



N° d'ordre 615

Numéro du répertoire 2015 / 887
Date du prononcé 26 mai 2015
Numéro du rôle 2014/AL/513 R.G. T.T. de Liège, division Liège n° 409.861
En cause de : ONSS C/ ENGINEERING STEEL BELGIUM SPRL

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

Cour du travail de Liège

Division Liège

deuxième chambre

Arrêt

+ Cotisations sociales – Régime salarié - Rémunération -
Complément d'un avantage d'un régime de la sécurité sociale -
Allocations familiales - Art. 2, alinéa 3 de la loi du 12 avril 1965.

COVER 01-00000187312-0001-0017-01-01-1



EN CAUSE :

L'OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE (ONSS), ayant son siège à 1060 BRUXELLES, place Victor Horta, n° 11,

PARTIE APPELANTE,
comparaissant par Maître FRERE Damien, avocat, substituant Maître MARECHAL Luc-Pierre, avocat, à 4000 LIEGE, boulevard Jules de Laminne, 1,

CONTRE :

La SPRL ENGINEERING STEEL BELGIUM, dont le siège social est établi à 4100 SERAING, rue de l'environnement, n° 8, ci-après dénommée la société E.,

PARTIE INTIMEE,
comparaissant par Maître BABILONE Pascale, avocat, substituant Maître CRAHAY Paul, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57.

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 mars 2015, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^{ème} chambre, le 2 juin 2014;
- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège le 15 septembre 2014, et régulièrement notifiée à la partie adverse conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le même jour;

Vu l'ordonnance du 5 novembre 2014 prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire, notifiée aux parties le 7 novembre 2014 fixant la date du dépôt des conclusions et la date des plaidoiries au 24 mars 2015;



Vu les conclusions pour la partie appelante reçues au greffe de la cour le 22 décembre 2014 ainsi que les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie intimée reçues à ce même greffe respectivement 20 novembre 2014, le 22 janvier 2015, le 23 janvier 2015 et le 28 janvier 2015 ;

Vu le dossier de pièces de la partie appelante déposé à l'audience du 24 mars 2015 ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 11 mars 2015;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 24 mars 2015.

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de la cour le 21 avril 2015 et notifié aux parties le même jour;

Vu les conclusions en réplique à l'avis de l'auditorat général reçues au greffe de la cour pour la partie appelante le 7 mai 2015 et pour la partie intimée le 6 mai 2015.

I. La recevabilité de l'appel

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié. L'appel du 15 septembre 2014, régulier quant à la forme et introduit endéans délai légal, est recevable.

II. Les faits et la procédure

La société E. a repris en janvier 2009 une aciérie. La société E. explique que la gestion administrative et sociale de l'entreprise ne fut toutefois nullement modifiée à l'occasion de la cession.

L'Inspection sociale de Liège a procédé à un contrôle de la société E. pour la période s'étendant du 3^{ème} trimestre 2009 au 1^{er} trimestre 2012. Suite à cette inspection, différentes régularisations ont été proposées et la société E. en a accepté certaines mais refusé d'autres.

Le 10 septembre 2012, l'ONSS a pris une décision de régularisation d'office. Cette décision est, notamment, ainsi libellée : « Dans ce cadre (le contrôle), les contrôleurs sociaux ont entendu Monsieur DF., en sa qualité de responsable RH. Sur base des éléments en notre possession, il apparaît que :

** Certains membres de votre personnel bénéficient d'un avantage extra légal en matière de complément aux allocations familiales. Or, par notion de 'complément à un avantage social', le législateur accepte que les employeurs interviennent en complément d'avantages sociaux servis par la sécurité sociale pour couvrir un risque, un dommage, etc. Cette intervention doit revêtir un caractère social, comme dans le cas d'espèce, le fait de devoir subvenir aux frais liés à l'éducation d'un enfant.*



Force est de constater que seuls les directeurs et les cadres de l'entreprise reçoivent cet avantage donc des personnes bénéficiant d'un plus haut revenu ; l'Office estime dès lors que la manière d'octroyer cet avantage au sein de l'entreprise démontre que le caractère social n'est pas rencontré. Nous procédons à l'assujettissement des sommes versées à titre d'avantage extra légal 'complément aux allocations familiales' estimant qu'il s'agit d'une rémunération passible de cotisations sociales au sens de la loi du 12 avril 1965.

Cette régularisation concerne les travailleurs RO., WE., TR., PO., DE., et CA.

* En ce qui concerne les frais forfaitaires, l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, précise les éléments exclus de cotisations de sécurité sociale.

Au-delà de ces dispositions, l'ONSS apporte des précisions dans ses 'instructions aux employeurs' : à partir du 3^{ème} trimestre 2010, trimestre à partir duquel nous régularisons, l'ONSS énonce les montants forfaitaires acceptés en remboursement de frais à charge des employeurs et ce, pour certains types de frais. Il appartient à l'employeur de vérifier si la situation dans son entreprise est conforme aux instructions de l'Office en la matière. L'octroi d'un forfait supérieur ou le remboursement d'un autre type de frais peut être accepté mais doit être justifié poste par poste en produisant le cas échéant non seulement des documents probants attestant de la réalité de la dépense professionnelle mais aussi en motivant la politique de frais mise en place.

Ceci en application de l'article 14, § 4, de la loi du 27 juin 1969 : 'en cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, l'employeur doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous les autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment. En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'Office National de Sécurité Sociale peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire compte tenu de toutes les informations utiles dont il dispose.....

Il s'ensuit que les postes ci-après peuvent être acceptés :

- frais de bureau selon les forfaits mentionnés aux instructions générales aux employeurs aux trimestres correspondant (forfait couvrant les frais d'électricité, de chauffage, de téléphone, de petit matériel, ...),
- frais de car-wash : pour le passé l'inspection sociale a considéré que le montant versé aux ouvriers se justifiait et qu'il fallait limiter le forfait des employés à ce montant. Il n'est, en effet, pas prouvé que les poussières sidérurgiques agressent davantage les carrosseries des employés et des cadres que celles des ouvriers... A l'avenir, il faudra se limiter tant pour les ouvriers que pour les employés au forfait admis par l'ONSS, à savoir 15 €/mois.
- en ce qui concerne la documentation professionnelle au sens strict du terme, si elle ne fait pas l'objet de notes de frais, elle peut être intégrée dans les frais de bureau à domicile pour autant que le montant total ne dépasse pas le montant autorisé par l'ONSS pour ce poste (cf. IGE). Il en est de même pour les frais de téléphone, d'internet, PC, etc. Les montants cumulés de ces postes dépassant le maximum autorisé par notre Office ont été assujettis.
- les frais de représentation ne sont acceptés par l'ONSS, en l'absence d'accord fiscal, que si l'employeur peut présenter des pièces justificatives et démontrer qu'il s'agit effectivement de frais propres à l'employeur. A noter que les cadeaux aux collègues, les drinks de fin d'années,



etc. c'est-à-dire les 'frais de représentation interne' ne sont jamais acceptés même en présence d'un accord fiscal.

- Le check-up médical ainsi que les frais bancaires tels que décrits à l'inspection sociale ne peuvent être acceptés comme étant des frais propres à l'employeur.

*Sur base de ces éléments, le décompte des cotisations dues apparaît comme suit ;
Total : 26.874,97 €.* »

Par requête déposée au greffe du tribunal le 5 octobre 2012, la décision de l'ONSS sera contestée. Par son jugement du 2 juin 2014 dont appel, le tribunal a fait droit à la demande de l'actuelle partie intimée et n'a pas fait droit à l'action reconventionnelle de l'actuelle partie appelante.

III. Positions des parties

En appel l'ONSS fait valoir :

- que le complément d'allocations familiales, en ce qu'il est versé aux travailleurs bénéficiant des plus hautes rémunérations, ne présente pas le caractère de complément à un avantage social dès lors qu'il est accordé aux personnes en ayant le moins besoin,
- que la loi relative aux allocations familiales prévoit le même montant d'allocations pour tous les enfants en fonction certes de l'âge et du rang dans la famille, des majorations étant prévues en cas de situation financière plus délicate objectivement établies,
- que la loi impose à l'employeur d'accorder des avantages d'ordre social complémentaires à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie, soit en l'espèce, les travailleurs ayant des enfants,
- que la loi du 10 mai 2007 interdit toute discrimination sur base de la fortune,
- qu'il appartient à l'employeur d'établir la réalité des frais à charge de l'employeur,
- que le principe de légalité prime le principe de confiance légitime ou de sécurité juridique,
- que les frais de documentation peuvent faire l'objet de notes de frais,
- que la législation sociale impose à l'employeur un examen médical,
- que les frais bancaires liés à une carte bancaire ou de crédit personnelle ne sont pas justifiés,
- que les frais de car-wash sont justifiés pour un montant de 19 € par mois pour tous les travailleurs (ouvriers comme employés),
- que les frais de représentations ne sont pas justifiés,
- que le montant de la demande reconventionnelle portant sur les cotisations dues est justifié sur base des éléments du dossier.

La société E. fait valoir :

- que les allocations familiales sont un complément d'un avantage accordé par une des branches de la sécurité sociale,
- que les alinéas 2 et 3 de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 ne comportent aucune restriction quant au montant du complément,
- que l'ONSS n'a aucun pouvoir pour ajouter à la réglementation une condition qui n'y est pas inscrite,



- que le complément d'allocations est accordé à une catégorie déterminée de travailleurs,
- que l'absence de justificatif pour des frais à charge de l'employeur n'entraîne pas l'absence de ces frais,
- que les instructions de l'ONSS quant aux forfaits admissibles n'ont pas de force contraignante à l'égard des juridictions du travail,
- que la modification législative entraînant le renversement de la charge de la preuve ne remet pas en cause de principe de la légitime confiance et de la sécurité juridique visant des situations de fait,
- que la modification législative n'entraîne pas l'illégalité des pratiques antérieures concernant les forfaits,
- que les frais de bureau sont justifiés eu égard aux activités des travailleurs à leur domicile,
- que les frais de car-wash sont justifiés vu l'environnement de l'entreprise,
- que les frais de documentation concernent des ouvrages ponctuels et que les travailleurs sont invités à se former,
- que le check-up médical concerne la santé du directeur général afin d'anticiper tout traitement, voire la fin de sa carrière,
- que trois travailleurs utilisent leur carte bancaire personnelle à l'étranger, étant dépourvus de carte bancaire de société,
- que les frais de représentation sont justifiés par les fonctions des travailleurs,
- qu'en tout état de cause, les frais ne peuvent être rejetés pour leur totalité.

IV. Discussion

Les principes

Conformément à l'article 14 de la loi du 27 juin 1969, les cotisations de sécurité sociales sont calculées sur base de la rémunération du travailleur. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de rémunération des travailleurs.

L'article 2, alinéa 3, de la loi du 12 avril 1965 énonce notamment : « *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 :

a) comme pécule de vacances ;

b) qui doivent être considérées comme un complément aux indemnités dues à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

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

L'article 45 de cette même loi énonce : « *Tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaire de ceux qui résultent de la présente loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie. »*



L'article 19, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précise que ne sont pas considérées comme rémunération les sommes qui constituent le remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur. En vertu de l'article 14, § 4, de la loi du 27 juin 1969, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010, en cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, l'employeur doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment.

Les allocations familiales

1. Il n'est pas contesté que les prestations familiales sont un avantage accordé par une branche de la sécurité sociale.

La cour considère que le personnel de cadre et de direction, comme les membres du personnel formant le comité de direction forment bien des catégories du personnel. En effet, ces catégories sont reprises, notamment, dans les législations relatives aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail et aux comités de direction.

2. Par le terme « complément » utilisé par l'article 2, alinéa 3, de la loi du 12 avril 1965, selon le Petit Larousse 1992, il faut entendre « *ce qu'il faut ajouter à une chose pour la rendre complète* ». La présente chambre de la cour considère que ce sens usuel du mot « complément » tel que précisé par ce dictionnaire de la langue française doit s'appliquer en l'espèce et ne peut être confondu avec le terme « supplément » qui signifie ce qui est ajouté ou donné en plus.

La cour considère dès lors que pour déterminer si l'octroi accordé par l'employeur à son personnel de cadre et de direction est bien un complément, il faut en premier lieu déterminer par rapport à quelle somme ou quel montant cet avantage est un complément. Il convient dès lors de déterminer, selon des critères objectifs, précis et préétablis, quelle somme ou quel avantage est pris en considération pour déterminer la réalité d'un complément et son montant.

Les avantages accordés par les diverses branches de la sécurité sociale visent à garantir aux travailleurs, ainsi du reste qu'à des non-travailleurs, le bénéfice d'un minimum de revenus en cas de circonstances diverses pouvant entraîner, soit la perte de revenus professionnels, soit la charge de frais sociaux plus ou moins importants.

Ainsi les indemnités généralement payées par un employeur en complément d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'indemnités de maladie, voire de chômage temporaire, complètent les avantages légaux versés afin de garantir au travailleur le bénéfice d'une somme équivalente à son salaire. En ce cas, les compléments accordés ont un objectif et une limite bien définis, à savoir le montant du salaire perdu. Dès lors, octroyer une indemnité



complémentaire à une indemnité légale qui a pour but de pallier un salaire perdu perd son caractère complémentaire si le montant de l'indemnité octroyée par l'employeur fait en sorte que le travailleur bénéficie, en raison de ce complément d'un montant dépassant le salaire perdu.

En cas de frais sociaux à supporter par les travailleurs, le législateur dans le cadre de diverses législations, selon différentes méthodes et différents critères, a souvent estimé le coût de ses charges sociales supplémentaires afin de déterminer le montant de l'avantage légal octroyable.

Les prestations familiales ont pour objet d'octroyer des allocations en faveur des enfants afin de participer à la charge et l'éducation de ceux-ci.

En l'espèce, l'employeur a décidé d'accorder à une catégorie de son personnel le même montant que les allocations familiales accordées. En aucune manière, l'employeur ne précise quels montants prédéfinis ont été retenus pour établir le montant du complément ainsi que les critères retenus pour fixer le montant que le complément devait assurer. L'employeur ne donne en effet aucune indication sur le coût estimé de la charge et de l'éducation d'un enfant qui pourrait expliquer la raison de l'octroi du complément accordé, et ce tant quant à son octroi que quant à son montant. En l'espèce, à défaut de tout critère, l'employeur aurait pu aussi bien accorder n'importe quel montant en complément des allocations familiales, et ce sans limite, sans justifier le coût de la charge d'un enfant.

A défaut de tout montant objectif et défini quant à la charge et le coût d'un enfant pouvant expliquer tant l'octroi du complément que le montant de celui-ci, la cour considère que l'avantage octroyé par l'employeur ne peut être qualifié de complément à un avantage accordé par un régime de sécurité sociale.

Le jugement dont appel sera réformé quant à ce. Les sommes allouées par l'employeur à titre de complément des allocations familiales doivent être considérées comme de la rémunération soumise aux cotisations sociales.

Le principe de bonne administration

1. La société E. fait valoir que par le passé, au cours de contrôles, l'ONSS avait examiné le remboursement forfaitaire des forfaits mis actuellement en cause et qu'aucune remarque n'avait été élevée quant aux modalités et aux remboursements de frais octroyés. Elle estime dès lors que l'ONSS avait donné son accord sur ces forfaits et que les principes de sécurité juridique, de légitime confiance et/ou de sécurité juridique s'opposent à une remise en question d'une situation de fait admise par l'administration.

L'ONSS considère que le principe de légalité doit primer en l'espèce et que le montant des remboursements forfaitaires admis est une question de droit et non de fait.



2. La cour relève que les contrôles antérieurs vantés par la société E. ont été effectués sur base de l'ancienne législation, avant la modification législative intervenue par la loi-programme du 23 décembre 2009, en vertu de laquelle il appartenait à l'ONSS, en cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, d'établir que lesdites sommes ou forfaits ne constituaient pas le remboursement de tels frais. La modification législative a donc opéré un renversement de la charge de la preuve.

La cour considère que si l'ONSS n'a pas, par le passé, contesté les forfaits attribués en remboursement de frais, ce n'est pas nécessairement parce qu'il était d'accord avec ceux-ci ou le montant de ceux-ci, mais simplement parce qu'il n'était pas en mesure d'établir que lesdites sommes ou forfaits ne constituaient pas le remboursement de frais réels. La cour considère dès lors qu'aucun accord n'a été formé entre l'ONSS et la société E. quant aux forfaits admissibles ne pouvant être considérés comme de la rémunération.

Au vu de ces considérations et dès lors qu'il appartient actuellement à la société E. de justifier la réalité des remboursements de frais à charge de l'employeur, le principe de la légalité doit s'appliquer. La société E., à défaut d'accord passé avec l'ONSS quant à la réalité de ces frais, ne peut invoquer en l'espèce, les principes de sécurité juridique, de bonne administration ou de confiance légitime.

Les forfaits

1. Il n'est pas contesté qu'une indemnité forfaitaire peut couvrir des frais réels devant être portés à charge de l'employeur dès lors que le forfait est raisonnable et qu'il correspond au montant des frais réellement exposés.

En cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, l'employeur doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment. Avant la modification législative intervenue par la loi-programme du 23 décembre 2009, il appartenait à l'ONSS, en cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur d'établir que lesdites sommes ou forfaits ne constituaient pas le remboursement de tels frais.

2. Les "instructions aux employeurs" reprenant un tableau comprenant la description des différents postes pour lesquels un remboursement forfaitaire est accepté ainsi que les montants et conditions auxquels le forfait est appliqué n'ont pas de force contraignante pour les juridictions du travail. Elles ont toutefois l'avantage pour les employeurs de savoir les forfaits pouvant être appliqués sans trop de difficultés. Par contre, il informe également les employeurs que si les forfaits prévus par les « instructions aux employeurs » ne sont pas respectés, il pourrait appartenir aux employeurs de démontrer la réalité de ces frais.



La cour relève que le caractère des frais ne peut être établi librement par l'employeur. En effet, l'article 14 précité impose un mode de preuve légal réglementé particulier. L'employeur doit démontrer la réalité de ces frais par des documents probants et ce n'est que lorsqu'il n'est pas possible de démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants qu'il peut être fait appel à tous moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment.

Les frais de téléphone et les frais de bureau

Il semble que les parties soient en désaccord, non pas sur le principe du forfait pour des frais de téléphone et de bureau à domicile mais sur le fait que ceux-ci doivent ou non être compris dans une même rubrique ou non et ne peuvent dépasser un certain montant pris ensemble ou isolément.

L'ONSS semble considérer que les frais de bureau et les frais de téléphonie pris ensemble ne peuvent dépasser le forfait de 110,50 € par mois par travailleur.

La cour relève que tant pour les frais de téléphone que pour les frais de bureau, les sommes allouées ont été ventilées par l'employeur en différents « sous-frais (frais de raccordement, communications, frais de fournitures diverses, frais de nettoyage....). Les parties ne donnent aucune justification précise quant à la réalité ou non-réalité de ces frais pouvant être pris en considération et quant à leurs montants. Il convient dès lors d'inviter les parties à s'expliquer plus amplement et précisément sur ces sous-frais en apportant des éléments détaillés, objectifs et probants.

Les frais de car-wash

Il n'est pas contesté que l'environnement dans lequel les travailleurs doivent parquer leur véhicule est particulièrement pollué et poussiéreux. Le parking de l'entreprise est contigu aux hauts fourneaux et les rejets de poussières et fumées sont très importants. Un véhicule parqué une journée prend une couleur « sidérurgique » qui peut nuire à la carrosserie.

L'employeur accorde à certains travailleurs, mais pas aux ouvriers, une indemnité forfaitaire de 46,50 € par mois qu'il justifie par un passage hebdomadaire à un lavage et une « simonisation » tous les semestres. Les ouvriers bénéficient d'une somme de 25,65 € à ce titre.

L'ONSS considère qu'il n'y a pas lieu de faire de distinction quant à ce entre les travailleurs, tous les véhicules subissant les mêmes agressions. Il considère que le montant de 19,00 € par mois est un maximum pour ce forfait.

La cour relève que l'ONSS ne conteste pas les frais de car-wash dans leur principe. Au vu de l'environnement agressif en matière de poussières du parking, la cour considère que la



fréquence des car-wash, une fois par semaine, et des « simonisations », une fois par semestre, ne peut être critiquée. En outre, le prix du car-wash, soit 7,90 € ainsi que le prix de la « simonisation » sont raisonnables. L'employeur ayant démontré la réalité de ces frais et justifié ceux-ci, ils ne doivent pas être considérés comme de la rémunération et ne doivent pas donner lieu à la perception de cotisations sociales.

La cour précise que ce n'est pas parce que le personnel ouvrier bénéficie d'un forfait d'un montant moindre pour les frais de car-wash que ceux-ci ne sont pas justifiés pour les autres travailleurs.

Les frais de documentations

Les frais de documentations concernent 4 travailleurs, à savoir Monsieur CA., Monsieur TR., Monsieur RO. et Monsieur DE.

La société E. fait valoir que ces frais concernent de la documentation économique et financière ou autres mais en relation avec le travail demandé. Il s'agit d'achats de documentations ponctuels ou effectués à l'étranger et qui ne peuvent pas faire l'objet d'un abonnement.

- Monsieur RO., alors directeur général de la société jusqu'au mois de mars 2011, bénéficie à ce titre d'un forfait de documentation de 50,00 € par mois. La société E. fait valoir que ces frais concernent de la documentation économique et financière.

Le contrat de travail insiste sur l'importance et la nécessité de contribuer à sa formation générale et en matière de sécurité, et de se documenter régulièrement à cet effet.

L'article 5 du contrat d'engagement de Monsieur RO. précise que les dépenses de voyage et autres dépenses exposées par l'employé dans l'intérêt de la société seront remboursées par l'employeur lorsque les justificatifs prouvant que ces dépenses sont raisonnables seront rentrés au service du personnel. Il résulte de cet élément que la société E. s'engage à rembourser, notamment les frais de documentation, sur base de justificatif, ce qu'elle a peut-être fait.

La cour relève que la société reste en défaut d'établir un seul achat de Monsieur RO. à titre de documentation qui ne pouvait pas faire l'objet d'un abonnement ou d'un justificatif. La cour constate que l'employeur non seulement ne démontre pas la réalité de ces frais mais en outre n'établit, voir n'évoque pas l'impossibilité d'obtenir des documents probants pouvant établir la réalité des frais et leurs montants.

Les frais de documentations ne seront donc pas admis pour Monsieur RO.



- Monsieur TR. exerce la fonction de directeur adjoint. Il bénéficie d'un forfait de documentation de 10,00 € par mois. Le contrat de travail insiste sur l'importance et la nécessité de contribuer à sa formation générale et en matière de sécurité, et de se documenter régulièrement à cet effet.

La cour relève que la société reste en défaut d'établir un seul achat de Monsieur TR. à titre de documentation qui ne pouvait pas faire l'objet d'un abonnement ou d'un justificatif. La cour constate que l'employeur non seulement ne démontre pas la réalité de ces frais mais en outre n'établit pas l'impossibilité d'obtenir des documents probants pouvant établir la réalité des frais et leurs montants.

Les frais de documentations ne seront donc pas admis pour Monsieur TR.

- Monsieur CA. a été engagé en qualité de responsable de la logistique. Il bénéficie d'un forfait de documentation de 10,00 € par mois. Le contrat de travail insiste sur l'importance et la nécessité de contribuer à sa formation générale et en matière de sécurité, et de se documenter régulièrement à cet effet.

La cour relève que la société reste en défaut d'établir un seul achat de Monsieur TR. à titre de documentation qui ne pouvait pas faire l'objet d'un abonnement ou d'un justificatif. La cour constate que l'employeur non seulement ne démontre pas la réalité de ces frais mais en outre n'établit pas l'impossibilité d'obtenir des documents probants pouvant établir la réalité des frais et leurs montants.

Les frais de documentations ne seront donc pas admis pour Monsieur CA.

- Monsieur DE. exerce la fonction de directeur administratif et financier. Il bénéficie d'un forfait de documentation de 10,00 € par mois. Le contrat de travail insiste sur l'importance et la nécessité de contribuer à sa formation générale et en matière de sécurité, et de se documenter régulièrement à cet effet.

La cour relève que la société reste en défaut d'établir un seul achat de Monsieur DE. à titre de documentation qui ne pouvait pas faire l'objet d'un abonnement ou d'un justificatif. La cour constate que l'employeur non seulement ne démontre pas la réalité de ces frais mais en outre n'établit pas l'impossibilité d'obtenir des documents probants pouvant établir la réalité des frais et leurs montants.

Les frais de documentations ne seront donc pas admis pour Monsieur DE.

Les frais de représentation

1. L'ONSS estime qu'en principe les frais pour contacts avec les relations d'affaires et cadeaux envers la clientèle peuvent faire l'objet d'une note de frais. La société E. fait valoir que



ces frais recouvrent les pourboires, les frais de vestiaires, les frais de parking, les restaurations rapides en voyage et plus particulièrement certains frais à l'étranger, les menus cadeaux à la clientèle, les frais liés à l'anniversaire des subalternes et aux verres de fin d'années.

La cour considère que les verres de fin d'année et les frais liés à l'anniversaire des "subalternes", soit des travailleurs de la société E., sont des frais à charge de l'entreprise et non pas à charge de l'un ou l'autre des cadres de la société. Ces frais ne peuvent être pris en considération. L'employeur reste en défaut d'établir du reste un seul cadeau fait à un travailleur lors de son anniversaire.

La cour considère que les voyages effectués par les membres du personnel engendrent effectivement des frais ne pouvant faire aisément, surtout dans certains pays, l'objet de justificatifs, soit des pourboires, certaines invitations et consommations, téléphone, etc...

La cour considère aussi que la participation de certains membres du personnel à diverses manifestations sportives ou culturelles peut engendrer des frais divers (boissons, parkings ou autres) ne pouvant faire aisément l'objet de justificatifs. La cour relève toutefois qu'aucune indication n'est donnée quant à la fréquence de ces manifestations et quant aux membres du personnel participant à celles-ci. Ces frais ne sont dès lors nullement justifiés.

Monsieur RO., directeur général exerçant également la fonction de directeur commercial, avait de fréquents contacts avec la clientèle à l'étranger et l'actionnaire principale de la société E. situé en Allemagne. La société E. explique que Monsieur RO. était à l'étranger un ou deux jours par semaine, ce qui est logique vu ses fonctions. La cour considère que les divers contacts avec la clientèle et les séjours à l'étranger sont établis et entraînent des menus frais.

Même si la cour ne conteste pas la réalité de certaines invitations, aucune indication n'est toutefois donnée quant aux frais liés aux invitations et sur la fréquence de celles-ci.

La société E. considère que les frais exposés par Monsieur RO. à ce titre s'élèvent à 908,00 € par mois. Tenant compte de ce que les cadeaux aux "subalternes", les verres de fin d'année et les cadeaux à la clientèle ne peuvent être pris en considération, et que les frais d'invitation ne font l'objet d'aucun justificatif précis, la cour considère, ex æquo et bono, que le forfait peut être raisonnablement estimé quant à ce à 500,00 € par mois.

- Monsieur DE., directeur administratif et financier et responsable des ressources humaines, selon la société E., se rendait régulièrement en Allemagne, deux à trois fois par mois en moyenne pour discuter avec l'actionnaire principal. En outre, il visitait la clientèle en raison des aspects financiers des contrats contractés et participait à diverses manifestations de relations publiques. La cour considère que les voyages et rencontres de Monsieur DE. en Allemagne sont justifiés comme les rencontres avec certains clients ou la participation à diverses manifestations. La cour relève toutefois que la société E. ne donne aucune indication



quant à la fréquence des rencontres de Monsieur DE. avec la clientèle ainsi que quant à la fréquence de sa participation à diverses manifestations. Le montant des frais réellement exposés n'est pas justifié en totalité. Au vu de ces éléments, la cour fixera, ex æquo et bono le montant du forfait admissible à la somme de 150,00 € par mois.

- Monsieur TR., directeur général adjoint devenu directeur général en janvier 2011, exerce une fonction plus technique et se déplace chez toute la clientèle pour comprendre et satisfaire leurs demandes. La cour relève que la société E. dépose des documents probants établissant la réalité de séjours à l'étranger, parfois dans des pays éloignés. La cour constate toutefois que la fréquence des séjours comme la durée de ceux-ci ne sont pas justifiés à suffisance. Au vu de ces éléments, la cour fixera, ex æquo et bono, le montant du forfait à 125,00 par mois.

- Monsieur CA. est directeur des achats et responsable de la gestion des matières. L'employeur affirme que Monsieur CA. se déplace régulièrement en Allemagne lors d'achats d'équipements d'investissement pour les aspects techniques. Aucune indication ni aucun élément probant n'est donné par la société E. quant à la fréquence et à la durée des voyages ou séjours de Monsieur CA. à l'étranger. Au vu de ces éléments, la cour fixera à 40,00 € par mois le forfait admissible quant à ce.

- Monsieur WE. est responsable de la maintenance et, selon l'employeur, il se rend plusieurs fois par an chez les fournisseurs. La société E. précise que ses déplacements se font alors avec Monsieur CA., responsable des achats. Aucune indication ni aucun élément probant n'est donné par la société E. quant à la fréquence et à la durée des voyages ou séjours de Monsieur CA. à l'étranger. Au vu de ces éléments, la cour fixera à 20,00 € par mois le forfait admissible quant à ce.

Les frais de cartes bancaires

A ce titre, deux travailleurs, Monsieur DE. et Monsieur TR., bénéficient d'un montant de 2,00 € par mois afin de couvrir les frais de l'utilisation de leur carte bancaire personnelle. Ces travailleurs, qui se rendent à l'étranger, n'ont pas à leur disposition de carte bancaire de société et utilisent alors leur carte bancaire personnelle.

La cour relève à cet égard que ces travailleurs disposent d'une carte bancaire personnelle (visa ou autre) et qu'ils ont dû pour l'utilisation personnelle de cette carte payer des frais bancaires. L'utilisation de leur carte pour des frais professionnels n'implique aucun frais supplémentaire à leur charge. Les forfaits quant à ce seront rejetés.



Le check-up médical

Une somme de 2,00 € par mois est allouée à Monsieur RO., directeur général, afin qu'il passe un examen spécialisé chaque année pour surveiller sa santé et pouvoir anticiper un quelconque traitement, voire sa fin de carrière.

Si la cour peut comprendre que la société E. se soucie de la santé de son directeur général, ces frais n'ont aucun rapport avec l'activité professionnelle de Monsieur RO. En effet, il n'apparaît pas que ce check-up médical se justifie par les activités professionnelles exercées par Monsieur RO. En effet, la société E. ne précise nullement en raison de quelles activités particulières Monsieur RO. pourrait souffrir d'une ou de plusieurs affections déterminées et la société E. ne précise pas les troubles ou les affections que les examens spécialisés viseraient à détecter. Le forfait sera rejeté quant à ce. Comme le souligne l'ONSS, si en raison de son activité, Monsieur RO. était soumis à certains risques particuliers, il pouvait recourir à la médecine du travail.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu l'avis écrit de Monsieur le Premier avocat général honoraire Ph. LAURENT, Magistrat suppléant, reçu au greffe de la cour le 21 avril 2015,

Reçoit l'appel, le déclare dès à présent en partie fondé,

Réforme le jugement entrepris,

Dit pour droit :

- que l'octroi de complément aux allocations familiales ne peut être considéré comme une indemnité allouée en complément d'un avantage accordé pour une branche de la sécurité sociale et que les indemnités allouées à ce titre doivent faire l'objet de cotisations sociales devant être considérées comme de la rémunération,
- que les frais de documentation professionnelle, le check-up médical, les frais bancaires ne représentent pas une charge incombant à l'employeur et doivent faire l'objet de cotisations sociales devant être considérés comme de la rémunération,



- que les frais de représentation pour un montant de 500,00 € pour Monsieur RO, de 150,00 € pour Monsieur DE, pour 125,00 € pour Monsieur TR, pour 40,00 € pour Monsieur CA. et pour 20,00 € pour Monsieur WE. sont justifiés en tant que charges supportées par les travailleurs ne devant pas être soumises aux cotisations sociales, le solde de ces frais de représentation n'étant pas justifié et devant être soumis à cotisations sociales en tant que rémunération,
- que les frais de car-wash sont justifiés et ne doivent pas faire l'objet de cotisations, n'étant pas une rémunération,

Invite les parties à s'expliquer et à conclure quant aux frais de téléphone et de bureau, notamment en ce qui concerne les diverses rubriques de ces frais et en apportant des éléments détaillés, objectifs et probants,

Fixe date à cette fin à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du mardi 27 octobre 2015 à 16 heures 30 pour 20 minutes de débats en la salle C.O.C. au rez-de-chaussée de l'Aile Sud du Palais de Justice, sise place Saint-Lambert, 30 à 4000 Liège;

Dit que les parties déposeront et communiqueront leurs conclusions et pièces comme suit :

- la partie intimée déposera ses conclusions ou pièces pour le 10 juillet 2015 au plus tard;
- la partie appelante déposera ses conclusions et/ou pièces pour le 20 août 2015 au plus tard;
- la partie intimée déposera ses conclusions de synthèse et/ou pièces pour le 22 septembre 2015 au plus tard;

Réserve à statuer pour le surplus;

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ph. STIENON, Conseiller social au titre d'employeur,
M. J. LEKEU, Conseiller social au titre de travailleur salarié,

qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Mme M. SCHUMACHER, Greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,



PAGE 01-00000187312-0016-0017-01-01-4



et prononcé en langue française à l'audience publique de la **2e CHAMBRE** de la cour du travail de Liège, division de Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, n° 30, à 4000 Liège, le **VINGT-SIX MAI DEUX MILLE QUINZE**, par le Président de la Chambre,

assisté de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier,



Le Président,

