



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 1406
Date du prononcé
20 mai 2015
Numéro du rôle
2013/AB/936

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

huitième chambre

Arrêt

COVER 01-00000185500-0001-0009-01-01-1



SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - ONSS - Cot. sec. soc.
Arrêt contradictoire
Définitif

OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE (ONSS), dont les bureaux sont établis à 1060
BRUXELLES, Place Victor Horta, 11,
partie appelante,
représentée par Maître THIRY Eric, avocat à 1180 BRUXELLES,

contre

BELGACOM INTERNATIONAL CARRIER SERVICES SA, dont le siège social est établi à 1000
BRUXELLES, Rue J. Lebeau 4,
partie intimée,
représentée par Maître THIRION loco Maître VANAVERBEKE Luc, avocat à 1000 BRUXELLES,

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

La présente décision applique notamment les dispositions suivantes :

- le code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, et notamment l'article 24.

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu le jugement du 8 mai 2013,

Vu la requête d'appel du 25 septembre 2013,

PAGE 01-00000185500-0002-0009-01-01-4



Vu les conclusions déposées pour la société, le 4 février 2015 et pour l'ONSS, le 4 novembre 2014,

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 22 avril 2015.

I. LES FAITS ET ANTECEDENTS DU LITIGE

1. L'Office National de Sécurité Sociale (ci-après dénommé l'« ONSS ») a procédé à une inspection auprès de la société Belgacom International Carrier Services (ci-après dénommée la société) en date du 7 décembre 2010. Cette inspection avait pour objet de savoir si différents avantages accordés au personnel, devaient être soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale.

2. Par courrier du 31 août 2011, l'ONSS a informé la société qu'il avait décidé de procéder à une régularisation d'office pour des cotisations relatives à la période du 2^{ème} trimestre 2006 au 1^{er} trimestre 2010.

Cette régularisation d'office concernait, plus particulièrement, deux avantages :

- les frais de garde d'enfants malades et les stages de vacances;
- l'allocation de transition de 499 Euros accordée aux enfants des membres du personnel à l'occasion de leur 12^{ème} anniversaire.

L'ONSS entendait obtenir, pour les frais de garde des enfants malades et les stages de vacances, un montant de 6.395,99 Euros à titre d'arriérés de cotisations sociales et pour les allocations de transition un montant de 5.562,67 Euros à titre d'arriérés de cotisations sociales.

3. L'ONSS a précisé que dans son calcul, il avait considéré les interventions dans les frais de garde des enfants et les stages de vacances comme compléments aux allocations familiales à concurrence de maximum 50 Euros par mois ou 600 Euros par an. L'ONSS a donc calculé les cotisations sur les montants dépassant ces limitations.

Par l'intermédiaire de son secrétariat social, la société a procédé au paiement des montants réclamés par l'ONSS, sous réserve et sans reconnaissance préjudiciable.

Par un courrier recommandé du 18 octobre 2011, la société a maintenu sa contestation tandis que par lettre recommandée du 8 mars 2012, l'ONSS a confirmé sa position.



4. Par citation introductive du 11 avril 2012, la société a sollicité la condamnation de l'ONSS au remboursement d'un montant de 11.958,66 Euros versé sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable, à titre de cotisations de sécurité sociale calculées par l'ONSS sur des sommes qualifiées par l'employeur d'avantages en faveur de son personnel, étant, d'une part, des interventions dans des frais de garde d'enfants et, d'autre part, des primes uniques accordées à des enfants, dites allocations de transition, montant à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement.

5. Par jugement du 8 mai 2013, le tribunal du travail a déclaré la demande de la société fondée et a condamné l'ONSS à rembourser la somme de 11.958,66 Euros, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement.

Le tribunal a également condamné l'ONSS aux dépens.

6. L'ONSS a fait appel du jugement par une requête reçue au greffe, le 25 septembre 2013.

II. OBJET DE L'APPEL

7. L'ONSS demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement et de déclarer la demande originaire de la société non fondée.

La société demande à la cour du travail de confirmer le jugement.

III. DISCUSSION

A. Dispositions légales pertinentes et objets de la discussion

8. Il résulte de l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 que les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base de la rémunération telle que fixée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Aux termes de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 :

« La présente loi entend par "rémunération" :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.



Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, étendre la notion de "rémunération" telle qu'elle est définie à l'alinéa premier.

Toutefois, ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi :

1° les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

(...)

c) qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale;(...) ».

9. L'ONSS soutient que les frais de garde et de stage de vacances peuvent valoir comme allocations familiales complémentaires, mais uniquement à concurrence de 50 Euros par mois (ou 600 Euros par an). A défaut, ils ne seraient plus complémentaires.

L'ONSS propose de se référer à une circulaire fiscale ayant limité les cadeaux non imposables à l'équivalent de 50 Euros par mois : l'ONSS considère que par ce biais, il objective la limite.

En ce qui concerne la prime de « transition », l'ONSS estime qu'il ne peut s'agir d'une libéralité car l'octroi de cette prime est réglementé et que l'âge de 12 ans n'a rien de particulier dans la vie familiale ou privée du travailleur. Il estime que cette prime est indépendante de l'exécution du contrat de travail puisqu'elle est versée sur le compte de l'enfant (et non du parent-travailleur) et qu'elle n'est versée qu'une seule fois lorsque les deux parents travaillent pour la société.

L'ONSS conteste l'argumentation subsidiaire de la société qui estime qu'à défaut de constituer une libéralité, la prime de transition doit être considérée comme un complément aux allocations familiales. L'ONSS estime qu'il ne peut s'agir d'allocations familiales complémentaires car à la différence des allocations familiales, elle est versée directement sur le compte de l'enfant.

B. En ce qui concerne les frais de garde et les frais de stage de vacances

10. La société intervient dans les frais d'un service de garde d'enfants malades appelé «Sick Child Care» et intervient également dans les frais de vacances des enfants des travailleurs, qui participent à des séjours organisés par « Vacances Vivantes ». La réduction pour les employées de la société est de 66% pour les séjours en Belgique et les séjours linguistiques et de 50% pour les séjours à l'étranger.

Comme indiqué ci-dessus, les sommes qui doivent être considérées comme des avantages complémentaires de sécurité sociale sont exonérées de cotisations sociales.



Les parties s'accordent sur le fait que les frais de garde et de stage peuvent être considérés comme des compléments aux allocations familiales : la cour partage ce point de vue.

L'ONSS estime toutefois que l'exonération doit être plafonnée.

11. Force est de constater, comme le relève la société, qu'aucun plafond légal n'est prévu. La doctrine a aussi été amenée à constater cette absence de plafonnement (DEBRAY, O., TOUSSAINT, N., La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale : Formes alternatives, *Orientation*, 2006, liv. 10, p.26).

Compte tenu du silence de la loi, il faut considérer que les tribunaux ne sont pas investis d'un pouvoir spécifique de limitation des avantages exonérés, ni d'un pouvoir d'appréciation de leur caractère raisonnable. Tout au plus, pourrait-on considérer qu'il revient aux tribunaux de sanctionner l'usage abusif qui serait fait de la liberté d'accorder des avantages complémentaires de sécurité sociale.

En l'espèce, rien n'indique que le montant des frais exonérés aurait un caractère excessif ou déraisonnable et qu'il aurait été fait un usage abusif de la possibilité d'accorder des avantages complémentaires dans le cadre de l'exonération de cotisations de sécurité sociale qui résulte de la loi.

Par ailleurs, les tribunaux ne sont pas liés par la circulaire fiscale limitant la valeur des cadeaux exonérés d'impôts.

Cette circulaire ne semble d'ailleurs pas concerner les frais de garde et les stages de vacances, ni plus généralement la question des avantages complémentaires de sécurité sociale.

Dans ces conditions, il y a lieu de confirmer qu'en l'espèce, les frais de garde des enfants malades et les frais de stage de vacances pris en charge par la société doivent être entièrement considérées comme un complément aux avantages accordés pour les lois coordonnées sur les allocations familiales et sont, à ce titre, exonérés de cotisations de sécurité sociale.

12. L'appel de l'ONSS est à cet égard non fondé.

C. Allocation de transition

13. L'allocation de transition est une prime unique versée par la société aux enfants des travailleurs, à l'occasion de leur 12^{ème} anniversaire.

Cette prime de 499 Euros est payée sur un compte ouvert au nom de l'enfant.



Les parties envisagent la question de savoir si cette allocation est une libéralité et/ou un complément aux allocations familiales.

14. A propos de la notion de libéralité, la Cour de cassation a, dans son arrêt du 5 janvier 2009, décidé :

« 4. En vertu de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965, il y a lieu d'entendre par rémunération, le salaire en espèces et les avantages évaluable en argent » auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ». Cette disposition légale élargit la notion de la rémunération visée à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à savoir la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail, aux avantages en espèces ou évaluable en argent, auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

5. En principe, les paiements effectués par l'employeur au bénéfice de son travailleur sont considérés comme des paiements découlant de l'engagement et, en conséquence, comme des rémunérations servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

6. Toutefois, le législateur a entendu exclure les gratifications accordées par l'employeur au travailleur de la notion de la rémunération. Il suit toutefois de la notion de rémunération visée à la loi du 12 avril 1965 que seul l'avantage accordé à l'occasion de la résiliation du contrat de travail, d'une interruption de travail ou de circonstances particulières, telles qu'une marque personnelle de sympathie ou de considération de la part de l'employeur ou un événement particulier dans la vie privée ou familiale du travailleur, mais non l'avantage accordé en raison du travail effectué en exécution du contrat de travail et, en conséquence, découlant de l'occupation, peut être considéré comme une gratification » (Cass. 5 janvier 2009, S. S.08.0064.N).

15. Il n'est pas contestable que l'allocation de transition n'est pas accordée en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail.

C'est ainsi que la prime est identique, qu'un seul parent ou que les deux parents travaillent pour la société.

Il est exact que l'allocation est accordée en vertu de modalités largement définies dans un document édité par la société.

Le bénéficiaire de l'allocation n'est, toutefois, pas le travailleur lui-même mais son enfant : on ne peut donc pas considérer qu'il s'agit d'un avantage évaluable en argent auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.



Du reste, indépendamment de la question de la titularité de l'avantage, l'allocation doit être considérée comme une gratification au sens défini par la Cour de cassation dans son arrêt du 5 janvier 2009.

La prime est, en effet, payée en raison de la considération que la société porte au travailleur et à sa famille.

Le 12^{ème} anniversaire qui symbolise le passage de l'enfance à l'adolescence (mais aussi de l'école primaire à l'école secondaire), peut être considéré, si pas comme un événement imprévisible, à tout le moins comme un événement particulier de la vie familiale.

Ce caractère particulier est souligné non seulement par la dénomination de la prime, mais aussi et surtout par le fait qu'elle n'est accordée qu'une seule fois, à l'occasion uniquement du 12^{ème} anniversaire.

16. L'appel n'est pas fondé, sans qu'il soit nécessaire de vérifier en outre, si l'allocation de transition peut être considérée comme une allocation familiale complémentaire.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Condamne l'ONSS aux dépens d'appel liquidés à 1.210 Euros à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

Jean-François NEVEN, conseiller,

Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,

Bernard MARISCAL, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de Alice DE CLERCK, greffier





Yves GAUTHY,



Bernard MARISCAL,



Alice DE CLERCK,



Jean-François NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 mai 2015, où étaient présents :

Jean-François NEVEN, conseiller,

Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Jean-François NEVEN,

