

## Een controle door de RSZ-inspectie

### Een *checklist* om je goed voor te bereiden

#### 1-

De aankondiging van een controle door de RSZ-inspectie kan begrijpelijkerwijs zorgen veroorzaken bij de werkgever.

De afwikkeling van een dergelijke controle kan namelijk aanzienlijke financiële gevolgen hebben. Als voordelen niet correct zijn aangegeven en bijgevolg niet onderworpen zijn geweest aan socialezekerheidsbijdragen terwijl dat volgens de regelgeving wel had gemoeten, moet de werkgever de kosten van de werkgevers- en werknemersbijdragen voor de laatste drie jaar dragen, vermeerderd met eventuele bijkomende boetes.

Als de werkgever op voorhand nagaat of zijn praktijk betreffende verloning en alternatieve voordelen correct en conform de toepasselijke regelgeving is, en als hij de inspectie op voorhand met de nodige voorzichtigheid voorbereidt, zal hij bepaalde 'klassieke' vragen van de RSZ-inspecteurs, met een gerust gemoed kunnen beantwoorden.

#### 2-

In deze bijdrage stellen we daarom een *checklist* voor die gewijd is aan dit type procedures en die we ten zeerste aanbevelen. Deze lijst is niet exhaustief, maar bevat wel de belangrijkste aandachtspunten waarmee rekening moet worden gehouden in het kader van een RSZ-inspectie.

- ✓ **Controleer of uw documenten en informatiedragers (1) die sociale gegevens bevatten en (2) meer in het algemeen wettelijk verplicht zijn, in orde en up-to-date zijn.**

**Controleer wat deze documenten kunnen onthullen over de verleende voordelen in het bedrijf, enz.**

Dit omvat met name het arbeidsreglement, arbeidsovereenkomst, loonbrieven, gedetailleerde individuele rekeningen voor alle personeelsleden (in principe voor de laatste drie jaar), gedetailleerde boekhoudkundige balansen (inclusief voor rekening 62 ("bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen")) en het goedgekeurde cao90-bonusplan.

- ✓ **Onderzoek (of laat) de naleving (onderzoeken) van de volgende praktijken, indien van toepassing, in het bedrijf. Dit zijn enkele van de "stokpaardjes" van de RSZ-inspectie.**

- Forfaitaire kostenvergoedingen
- Geschenk(chèques)
- Maaltijdcheques
- Voordelen in natura (smartphone, *laptop*, internetaansluiting)
- Bedrijfswagen
- Premies voor groepsverzekering
- Aanvullende kinderbijslag
- Aanvullingen op sociale voordelen
- Tariefvoordelen
- Loonruil
- Voordelen toegekend door een derde

- Ontslagvergoedingen
- Deeltijdse arbeid
- DIMONA
- Schijnzelfstandigen
- Terbeschikkingstelling

**Meer specifiek met betrekking tot :**

✓ **forfaitaire kostenvergoeding :**

- Heeft u de kosten uitgesplitst per functiecategorie en per (kosten)post?
- Voldoet u aan de door de RSZ en de fiscale administratie goedgekeurde forfaits (toepasselijke voorwaarden, bijvoorbeeld telewerkvergoeding, *car-wash*-, garage- en werkkledijkosten)?
- Beschikt u over de extra zekerheid van een fiscale *ruling*?
- Hebt u gecontroleerd of er geen dubbele vergoedingen zijn via onkostennota's (en bewijsstukken)?
- Is uw praktijk van forfaitaire kostenvergoedingen correct geformaliseerd?

✓ **geschenken en geschenkcheques:**

- Respecteert u de *strikte voorwaarden* die van toepassing zijn met betrekking tot bepaalde vrijstellingen? (Sinterklaas / Kerstmis / Nieuwjaar - pensionering – eervolle onderscheiding - huwelijk - anciënniteit - etc.).
- Respecteert u het *maximaal* toegestane bedrag per gelegenheid? Let op bij 'bijbehorende' geschenken!
- Houd rekening met de interne richtlijnen van de RSZ op dit gebied (bijvoorbeeld met betrekking tot het begrip "pensionering").

✓ **maaltijdcheques :**

- Is de toekenning van maaltijdcheques geregeld in een cao of een individuele overeenkomst (bij gebrek aan syndicale delegatie in het bedrijf)?
- Is het aantal toegekende maaltijdcheques in uw bedrijf correct (volgens de regel 1 maaltijdcheque per gewerkte dag)?
- Voldoet u aan de voorwaarde dat een maaltijdcheque in principe niet kan worden gecombineerd met een (forfaitaire of werkelijke) maaltijdvergoeding?

✓ **voordelen in natura - bedrijfswagen, laptop, smartphone, abonnement, internetaansluiting, enz.**

- Als de hulpmiddelen voor privédoeleinden worden gebruikt, vermeldt u dan correct het voordeel alle aard dat door de regelgeving is vastgesteld (bijv. 6 EUR per maand voor een ter beschikking gestelde *laptop*)?

Wat betreft de bedrijfswagen, betaalt u de speciale CO<sub>2</sub>-solidariteitsbijdrage?

- Als u wilt argumenteren dat deze tools uitsluitend professioneel gebruikt worden en daarom de afwezigheid van een voordeel van alle aard rechtvaardigt, moet u zich ervan bewust zijn

dat het belangrijk is om aan verschillende voorwaarden te voldoen (formeel verbod op privégebruik, enz.), gezien het zeer strikte standpunt van de RSZ op dit gebied.

✓ *Bijkomend, voor de volgende tussenkomsten:*

<b>Groepsverzekeringspremies</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Wordt de bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% correct betaald aan de RSZ?</li></ul>
<b>Aanvullingen bij sociale voordelen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ontvangen werknemers "daarnaast" de wettelijke uitkeringen (bijv. van het ziekenfonds, kinderbijslag)?</li><li>- Is het bedrag van de aanvulling redelijk? Leiden ze niet tot een verrijking van de werknemers?</li></ul>
<b>Tariefvoordelen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Wordt de 30%-regel gerespecteerd met betrekking tot een correcte referentieprijis?</li><li>- Evenals de andere voorwaarden (kostprijs, normaal huishoudelijk verbruik)?</li></ul>

✓ *Houd er ook rekening mee dat de implementatie van een cafetariaplan (of loonruil), het federale mobiliteitsbudget of het systeem van voordelen toegekend door een derde ook in overeenstemming moet zijn met een zeer specifiek kader, of het risico loopt te worden aangevochten door de inspecteurs.*

**3-**

Tot slot, wees u ervan bewust dat u ondervraagd kan worden en/of dat personeelsleden ook ondervraagd kunnen worden.

Dit is ook een oefening waarop u zich moet voorbereiden.

Hoe dan ook, in het geval van een RSZ-inspectie is beter te voorkomen dan te genezen!