*, 2000, n° 116 et Cass., 6 nov. 2000, ONSS c/ Mot et Bresciani, *Pas.*, 2000, p. 602.

⁴⁵ Dans son arrêt du 14 février 2000, la Cour de cassation estime que la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 23 avril 1998 s'est fondée sur des éléments concrets pour apprécier la réalité et le caractère raisonnable des frais remboursés aux agents de l'employeur, lorsqu' « après avoir souligné, peut justifier le caractère progressif du forfait prévu, que la plupart de ces frais soit se maintenant soit augmentaient en fonction de la productivité des agents, l'arrêt relève que ces frais ainsi calculés ne dépassent jamais un pourcentage compris entre 10 et 20% du revenu imposable des agents concernés et les compare aux frais qu'une société extérieure facturerait pour les mêmes fonctions ainsi qu'aux dépenses professionnelles de quelques courtiers indépendants. »

⁴⁶ Cass., 9 oct. 1989, Kyndt t/ RSZ, *J.T.T.*, 1990, p. 252.

⁴⁷ Cass., 15 janv. 2001, ONSS c/ Opus Marble, *J.T.T.*, 2001, p. 180 et les conclusions du Ministère public.



supporter **en raison de l'occupation** d'un travailleur sans que ces frais soient inhérents à l'exécution du contrat de travail, quelles que soient la source ou les modalités de l'obligation.

Elle précise aussi qu'il importe peu que ces frais supplémentaires soient pris en charge par l'employeur sous forme d'indemnités payées aux travailleurs concernés ou pris en charge directement par l'employeur par la mise à disposition d'un logement et la fourniture d'une repas.

- Incidence de la reconnaissance par l'Administration fiscale d'un accord fiscal reconnaissant certaines dépenses comme propres à l'employeur

L'article 111 de la loi du 20 juillet 2005⁴⁸ dispose pour la première fois que l'O.N.S.S. n'est pas tenu par des accords fiscaux pour décider du caractère rémunérateur ou non des frais que l'employeur considère comme lui incombant.

Il est à noter qu'avant l'introduction de cette disposition, aucune disposition légale ou réglementaire n'obligeait l'Office à s'aligner sur de tels accords. Néanmoins la jurisprudence était d'avis que lorsque de tels frais, le plus souvent forfaitaires, étaient reconnus comme tels par le fisc, le juge social pouvait prendre en considération cette qualification pour décider que de tels frais incombent à l'employeur sous l'angle de la sécurité sociale également. Ainsi la Cour de cassation, dans un arrêt du 5 janvier 1987⁴⁹ a-t-elle pu décider qu'en se référant à la position de l'administration fiscale en la matière, le juge du fond a légalement pu décider de s'aligner sur la position de l'Administration fiscale pour ne pas inclure dans la base de calcul des arriérés de cotisations de sécurité sociale, les frais qu'elle considère comme à charge de l'employeur. La jurisprudence considère⁵⁰ que la sécurité juridique requiert que l'O.N.S.S. qui déroge à une telle appréciation constante, se fonde sur des motifs raisonnablement acceptables.

Dernier arrêt en date, l'arrêt de la Cour de cassation du 5 octobre 2009, RSZ/ Parfumeries Ici – Paris XL.⁵¹

Sont ainsi dans la dernière affaire en date, considérés comme des frais exposés qui sont la conséquence de l'exécution du contrat, les bons de réductions accordés dans la prolongation de la période d'essai afin de permettre aux vendeuses de se maintenir au courant des évolutions récentes en parfumerie et produits de beauté. Il est normal selon la Cour que, dans un tel contexte, les vendeuses accordent une attention particulière à leur apparence extérieure. Par l'octroi de bons de réductions est offerte aux vendeuses la possibilité de se procurer parfums et produits de beauté en vue de la réalisation de ces deux objectifs.

Les bons étaient seulement de valeur différente selon que les vendeuses étaient occupées à temps plein (50€) ou à mi-temps (25€).

L'Office avait introduit un pourvoi en cassation contre cette décision pour défaut de motivation, la Cour n'ayant pas examiné l'argument avancé par l'Office selon lequel l'occupation à mi-temps ou à plein temps ne pouvait justifier un montant différent, les obligations imposées n'étant pas différentes selon que l'on est occupé à temps plein ou à mi-temps.

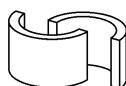
La Cour rejette le pourvoi de l'Office. Elle considère qu'il n'est pas démontré que la motivation avancée pour l'octroi des bons de réductions n'est pas conforme à la réalité.

⁴⁸ L'article 111 de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions sociales dispose que « Les accords conclus entre l'administration compétente pour l'établissement des impôts sur les revenus et le contribuable concernant des dépenses propres à l'employeur ou la qualification des revenus et les décisions de cette administration prises en matière de qualification des revenus ne comportent d'engagement qu'en matière d'impôts sur les revenus ».

⁴⁹ Cass., 5 févr. 1987, RSZ t/ Maes gebroeders, inédit.

⁵⁰ C. trav. Anvers, 14 sept. 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 500.

⁵¹ Cass., 5 oct. 2009, RSZ t/Parfumeries ICI Paris XL, S.09.0028.N, inédit.



B. Instructions de l'O.N.S.S. à l'usage des employeurs

Dans ses instructions à l'usage des employeurs⁵², l'O.N.S.S. précise bien que l'employeur doit pouvoir démontrer à l'aide de pièces justificatives l'exactitude de ces frais. Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent être évalués de manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte.

- Les travailleurs à domicile

En ce qui concerne **les travailleurs à domicile, tant ceux liés par un contrat de travail que ceux travaillant dans des conditions similaires à celles d'un contrat de travail**⁵³, l'O.N.S.S. accepte le remboursement forfaitaire de frais à concurrence d'un maximum de 10 % de la rémunération. Si le remboursement excède 10 % de la rémunération, l'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que ce remboursement ne dépasse pas le remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur. Conformément à la loi du 20 juillet 2006, les articles 119.3 à 119.12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne sont pas applicables aux télétravailleurs. L'article 119.6 concerne les dispositions propres applicables aux travailleurs à domicile en matière de remboursement de frais. En ce qui concerne les télétravailleurs, l'O.N.S.S. accepte qu'un remboursement de frais à concurrence de 10 % de la rémunération soit considéré comme le remboursement de frais réellement engagés. Si le remboursement excède 10 % de la rémunération, il faut tenir compte de la règle selon laquelle l'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que ce remboursement ne dépasse pas le remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur.

- Les indemnités de mobilité

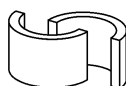
Dans les branches d'activité où le lieu de travail n'est pas fixe, il existe, dans certains cas, un **régime forfaitaire de remboursement de frais de déplacement, dénommé le plus souvent indemnités de mobilité**. Cet avantage est exclu de la notion de rémunération lorsque les conditions ci-dessous sont simultanément réunies :

- le régime forfaitaire de remboursement et les indemnités qu'il détermine doivent être définis par des conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire et rendues obligatoires par arrêté royal ;
- le montant de l'indemnité ne peut excéder la somme de 0,1316 EUR par kilomètre de distance entre le domicile et le lieu de travail, à calculer sur la distance aller et retour. L'attention des employeurs est attirée sur le fait que tout dépassement de la somme de 0,1316 EUR (prévu par C.C.T. ou non) lors de certains déplacements entraînera l'assujettissement total de la prime accordée pour ces déplacements.

En date du 31 janvier 2002, le Conseil d'Etat a rendu un arrêt annulant l'article 1er (a) de l'arrêté royal du 19 juillet 1995, fixant la condition selon laquelle « le régime doit avoir été instauré avant le 1er janvier 1980 et avoir été appliqué depuis lors sans interruption ». Sur base de l'annulation de cette condition, l'O.N.S.S. invite les employeurs concernés à introduire une demande de remboursement des cotisations indûment perçues (pour rappel, l'exclusion de la notion de rémunération du régime forfaitaire de remboursement des frais de déplacement est applicable depuis le 1er juillet 1992). La demande de remboursement doit être adressée à la Direction des déclarations. L'employeur devra être en mesure de justifier le montant global dont il demandera le

⁵² Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.1.309.

⁵³ Pour plus de précisions voir les Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 1, Titre 1, Chapitre 4, n° 1.1.403.



remboursement.

- Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule de société

Les sommes qui constituent le remboursement des frais de déplacement exposés par le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail (aller et retour) sont exclues de la notion de rémunération.

Néanmoins, l'O.N.S.S. estime que les cotisations de sécurité sociale sont dues sur ces montants lorsqu'ils sont évalués forfaitairement. Pour le calcul des cotisations, ces montants forfaitaires peuvent être diminués des frais réellement exposés par le travailleur dont le montant peut être prouvé.

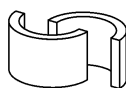
Par ailleurs, l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, que ce soit pour le déplacement du domicile au lieu de travail ou pour tout autre usage privé, est exclu de la notion de rémunération. Une **cotisation forfaitaire de solidarité** est cependant due sur cet avantage. Cette cotisation est fonction du taux de **CO2** émis par le véhicule et du type de carburant utilisé par ce dernier.⁵⁴

Dans le but de décourager les employeurs d'inciter leurs travailleurs à commettre des infractions, une **cotisation de solidarité** est instaurée, à partir du premier trimestre 2009, **sur le montant des amendes de roulage** encourues dans l'exercice du contrat de travail qu'un employeur paie à la place d'un travailleur (ou rembourse à un travailleur)⁵⁵. Ceci vaut autant pour le paiement ou le remboursement d'une amende de roulage au sens strict du terme que pour le paiement ou le remboursement d'une transaction ou d'une perception immédiate. Cette cotisation spéciale est perçue par travailleur. L'employeur ne doit donc entreprendre aucune autre formalité. Les justifications doivent pouvoir être produites en cas de demande. La cotisation de solidarité est fixée à 33 % et est perçue selon les modalités suivantes :

- les amendes de roulage relatives au matériel roulant et à la conformité du chargement sont exclusivement de la responsabilité de l'employeur et leur remboursement ne constitue pas un avantage ; la cotisation de solidarité n'est donc pas perçue sur celui-ci ;
- les amendes de roulage découlant d'une infraction grave à la circulation (infractions des troisième et quatrième degrés) et les amendes de roulage de minimum 150,00 EUR venant du non-respect de la vitesse autorisée doivent toujours être considérées comme étant à charge du travailleur. La cotisation de solidarité de 33 % sera perçue. Exemples : brûler un feu rouge, ne pas respecter une interdiction de dépassement, se livrer à des courses sur la voie publique, faire demi-tour sur une autoroute ;
- les amendes de roulage découlant d'une infraction légère à la circulation (infractions des premier et deuxième degrés) et les amendes de roulage de moins de 150,00 EUR sont exonérées jusqu'à un certain montant. Elles ne sont pas soumises à la cotisation de solidarité à concurrence d'un montant de 150,00 EUR par an et par travailleur. Tout ce qui dépasse ce montant est soumis à la cotisation de solidarité. Exemples : ne pas mettre sa ceinture de sécurité, rouler sur la bande de circulation réservée aux bus ou sur la bande des pneus crevés, ne pas utiliser les clignoteurs quand c'est obligatoire, utiliser en conduisant un GSM sans kit main libre, se parquer de manière dangereuse ou en entravant la circulation, dépasser par la droite lorsque c'est interdit.

⁵⁴ Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 4, Titre 2, Chapitre 13, n° 4.2.1301.

⁵⁵ L. du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 38, § 3 decies.



III.2.5°. Les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail

III.2.6°. Les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou de procurer la nourriture et le logement, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile

III.2.7°. Les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale, jusqu'à concurrence du montant déterminé par le Ministre de la Prévoyance sociale

Le montant est fixé à 135,00 EUR depuis le 1er janvier 2008.

III.2.8°. Les avantages qui sont octroyés par un fonds de sécurité d'existence aux travailleurs sous forme de timbres et qui sont prévus par des régimes qui étaient instaurés avant le 1^{er} janvier 1970

III.2.9°. Les indemnités accordées pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire ou pour l'accompagnement des élèves dans le transport des écoliers, accordés à des membres du personnel enseignant ou autres qui assurent la surveillance ou l'accompagnement susvisé au titre de prestation supplémentaire

III.2.10°. L'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie pour la 2^{ème} semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la CCT n°12 bis ou n° 13 bis et les avantages équivalents payés par une administration affiliée à l'ONSS-APL

III.2.11°. La fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant, dans le restaurant de l'entreprise

III.2.12°. La rémunération forfaitaire égale à l'allocation de chômage augmentée de l'allocation complémentaire de chômage qui est payée par le fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction pour les jours de repos compensatoire secteur de la construction, avec un maximum de 12 jours par année civile

III.2.13°. L'indemnité correspondant à la rémunération du jour férié ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire

III.2.14°. Les cadeaux suivants :

- les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, si leur montant annuel total ne dépasse pas 35 € par travailleur et 35 € par enfant à charge du travailleurs et s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de St Nicolas, de Noël ou du Nouvel – An ;



- les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, si leur montant annuel total ne dépasse pas 105 € par travailleur ;
- les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques – cadeaux, remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite, si leur montant ne dépasse pas 35 € par année de service complète que le travailleur a effectuée chez l'employeur et si leur montant total est d'au moins 105 € et de maximum 875 € ;
- les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux remis à un travailleur à l'occasion de son mariage ou de l'accomplissement de la déclaration de cohabitation légale pour autant que le montant octroyé ne dépasse pas 200 € par travailleur. Les chèques-cadeaux visés ne peuvent être échangés qu'après des entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces bons de paiement, doivent avoir une validité limitée dans le temps et ne peuvent être payés en espèces au bénéficiaire.⁵⁶ Si le montant de 200 € est dépassé, seule la différence est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

III.2.15°. L'avantage découlant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule de société mis à disposition des travailleurs (art. 38, § 3 quater de la loi du 29/06/1981)

III.2.16°. L'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,15 € par kilomètre

III.2.17°. L'indemnité spéciale forfaitaire fixée par convention collective du travail et destinée aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés et subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent, constituée de la prime de camps pour les séjours de vacances qui sont organisés par lesdits établissements et service. Cette prime est octroyée pour 30 jours au maximum par an aux membres du personnel accompagnant, à titre de compensation de leurs charges ou frais réels supplémentaires

Elle s'élève au maximum à 28,48 € par jour. Depuis le 1er octobre 2008, le montant indexé s'élève à 34,71 EUR.

III.2.18°. L'avantage retiré des options sur actions, tel que défini à l'article 42 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses sauf si :

- le prix de l'option est inférieur à la valeur, au moment de l'offre, des actions sur lesquelles porte l'option. Cette différence constitue alors de la rémunération ;
- cet avantage est certain. Lorsque l'option est assortie, au moment de l'offre ou jusqu'à l'échéance de la période d'exercice de l'option, de clauses qui ont pour effet d'octroyer un avantage certain au bénéficiaire de l'option, cet avantage certain constitue de la rémunération (cf. l'article 43, § 8 de la loi précitée).

⁵⁶ Si la valeur totale des cadeaux dépasse les montants ci-dessus, les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur la valeur totale de l'avantage (Cass., 17 nov. 2003, Wildorp t/ RSZ, *J.T.T.*, 2004, p. 309).



III.2.19°. La réduction, à charge de l'employeur, sur le prix normal des produits fabriqués ou vendus ou de services fournis par l'employeur, à condition que la quantité de produits vendus ou de services fournis à chaque travailleur ne dépasse pas la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur

L'employeur doit prouver qu'il a porté cette condition à la connaissance de ses travailleurs. On entend par prix normal, le prix que le travailleur aurait dû payer en tant que consommateur particulier, s'il n'était pas occupé par l'employeur qui fabrique ou vend le produit ou fournit le service.

Si l'employeur n'offre pas directement des produits ou des services au consommateur particulier, le prix normal est celui qu'un consommateur particulier avec un profil comparable à celui du travailleur doit payer dans le commerce de détail. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix normal. Lorsque la réduction de prix dépasse 30% du montant du prix normal, le montant de la réduction qui dépasse les 30% du prix normal est considéré comme de la rémunération. Lorsque le prix payé par le travailleur après réduction de prix est inférieur au prix de revient du produit ou du service, la différence entre le prix payé par le travailleur et le prix de revient est considérée comme de la rémunération, même si la réduction ne dépasse pas 30% du prix normal. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix de revient.

III.2.20°. Les interventions de l'employeur à concurrence de maximum 60% dans le prix d'achat (hors TVA) payé par les travailleurs, pour l'achat d'une configuration complète d'ordinateur personnel, de périphériques et d'une imprimante, la connexion et l'abonnement à l'Internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur, sans que cet employeur ne puisse à aucun moment être lui-même propriétaire des éléments susmentionnés, dans la mesure où ces interventions ne dépassent pas 1250 € par offre et où les conditions visées par l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR 92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002 sont réunies

L'offre doit répondre aux conditions suivantes pour que l'exemption des cotisations sociales soit applicable⁵⁷:

- l'offre de l'employeur doit être décrite dans le plan PC privé ;
- la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan ;
- les conditions doivent être semblables pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci ;
- le plan stipule que le travailleur est libre d'accepter toute l'offre ou seulement une partie de celle-ci (minimum deux éléments) ;
- le matériel informatique peut seulement être acheté auprès de tiers, il ne peut être acheté à l'employeur lui-même ;
- l'offre ne peut concerner que du matériel neuf ;

⁵⁷ Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.1.327.



- le travailleur ne peut bénéficier d'une nouvelle offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année qui suit l'offre initiale (pour les mêmes éléments).

Par analogie avec les dispositions fiscales, lorsque les 60 % d'intervention ou le montant de 1.250,00 € sont dépassés, seule la différence est considérée comme de la rémunération

Pour 2008, le montant indexé exempté est de 1.660,00 EUR.

De plus amples informations concernant le plan PC privé et les conditions auxquelles il doit répondre peuvent être obtenues auprès du S.P.F. Finances, tél. 02 788 51 56, <http://www.fisconet.fgov.be/FR/databank.htm> (> Impôts directs > Législation > Code des impôts sur les revenus 92 > CIR 92 - exercice d'imposition 2008 (revenus 2007) > article 38, 17°) et > Impôts les revenus 92 > CIR 92 - exercice d'imposition 2008 (revenus 2007) > article 38, 17°) et > Impôts



III.2.21°. Les versements visés à l'article 38, § 3 ter, alinéa 1^{er} de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, effectués par les employeurs en vue d'allouer aux membres de leur personnel ou à leurs ayants-droit des avantages extra-légaux en matière de vieillesse ou de décès prématuré, les primes d'assurance hospitalisation complémentaire, qui sont prises en charge par l'employeur en faveur de son personnel, ainsi que les primes pour avantages complémentaires en cas d'incapacité de travail

III.2.22°. Les titres-repas

Le titre-repas constitue de la rémunération

L'avantage accordé sous forme de titres-repas est en principe considéré comme rémunération. Ainsi en va-t-il des titres-repas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non des cotisations de sécurité sociale.⁵⁸

Lorsqu'un restaurant d'entreprise ne sert pas de repas à un prix inférieur au prix coûtant, le problème du cumul avec les titres-repas est inexistant. Dans ce cas le travailleur n'est pas obligé de payer son repas au moyen d'un titre-repas.

S'il le fait néanmoins, on peut lui rendre la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas.

Lorsque le restaurant d'entreprise sert des repas à un prix inférieur au prix coûtant, le travailleur qui reçoit des titres-repas doit payer son repas au moyen d'un titre-repas (et il ne peut pas récupérer la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas).⁵⁹

Lorsque le titre-repas constitue de la rémunération les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la part patronale.

Le titre-repas ne constitue pas de la rémunération s'il réunit les 6 conditions cumulatives suivantes :

- Première condition : l'octroi doit être prévu par une convention collective.

L'octroi de titres-repas doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant du titre-repas ne peut être supérieur à celui octroyé par convention collective de travail dans la même entreprise qui prévoit la valeur faciale du titre-repas la plus élevée.

⁵⁸ Cass., 6 mai 2002, ONSS c/ Pastridor, *J.T.T.*, 2002, p. 365 : « Un titre-repas qui a été octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, est considéré, à concurrence de l'entièreté de son montant, comme une rémunération sur laquelle sont dues les cotisations sociales et pas seulement à concurrence du montant dépassant la rémunération, la prime ou l'avantage ou le complément remplacés ou convertis. »

⁵⁹ Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, 4/2009, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.1.320.



Tous les titres-repas octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle qui n'est pas conforme à ce qui suit, constituent de la rémunération.

- Deuxième condition : le nombre de titres-repas doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal.

Dès lors, aucun titre-repas ne peut être octroyé pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les journées de vacances, les jours de maladie, etc. Il résulte également de ce qui précède qu'un titre-repas doit être accordé par journée prestée à temps partiel, quelle qu'en soit la durée.

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés. Ce comptage s'effectue comme suit: il faut diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise. Peuvent uniquement opter pour ce comptage alternatif les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont simultanément applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes, et qui, en ce qui concerne la réglementation relative aux heures supplémentaires, doivent se conformer aux dispositions de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Les entreprises qui optent pour le comptage alternatif doivent le prévoir dans une C.C.T. ou, à défaut pour les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs et n'ont pas de délégation syndicale, le consigner dans le règlement de travail. La C.C.T. ou le règlement de travail détermine le nombre normal d'heures de travail au sein de l'entreprise et la manière dont le nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise est calculé. Cette disposition ne pourra pas enfreindre la réglementation relative à la durée du travail.

Les titres-repas sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur. Le nombre de titres-repas doit être mis en concordance avec le nombre de journées au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre.

Les titres-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant constituent de la rémunération.

La fixation du nombre de titres-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant est déterminée sur base de la situation à l'expiration du premier mois qui suit le trimestre auquel les titres-repas se rapportent.

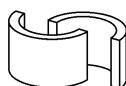
- Troisième condition : le titre-repas doit être délivré au nom du travailleur.

Le titre-repas doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque les éléments se rapportant à l'octroi du titre-repas (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la quote-part personnelle du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les titres-repas octroyés sans que cette condition soit remplie constituent de la rémunération.

- Quatrième condition : le titre-repas a une durée de validité limitée à 3 mois.

Le titre-repas doit mentionner clairement que sa validité est limitée à trois mois et qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.



Tous les titres-repas sur lesquels cette mention ne figure pas constituent de la rémunération.

- Cinquième condition : montant de l'intervention patronale.

L'intervention patronale dans le montant du titre-repas ne peut pas être supérieure à 5,91 EUR par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 5,91 EUR constituent de la rémunération.

- Sixième condition : montant de l'intervention du travailleur.

L'intervention du travailleur doit s'élever à au moins 1,09 EUR.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention du travailleur est inférieure à 1,09 EUR constituent de la rémunération.

III.2.23°. Les chèques culture-sport

L'avantage accordé sous forme de chèque sport/culture n'est pas considéré comme rémunération s'il satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- Première condition : l'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par une convention collective.

Celle-ci doit être conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou par convention individuelle écrite pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie de travailleurs. Si l'employeur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail, l'octroi doit être prévu par, suivant le cas, un protocole d'accord conclu au niveau du Comité de négociation compétent ou la réglementation arrêtée par la commission paritaire visée soit à l'article 30 soit à l'article 31 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques ou par convention individuelle écrite.

- Deuxième condition : le chèque sport/culture est délivré au nom du travailleur.

Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques sport/culture, montant du chèque sport/culture) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

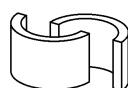
- Troisième condition : le chèque sport/culture mentionne clairement que sa validité est limitée à 15 mois.

A savoir du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante et qu'il ne peut être accepté qu'auprès des opérateurs culturels qui organisent des activités relevant des matières culturelles visées à l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 et qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et de golf.

Tous les chèques sport/culture pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération.

- Quatrième condition : le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ne peut dépasser par travailleur 100 EUR par an.

En cas de dépassement chez un employeur, la totalité du montant octroyé par cet employeur est assujettie.



Les chèques sport/culture ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Si un chèque sport/culture a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage passible ou non de cotisations de sécurité sociale, il répond toujours à la notion de rémunération.

III.2.24°. Les éco-chèques

L'avantage accordé sous la forme d'un éco-chèque n'est pas considéré comme de la rémunération s'il satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- Première condition : l'octroi de l'éco-chèque doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant de l'éco-chèque ne peut être supérieur à celui prévu par convention collective dans la même entreprise.

Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions fixées ici, sont considérés comme rémunération.

- Deuxième condition : la convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque et la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile.

Le montant maximum est de 10,00 EUR par éco-chèque.

- Troisième condition : l'éco-chèque est délivré au nom du travailleur.

Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme rémunération.

- Quatrième condition : l'éco-chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois.

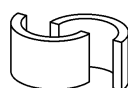
Cette validité prend cours à partir de la date de sa mise à disposition au travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail.

Tous les éco-chèques pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération.

- Cinquième condition : les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

- Sixième condition : le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 125,00 EUR par travailleur pour l'année 2009 et 250,00 EUR par travailleur pour les années ultérieures.

Si un éco-chèque a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui



précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, il répond toujours à la notion de rémunération.

IV. Autres exclusions

IV.1. Exclusivement pour les travailleurs qui ne sont soumis qu'au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé (= les agents nommés à titre définitif)⁶⁰ :

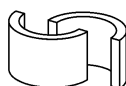
- les indemnités accordées pour les charges réelles qui doivent être supportées, qui ne peuvent être considérées comme normales et qui sont indissociables de la fonction ;
- l'allocation de foyer ou de résidence ;
- les allocations, primes ou indemnités dont les modalités d'octroi ont été fixées au plus tard le 1er août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires, et qui au 31 décembre 1990, n'étaient pas soumises aux cotisations sociales, ainsi que les majorations auxdites allocations, primes et indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation ;
- la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps en vertu du Titre II de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

IV.2. Les primes uniques à l'innovation

L'article 28 de la loi du 03/07/2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale (M.B., 19 juill. 2005) déroge expressément à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 pour ce qui concerne les primes susmentionnées, lesquelles, dans les conditions cumulatives suivantes, ne sont pas considérées comme de la rémunération pour les travailleurs et les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires :

- Première condition : les primes doivent être accordées pour une nouveauté qui apporte une réelle plus-value aux activités normales de l'employeur qui accorde la prime.
- Deuxième condition : l'innovation ne peut être le sujet d'une demande de prix préalable ou d'une demande de devis pour l'acquisition de produits ou de procédés qui sont adressés par un tiers à celui qui accorde la prime.
- Troisième condition : l'innovation doit être mise en œuvre par l'employeur au sein de son entreprise ou faire l'objet d'un prototype ou d'une demande de fabrication de prototype ou doit faire l'objet de directives internes qui indiquent ce que l'innovation va modifier dans les activités normales de l'entreprise.
- Quatrième condition : les primes ne peuvent être accordées en remplacement ou en conversion, en exécution du contrat de travail, de la rémunération due, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.
- Cinquième condition : les primes peuvent être uniquement accordées aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail à l'employeur qui octroie la prime.

⁶⁰ Article 30 de l'A.R. du 28/11/1969.



- Sixième condition : la somme totale des primes versées pendant une année civile ne peut dépasser 1 % de l'ensemble des rémunérations déclarées pour l'ensemble des travailleurs pour cette année civile.
- Septième condition : le nombre de travailleurs bénéficiant des primes ne peut être supérieur à 10 % du nombre de travailleurs occupés par l'entreprise par année civile pour les entreprises de 30 personnes et plus et de maximum 3 travailleurs pour les entreprises occupant moins de 30 travailleurs.
- Huitième condition : par innovation, le nombre de travailleurs bénéficiant d'une prime ne peut être supérieur à 10.
- Neuvième condition : le montant des primes payées par travailleur ne peut dépasser un mois de salaire par année civile.
- Dixième condition : les critères, les procédures ainsi que l'identification du projet faisant l'objet de primes doivent faire l'objet de publication au sein de l'entreprise et doivent être communiqués au ministre qui a l'Economie dans ses compétences.

Les employeurs qui désirent entrer en ligne de compte pour les primes d'innovation doivent soumettre leur projet pour validation auprès du S.P.F. Economie, PME, Classes moyennes et Energie. Pour de plus amples renseignements, ils peuvent prendre contact avec la Direction générale Qualité et Sécurité, Service Compétitivité, WTC III, Boulevard Simon Bolivar, 30 – 1000 Bruxelles. Téléphone: 02 277 74 40 - Télécopie: 02 277 54 42 - E-mail: primeinnovation@mineco.fgov.be.

Dès que le projet est approuvé par le S.P.F. Economie, PME, Classes moyennes et Energie, les montants ainsi que les noms des bénéficiaires de ces primes doivent être communiqués à l'Office national de Sécurité sociale dans le mois qui suit l'octroi de ces primes. L'employeur devra communiquer la liste des travailleurs bénéficiaires (avec leur NISS), les montants octroyés et le numéro de dossier communiqué par le S.P.F. Economie via e-mail, à l'adresse suivante : primesinnovation@onss.fgov.be. Les personnes de contact sont Dirk Vandevenne (NL) 02 509 9084 et M.-B. Decloux (F) 02 509 33 55.

Il n'y a aucune modification au niveau de la Dmfa.

La loi du 3 juillet 2005 qui fixe les conditions qui précèdent, entre en vigueur le 1er janvier 2006 et est d'application jusqu'au 1er janvier 2011.

IV.3. Les avantages non récurrents liés aux résultats

L'article 14 § 3 de la loi du 27/06/1969 dispose que les avantages visés au chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 ainsi qu'au Titre XIII, Chapitre unique " Mise en place d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats pour les entreprises publiques autonomes " de la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I) sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant déterminé à l'article 38, § 3 novies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

A concurrence de 2.200,00 EUR par an, par employeur et par travailleur (montant adapté le 1^{er} janvier à partir de 2009 conformément à la formule suivante: le montant de base est multiplié par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédant celle durant laquelle le nouveau montant sera applicable et divisé par l'indice santé du mois de septembre 2007; le montant ainsi obtenu est arrondi à l'euro supérieur; pour 2009, le montant maximum s'élève à 2.314,00 EUR), les avantages non récurrents liés aux résultats ne sont pas considérés comme de la rémunération



pour les travailleurs et les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et pour les travailleurs et les organismes visés dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. Le secteur public est donc en grande partie exclu. Le système peut valoir autant pour les travailleurs qui travaillent sous contrat de travail que pour tous les autres qui exécutent leurs prestations sous l'autorité d'un employeur (par exemple : contrats d'apprentissage et statutaires).

Les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'un utilisateur qui applique ce système ont également droit à ces avantages non récurrents liés aux résultats pour autant qu'ils répondent aux conditions d'octroi. Pour eux, ces avantages sont également exclus de la notion de rémunération

L'utilisateur est obligé de communiquer les éléments nécessaires au bureau intérimaire

Pour être exclus de la notion de rémunération ces avantages, entre autres :

- doivent être liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs, en l'absence d'une évaluation certaine de la réalisation des objectifs au moment de l'introduction du système ;
- doivent être instaurés conformément à la convention collective de travail n° 90 conclue au sein du Conseil national du Travail ;
- ne peuvent être instaurés dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques qu'ils soient assujettis ou non à des cotisations de sécurité sociale ;
- doivent être mis en place selon la procédure décrite dans la loi du 21 décembre 2007 précitée.

Lorsque le montant de 2.200,00 EUR par an est dépassé pour un travailleur, seule la partie excédentaire est soumise au calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

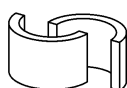
Les avantages non récurrents non soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale (montant de maximum 2.200 EUR par année calendrier) sont soumis à une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 33 %. Pour les travailleurs intérimaires, c'est également l'employeur, donc le bureau intérimaire, qui est redevable de la cotisation spéciale.

IV.4. Participation au capital et aux bénéfices

Les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés sont exclus de la notion de rémunération aux conditions suivantes :

- il doit s'agir de sociétés, associations ou établissements assujettis à l'impôt des sociétés en vertu du Code des impôts sur le revenu 1992 ou qui sont assujettis à l'impôt des non résidents, à l'exception des sociétés soumises au régime particulier des centres de coordination
- les participations des travailleurs doivent répondre aux conditions définies dans la loi du 22 mai 2001 (plan de participation, convention collective de travail, acte d'adhésion, etc.).

Une cotisation de solidarité de 13,07 % à charge du travailleur a été instaurée sur le paiement en espèces de la participation aux bénéfices des sociétés.



IV.5. Actions avec décote

L'avantage retiré d'actions émises avec décote conformément à l'article 609 de la loi contenant le code des sociétés (l'ancien article 52septies des lois coordonnées sur les sociétés commerciales) n'est pas considéré comme rémunération.

En d'autres termes, il s'agit d'actions nominatives attribuées aux membres du personnel d'une société, qui ne sont, en principe, pas transférables pendant une période de cinq ans prenant cours à la date d'inscription et dont le prix d'émission est de 20 % maximum inférieur à la valeur normale du marché.

Pour les actions cédées gratuitement ou octroyées avec décote en dehors du cadre de l'article 609, la fixation de l'avantage se base sur la valeur de l'action au moment de l'octroi. Lorsque les conditions d'octroi comportent la clause que les actions sont incessibles pendant au moins deux ans à partir du moment de leur octroi, il faut tenir compte de 100/120 de la valeur du marché.

V. Les libéralités

Le législateur a entendu exclure de la notion de rémunération les libéralités.

La Cour de cassation a été amenée à préciser cette notion, notamment à l'occasion de la qualification de gratifications et primes de fins d'année.

C'est ainsi que dans ses arrêts des 26 février 1979⁶¹ (deux espèces) et du 29 octobre 1979⁶², la Cour de cassation précise que si le législateur a entendu exclure de la notion de rémunération les libéralités faites par l'employeur au travailleur, l'exclusion ne vaut que « lorsque l'avantage n'est pas la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail mais est alloué notamment lors de la cessation du contrat de travail, à l'occasion d'une interruption de travail ou en raison de circonstances spéciales telles que la sympathie ou l'estime personnelles de l'employeur ou l'un ou l'autre événement de la vie personnelle ou familiale du travailleur. »

Sont donc visés, « les menus cadeaux qu'il est de tradition de remettre au personnel en certaines circonstances et les allocations exceptionnelles versées par exemple par un service social en cas de maladie grave ou d'accident survenu au travailleur ou à un membre du ménage »⁶³.

La Cour de cassation a également rappelé à plusieurs reprises⁶⁴ que si l'employeur émet des réserves pour l'octroi d'une gratification à l'avenir, de sorte que le travailleur ne pourrait prétendre à aucune exigibilité de l'avantage, cette réserve ne vaut que pour l'avenir de sorte que le caractère rémunérateur de l'avantage pour le passé ne saurait être dénié.

Le fait que l'avantage ait été accordé une seule fois et unilatéralement, sans tenir compte de la qualification de la rémunération et du montant de la rémunération gagnée et que l'octroi de cet avantage n'est pas exigible et n'avait pas un caractère alimentaire n'est pas de nature à exclure le caractère rémunérateur de l'avantage (en l'espèce une prime de fin d'année)⁶⁵.

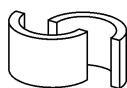
⁶¹ Cass., 26 févr. 1979, RSZ t/ N.V. Weverij Tulipe, *Pas.*, 1979, p. 764 ; Cass., 26 févr. 1979, RMZ t/ Lammers Van Mele, *Pas.*, 1979, p. 767 et *J.T.T.*, 1980, p. 8.

⁶² Cass., 29 oct. 1979, RMZ t/ Bekaert Matress Ticking, *Pas.*, 1980, p. 274 et *J.T.T.*, 1980, p. 138.

⁶³ M. Magrez & G. Magrez-Song, « L'évolution de la notion de rémunération en droit de la sécurité sociale », *R.C.J.B.*, 1979, p. 523.

⁶⁴ Cass., 3 avr. 1978, RSZ t/ NV « Société franco-belge des laminoirs et trefileries d'Anvers –Lamitref », à propos d'une prime de programmation sociale, *Pas.*, 1978, p. 850 ; Cass., 3 avr. 1978, RSZ t/ Maatschappij voor het intercommunaal vervoer te Antwerpen, *Pas.*, 1978, p. 853 ; Cass., 26 févr. 1979, RSZ t/ N.V. Weverij Tulipe, *Pas.*, 1979, p. 764 ; Cass., 26 févr. 1979, RMZ t/ Lammers Van Mele, *Pas.*, 1979, p. 767 et *J.T.T.*, 1980, p. 8.

⁶⁵ Cass., 29 oct. 1979, RMZ t/ Bekaert Matress Ticking, *J.T.T.*, 1980, p. 138.



Selon les instructions de l'Office à l'usage des employeurs⁶⁶ peut être considéré comme libéralité, l'avantage octroyé spontanément par l'employeur à l'occasion d'un événement particulier soit dans l'entreprise (par exemple, le jubilé de l'entreprise), soit dans la vie privée du travailleur (par exemple, d'importants dommages causés par un incendie à l'habitation d'un travailleur) et ce, pour autant qu'il ne soit pas d'usage dans l'entreprise d'octroyer ce type d'avantages, qu'aucun droit à celui-ci ne puisse être exercé par le travailleur et qu'il n'existe aucun lien direct en rapport avec la relation de travail.

L'O.N.S.S. accepte que les avantages suivants, accordés en espèces, sous forme de cadeau ou sous forme de bons de paiement soient exempts du calcul des cotisations de sécurité sociale indépendamment du fait que l'avantage soit fixé de manière réglementaire ou non (donc que le travailleur puisse y prétendre ou non) :

- la prime de mariage (voir supra) ;
- la prime d'ancienneté.

La prime d'ancienneté

Elle peut être accordée deux fois par an maximum au cours de la carrière d'un travailleur chez un Employeur.

La première attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à une fois le montant brut du salaire mensuel

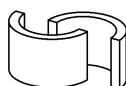
La deuxième attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à deux fois le montant brut du salaire mensuel. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant ne donne pas lieu à retenue de cotisations.

A titre dérogatoire, un employeur peut opter pour la formule qui consiste à fixer l'avantage en fonction du montant moyen brut d'une rémunération mensuelle dans son entreprise.

Ne donnent pas lieu au calcul des cotisations dans ce cas, les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement accordés à un travailleur à l'occasion du nombre d'années de service prestées par celui-ci dans l'entreprise et ce, au maximum à deux reprises au cours de sa carrière auprès de cet employeur, la première fois au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 années de service, la prime d'ancienneté ne dépassant pas, au maximum, une fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne, et la seconde fois au plus tôt dans l'année où le travailleur atteint 35 années de service, la prime d'ancienneté n'excédant pas, au maximum, deux fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant n'est pas passible du calcul de cotisations. Les employeurs qui optent pour cette formule doivent, pour chaque année civile, fixer le montant moyen brut de la rémunération mensuelle dans l'entreprise en partant du rapport qui existe entre les rémunérations payées et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année calendrier précédente.

Au cours d'une même année calendrier, un employeur ne peut appliquer simultanément les deux modes de calcul. Dans ce cas, la dispense de calcul de cotisations n'est applicable à aucune prime d'ancienneté octroyée au cours de l'année calendrier considérée.

⁶⁶ Instructions générales de l'ONSS à l'usage des employeurs, Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, n° 3.1.324.



VI. A venir Réglementation de l'usage privé d'un GSM

Un projet d'arrêté royal prévoit de compléter l'article 20 de l'AR du 28/11/1969 par un 3^{ème} point évaluant l'avantage en nature afférent à l'utilisation à des fins personnelles d'un appareil pour la téléphonie mobile mis à disposition par l'employeur ou dont l'achat est financé ou cofinancé par l'employeur, à 12,50 euros par mois si l'employeur ne dispose pas d'un système qui rend possible une distinction fondée entre l'utilisation personnelle et professionnelle de l'appareil. »

Marie-Hélène Vrielinck
Conseiller général

17 décembre 2009

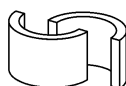
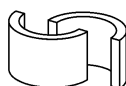
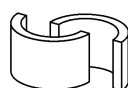


Table des matières

I. L'article 2 de la loi du 12 avril 1965.....	1
I.1. Principe	1
I.1.A. « Un avantage en argent ou évaluable en argent ».....	2
I.1.B « auquel le travailleur a droit ».....	2
I.1.C « en raison de son engagement ».....	2
I.1.D « à charge de l'employeur »	3
I.2. Les précisions apportées au contenu légal par la jurisprudence de la Cour de cassation	4
I.2.A. En ce qui concerne les gratifications primes et indemnités de toute nature.....	4
I.2.B. En ce qui concerne les indemnités versées en application d'une clause de non – concurrence	5
I.2.C. En ce qui concerne l'obligation au paiement des cotisations de sécurité sociale	6
I.2.D. En cas de décès de l'employeur	7
II. Les extensions à la notion de rémunération.....	7
III. Les restrictions à la notion de rémunération	7
III.1. Les restrictions à la notion de rémunération prévues par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965	7
III.2. Les restrictions à la notion de rémunération prévues par l'arrêté royal du 28 novembre 1969	10
III.2.1°. L'indemnité de fermeture	10
III.2.2°. Les indemnités dues aux travailleur, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires.....	10
III.2.3°. L'indemnité d'éviction du représentant de commerce, visée à l'article 101 de la loi du 03/07/1978	10
III.2.4°. Les sommes qui constituent le remboursement des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile au lieu de son travail, ainsi que des frais dont la charge incombe à l'employeur	10
III.2.5°. Les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail	16
III.2.6°. Les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou de procurer la nourriture et le logement, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile..	16
III.2.7°. Les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale, jusqu'à concurrence du montant déterminé par le Ministre de la Prévoyance sociale	16
III.2.8°. Les avantages qui sont octroyés par un fonds de sécurité d'existence aux travailleurs sous forme de timbres et qui sont prévus par des régimes qui étaient instaurés avant le 1 ^{er} janvier 1970	16
III.2.9°. Les indemnités accordées pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire ou pour l'accompagnement des élèves dans le transport des écoliers, accordés à des membres du personnel enseignant ou autres qui assurent la surveillance ou l'accompagnement susvisé au titre de prestation supplémentaire.....	16
III.2.10°. L'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie pour la 2 ^{ème} semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la CCT n°12 bis ou n° 13 bis et les avantages équivalents payés par une administration affiliée à l'ONSS-APL	16



III.2.11°. La fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant, dans le restaurant de l'entreprise.....	16
III.2.12°. La rémunération forfaitaire égale à l'allocation de chômage augmentée de l'allocation complémentaire de chômage qui est payée par le fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction pour les jours de repos compensatoire secteur de la construction, avec un maximum de 12 jours par année civile.....	16
III.2.13°. L'indemnité correspondant à la rémunération du jour férié ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire.....	16
III.2.14°. Les cadeaux suivants :	16
III.2.15°. L'avantage découlant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule de société mis à disposition des travailleurs (art. 38, § 3 quater de la loi du 29/06/1981) ...	17
III.2.16°. L'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,15 € par kilomètre	17
III.2.17°. L'indemnité spéciale forfaitaire fixée par convention collective du travail et destinée aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés et subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent, constituée de la prime de camps pour les séjours de vacances qui sont organisés par lesdits établissements et service. Cette prime est octroyée pour 30 jours au maximum par an aux membres du personnel accompagnant, à titre de compensation de leurs charges ou frais réels supplémentaires	17
III.2.18°. L'avantage retiré des options sur actions, tel que défini à l'article 42 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses sauf si :	17
III.2.19°. La réduction, à charge de l'employeur, sur le prix normal des produits fabriqués ou vendus ou de services fournis par l'employeur, à condition que la quantité de produits vendus ou de services fournis à chaque travailleur ne dépasse pas la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur	18
III.2.20°. Les interventions de l'employeur à concurrence de maximum 60% dans le prix d'achat (hors TVA) payé par les travailleurs, pour l'achat d'une configuration complète d'ordinateur personnel, de périphériques et d'une imprimante, la connexion et l'abonnement à l'Internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur, sans que cet employeur ne puisse à aucun moment être lui-même propriétaire des éléments susmentionnés, dans la mesure où ces interventions ne dépassent pas 1250 € par offre et où les conditions visées par l'arrêté royal du 25 mars 2003 modifiant l'AR/CIR 92 et fixant la date d'entrée en vigueur de l'article 396 de la loi-programme du 24 décembre 2002 sont réunies	18
III.2.21°. Les versements visés à l'article 38, § 3 ter, alinéa 1 ^{er} de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, effectués par les employeurs en vue d'allouer aux membres de leur personnel ou à leurs ayants-droit des avantages extra-légaux en matière de vieillesse ou de décès prématuré, les primes d'assurance hospitalisation complémentaire, qui sont prises en charge par l'employeur en faveur de son personnel, ainsi que les primes pour avantages complémentaires en cas d'incapacité de travail	20
III.2.22°. Les titres-repas.....	20
III.2.23°. Les chèques culture-sport	22
III.2.24°. Les éco-chèques.....	23



IV. Autres exclusions	24
IV.1. Exclusivement pour les travailleurs qui ne sont soumis qu'au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé (= les agents nommés à titre définitif) :	24
IV.2. Les primes uniques à l'innovation	24
IV.3. Les avantages non récurrents liés aux résultats.....	25
IV.4. Participation au capital et aux bénéfices	26
IV.5. Actions avec décote.....	27
V. Les libéralités	27
VI. A venir Réglementation de l'usage privé d'un GSM.....	29

