

Un contrôle de l'Inspection de l'ONSS

Une *check-list* pour bien s'y préparer

1-

L'annonce d'un contrôle de l'Inspection de l'ONSS peut, légitimement, constituer une source d'inquiétude pour l'employeur.

En effet, les conséquences d'un tel contrôle peuvent être financièrement importantes. Ainsi, si des avantages n'ont pas été soumis aux cotisations de sécurité sociale alors qu'ils devaient l'être en vertu de la réglementation, l'employeur doit alors supporter, en principe pour les trois dernières années, la charge des cotisations sociales patronales et personnelles, assorties, le cas échéant, de pénalités supplémentaires.

Ceci étant, si l'employeur vérifie, au préalable, si sa pratique de rémunération et d'avantages alternatifs est bien parfaitement « saine » et s'il prépare donc le contrôle par avance avec précaution, il pourra alors envisager avec sérénité certains questionnements que l'on sait « classiques » de la part des inspecteurs de l'ONSS.

2-

Dans la présente contribution, nous proposons dès lors une *check-list* dédiée à ce type de démarche que nous recommandons vivement. Cette liste ne se veut pas exhaustive, mais contient les points d'attention principaux à considérer dans la perspective d'un contrôle « ONSS ».

- ✓ **Vérifiez si vos documents et supports d'informations (1) contenant des données sociales et (2) plus généralement ceux qui sont imposés par la loi sont bien en règle et à jour.**

Contrôlez ce que ces documents et supports peuvent livrer comme informations sur les avantages accordés dans l'entreprise, etc.

Sont notamment concernés le règlement de travail, les contrats de travail, les fiches de paie, les comptes individuels détaillés de tous les membres du personnel (en principe pour les trois dernières années), les balances comptables détaillées (entre autres pour le compte 62 (« rémunérations, charges sociales et pensions »)), le plan de bonus CCT 90 validé.

- ✓ **Examinez (ou faites examiner) la conformité des pratiques suivantes applicables, le cas échéant, dans l'entreprise. Celles-ci comptent en effet parmi les « chevaux de bataille » de l'Inspection de l'ONSS.**

- Remboursements forfaitaires de frais
- (Chèques-)cadeaux
- Titres-repas
- Avantages en nature (GSM, *laptop*, connexion Internet)
- Véhicule de société
- Primes d'assurance de groupe
- Allocations familiales extralégales
- Compléments à des avantages légaux de sécurité sociale
- Avantages tarifaires
- Conversion de rémunération en un autre avantage

- Avantages accordés par des tiers
- Indemnités de fin de contrat
- Travail à temps partiel
- DIMONA
- Faux indépendants
- Mise à disposition

Plus spécifiquement en ce qui concerne :

✓ **les remboursements forfaitaires de frais :**

- Avez-vous procédé par catégories de fonctions et ventilé les postes de frais?
- Etes-vous alignés sur les forfaits admis par l'ONSS et le fisc (à certaines conditions déterminées, par exemple pour l'indemnité de télétravail, les frais de *car wash*, de garage, de vêtements de travail) ?
- Disposez-vous de la sécurité supplémentaire apportée par un *ruling* fiscal ?
- Avez-vous contrôlé l'absence de doublons avec les remboursements via notes de frais (et justificatifs) ?
- Votre pratique de forfaits de frais est-elle correctement formalisée ?

✓ **les (chèques-)cadeaux :**

- Respectez-vous les occasions d'octroi *strictement* délimitées par la réglementation pour leur exonération ? (Saint-Nicolas / Noël / Nouvel an – mise à la retraite – distinction honorifique – mariage – ancienneté – etc.)
- Respectez-vous le montant *maximal* autorisé par occasion ? Attention aux cadeaux « annexes » !
- Soyez conscients de certaines lignes de conduite internes de l'ONSS en la matière (concernant, par exemple, la notion de « mise à la retraite »)

✓ **les titres-repas :**

- L'octroi de vos titres-repas est-il bien prévu par une CCT ou une convention individuelle (à défaut de délégation syndicale dans l'entreprise) ?
- Le nombre de titres-repas accordés dans votre entreprise est-il correct (selon la règle, 1 titre-repas par jour de travail presté) ?
- Respectez-vous la condition selon laquelle un titre-repas ne peut en principe pas être cumulé avec un remboursement (forfaitaire ou réel) de frais de repas ?

✓ **les avantages en nature – véhicule de société, PC portable, Smartphone, abonnement, connexion Internet, ...**

- Si les outils sont utilisés à des fins privées, déclarez-vous bien l'ATN forfaitaire fixé par la réglementation ? (par exemple : 6 EUR par mois pour un *laptop* mis à disposition)

En ce qui concerne le véhicule de société, payez-vous bien la cotisation spéciale de solidarité CO₂ ?

- Si vous entendez argumenter que l'usage des outils visés est exclusivement professionnel et donc justifier l'absence d'ATN, sachez qu'il importe alors de respecter plusieurs conditions (interdiction formelle d'usage privé, etc.) vu la position très stricte de l'ONSS en la matière.

✓ *En bref, pour les interventions suivantes :*

Primes d'assurance de groupe	<ul style="list-style-type: none"> - La cotisation patronale spéciale de 8,86 % est-elle bien versée à l'ONSS ?
Compléments à des avantages légaux de sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs reçoivent-ils des indemnités légales (par exemple : de la mutuelle, des allocations familiales légales) « en vis-à-vis » ? - Le montant des compléments est-il raisonnable ? N'engendre-t-il pas un enrichissement des travailleur ?
Avantages tarifaires	<ul style="list-style-type: none"> - La règle des 30 % est-elle respectée par rapport à un prix de référence correct ? - De même que les autres conditions? (prix de revient, consommation normale du ménage) ?

✓ *Notez aussi que la mise en œuvre d'un plan cafétéria (ou d'un sacrifice salarial), du budget mobilité fédéral ou d'un système d'octroi d'avantages par une entité tierce doit également s'inscrire dans un canevas bien précis, sous peine de remise en cause par les inspecteurs.*

3-

Enfin, soyez conscients que vous pouvez être auditionné et/ou que les membres du personnel peuvent aussi être interrogés.

C'est aussi un exercice auquel il convient de se préparer.

Dans tous les cas, dans la perspective d'un contrôle « ONSS », mieux vaut prévenir que guérir !

Cette check-list a été rédigée par
Nadège Toussaint
Avocate - Senior Associate
CLAEYS & ENGELS