

COPIE
Art. 792 C.J.
Exempt de droits.

Numéro de répertoire : 2021/ 014538
Date du prononcé : 15/12/2021
Numéro de rôle : 20/ 3144/A
Numéro auditorat :
Matière : cotisations travailleurs salariés
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
7^e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

L'Office National de Sécurité Sociale, ci-après l'**ONSS**, BCE: 0206.731.645,
dont le siège social est situé Place Victor Horta 11 à 1060 Bruxelles,
partie défenderesse, comparaissant par Me Eric THIRY, avocat ;

CONTRE :

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS, TVA (DK36926120),
dont le siège social est situé au Danemark, Enggardsvej 11 Naestved, 4700,
partie défenderesse,
comparaissant par Me Mariangela COCCA loco Me Santino SALDI, avocat ;

I. PROCEDURE

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 3 novembre 2021. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- La citation signifiée à AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS le 14 février 2020;
- Le jugement prononcé par le Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles le 30 juin 2020 actant la demande de changement de langue de parties et renvoyant la cause devant le Tribunal francophone de Bruxelles ;
- L'ordonnance basée sur l'article 747 CJ prononcée le 4 novembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par l'ONSS le 2 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS le 5 octobre 2021.
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Au terme de ses dernières conclusions, l'ONSS demande au Tribunal de condamner AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS au paiement de:

- la somme de **30.187,94 €** à majorer des intérêts de retard jusqu'au jour du complet paiement et cela à partir de la date de l'extrait de compte du 17 octobre 2018 sur la somme de 16.056,07 €, à partir de la date de l'extrait de compte du 11 juillet 2019 sur 2.743,58 € et à partir de la date de l'extrait de compte du 25 juillet 2019 sur la somme de 5.150,49 € ;
- la somme de **3.698,15 €** à titre de dépens de l'instance, soit 1.098,15 € à titre de frais de citation et 2.600 € à titre d'indemnité de procédure.

Dans ses dernières conclusions, AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS demande au Tribunal de:

A titre principal :

- déclarer la demande de l'ONSS recevable mais non fondée ;
- en conséquence, condamner l'ONSS au paiement des frais de l'instance.

A titre subsidiaire :

- réduire le montant réclamé au minimum et à tout le moins à la moitié ;
- lui accorder des termes et délais ;

A titre infiniment subsidiaire :

- lui accorder des termes et délais de paiements.

III. FAITS

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS est une société de droit danois, constituée en 2015. Son activité se situe dans le secteur du outsourcing informatique, et se développe à travers 150 pays.

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS explique qu'en 2017, le groupe brassicole belgo-brésilien, ANHEUSER-BUSCH INBEV(AB InBev), dont le siège social est sis à Louvain, cherchait un prestataire externe pour lui confier des tâches précises, de type informatique.

C'est dans ce contexte qu'elle a contacté Monsieur N à travers le réseau LinkedIn, son profil correspondant aux exigences du client.

Le 24 août 2017, les parties ont signé un contrat, intitulé « *Employment contract* », pour une durée déterminée du 1^{er} août 2017 au 1^{er} juillet 2018. La rémunération mensuelle convenue s'élevait à 2.350 €, à laquelle s'ajoutait un montant de 400 €/mois à titre d'indemnisation pour les frais de déplacement et un montant de 500 €/trimestre à titre d'indemnité.

Au moment d'établir sa déclaration d'impôts annuelle, Monsieur N a réclamé à la société AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS une série de documents requis dans ce contexte pour un travailleur salarié.

N'ayant pas reçu les documents demandés, Monsieur N s'est dès lors adressé à l'ONSS le 5 mars 2018 pour savoir si ses prestations avaient été correctement déclarées. Après vérification, il est apparu que AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS n'était pas immatriculée et que les prestations de Monsieur NSIMEN n'avaient donc pas été enregistrées.

L'ONSS a alors ouvert une enquête suite aux éléments fournis par lui.

Monsieur N a fourni les informations suivantes :

- Il a discuté des clauses de son contrat uniquement avec AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS ;
- Il travaille à temps plein selon trois cycles différents.
- Il reçoit des instructions au quotidien de la part du client AB INBEV auprès duquel il a été envoyé par AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS ;
- Il demande toujours l'aval d'AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS dans le cas où il est nécessaire de prêter des heures supplémentaires.
- C'est AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS qui décide également de la rémunération de ces heures supplémentaires.
- Il doit demander l'autorisation à AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS pour ses absences
- En cas de maladie, il doit prévenir AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS.
- En ce qui concerne son salaire, il a négocié le montant avec AVASO.

L'inspecteur social a contacté l'administrateur de la société AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS, Monsieur H pour avoir des informations complémentaires concernant le déroulement des relations de travail mais celui-ci s'est contenté d'affirmer que Monsieur N était free-lance (indépendant).

Suite à cette enquête, un rapport a été établi, qui a amené l'ONSS à remplir d'office le formulaire de demande d'immatriculation au nom de AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS.

Il a enregistré d'office la période d'occupation de Monsieur N du 1^{er} août 2017 au 31 juillet 2018 en DIMONA et a établi le relevé des cotisations, majorations et intérêts dus pour le 3^e trimestre 2017, le 4^e trimestre 2017, le 1^{er} trimestre 2018 par un extrait de compte du 19 octobre 2018, celles dues pour le 3^{ème} trimestre 2018 par extrait de compte du 15 juillet 2019 et celles dues pour le 2^{ème} trimestre 2018 par extrait de compte du 29 juillet 2019.

IV. DISCUSSION

1. Principes

1.1. *Assujettissement au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés*

La loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (ci-après dénommée « loi du 27 juin 1969 ») dispose en son article 1^{er} qu'elle est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de louage de travail.

L'article 21 de cette loi dispose que tout employeur assujetti est tenu de se faire immatriculer à l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et de faire parvenir à ce dernier une déclaration justificative du montant des cotisations dues.

En l'absence de déclaration (trimestrielle) ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'article 22 prévoit que l'ONSS établit d'office le montant des cotisations dues, soit sur base de tous éléments déjà en sa possession, soit après avoir recueilli auprès de l'employeur, (ou du curateur) qui est tenu de les lui fournir, tous les renseignements qu'il juge utiles à cette fin.

Il découle des articles 5, 9, 22 et 40 de la loi du 27 juin 1969 que l'ONSS, établissement public chargé de percevoir les cotisations de sécurité sociale, a le pouvoir, même en l'absence de disposition particulière, de décider d'office de l'existence ou de l'inexistence du contrat de travail visé à l'article 1^{er} de la loi¹.

Hormis les hypothèses où la loi établit une présomption en sens contraire, la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque l'existence ou l'inexistence d'un contrat de travail à l'appui de sa demande en justice, conformément aux articles 8.4. du Livre VIII du Nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire. La preuve doit être rapportée strictement². Le caractère d'ordre public de la loi du 27 juin 1969 ne dispense pas l'ONSS d'apporter la preuve des faits qu'il allègue³.

1.2. *Définition du contrat de travail*

La Cour de cassation définit le contrat de travail comme un contrat de louage de travail par lequel une partie, le travailleur, s'engage vis-à-vis de l'autre partie, l'employeur, à effectuer un travail contre rémunération, dans un lien de

¹ Cass., 7 décembre 1998, RG S.97.0165.F (Bull. et Pas. 1998, J, p.505) et conclusions de M. l'avocat général LECLERCQ, J.F., précédant cet arrêt ; C.T. Bruxelles 23 mai 2012, RG 2011/AB/393, disponible sur www.terralaboris.be ; C.T. Mons 27 septembre 2018, RG 2017/AM/289.

² C-E CLESSE, *l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants – Aux frontières de la fausse indépendance*, Kluwer, 2021, p. 487

³ C.T. Liège 14 janvier 2010, RG 2010/al/56, disponible sur www.terralaboris.be ; C.T. Mons 27 septembre 2018, RG 2017/AM/289.

subordination ou sous l'autorité de l'employeur⁴. Cette définition découle des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Trois éléments sont dès lors requis pour que le contrat de travail se forme : un travail, une rémunération et une autorité ou une subordination.

L'élément essentiel qui caractérise le contrat de travail est celui du rapport d'autorité juridique entre l'employeur et le travailleur.

Deux éléments caractérisent l'autorité juridique⁵ :

- Le droit de l'employeur de donner des ordres pour l'organisation et l'exécution du travail et le droit de contrôler l'exécution de l'ordre donné ;
- L'obligation du travailleur d'accomplir les ordres donnés et de se soumettre au contrôle. Il ne peut refuser d'exécuter l'ordre donné.

L'exercice de l'autorité dans un contrat de travail implique donc le pouvoir de direction et de surveillance du travailleur⁶.

L'obéissance du travailleur répond à certaines caractéristiques : l'autorité doit être possible, elle peut être permanente ou occasionnelle, directe ou indirecte⁷.

Le lien de subordination existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne, même si elle s'abstient de lui fournir du travail de façon constante⁸.

Selon la Cour de cassation, le juge du fond apprécie souverainement en fait l'existence du lien de subordination. Toutefois, lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente⁹.

⁴ Cass 6 mars 2000, *J.T.T.* 2000, p. 227.

⁵ V. VANNES, « Dépendance économique et subordination économique », in *Subordination et Parasubordination*, op. cit, p. 64.

⁶ V. VANNES, op. cit, p. 63.

⁷ L DEAR, « Le lien de subordination : état de la question – La place de la dépendance économique », in *Subordination et Parasubordination*, op. cit, p.42-44

⁸ L DEAR, « Le lien de subordination : état de la question – La place de la dépendance économique », in *Subordination et Parasubordination*, op. cit, p.40.

⁹ Cass. 17 décembre 2007, S.06.0109.F, disponible sur www.juridat.be; Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p.271 ; Cass., 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p.261 ; Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p.122 ; Cass., 3 mai 2004, n° S.03.0108.N. ; Cass. 10 juin 2013, *J.T.T.* 2013, p. 320.

1.3. La loi relative à la « nature des relations de travail »

L'article 328 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 définit la relation de travail comme toute collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié soit de travailleur indépendant étant entendu qu'il y a lieu d'entendre :

- a) *Par travailleur salarié* : la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur
- b) *Par travailleur indépendant* : la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité visé sous a) et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut.

L'article 331 de la loi pose le principe du **libre choix des parties** quant à la nature de leur relation de travail:

« Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties ».

L'article 332 tempère ce principe du libre choix en prévoyant que :

*« soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une **requalification de la relation de travail**, et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes:*

- 1) *l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§ 1er et 2, de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions;*
- 2) *de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.*

Les éléments visés à l'alinéa 1er sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.»

L'article 333§1 précise les **critères généraux** (dont question à l'article 332) pour apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité :

- La volonté des parties ;
- La liberté d'organisation du temps de travail ;
- La liberté d'organisation du travail ;
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Selon l'article 333§3, les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail (= éléments neutres):

- l'intitulé de la convention;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A.;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale

1.4. Réglementation concernant la mise à disposition de travailleurs

L'article 31, § 1, al. 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, dispose que l'activité exercée, en dehors des règles relative au travail temporaire et au travail intérimaire, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur, est interdite.

Selon l'article 31, §1^{er}, al. 2 et 3 de la même loi précise que ne constituent toutefois pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers :

- le respect par ce tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ;
- les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévoie explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, que ce droit du tiers de donner des instructions ne porte atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité.

L'article 31, § 2 de la loi précise que le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

Par ailleurs, en vertu de l'article 31, §3, lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet

utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux. Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1er sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3 en application de l'article 31, §4 de la loi.

2. Application en l'espèce

2.1.

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS conteste la demande de l'ONSS, résultant de la décision de régularisation d'office, au motif qu'elle n'était pas liée à Monsieur N. par un contrat de travail.

Elle insiste sur le fait qu'elle a une activité d'outsourcing et qu'il lui était impossible de fournir les services de outsourcing dans le cadre d'un contrat de travail conformément à la loi du 24 juillet 1987 pour les motifs suivants :

- Elle n'avait pas de numéro d'établissement fictif ;
- Elle n'avait pas d'unité d'établissement en Belgique
- Elle n'a pas détaché ses travailleurs et mis à disposition du client au sein de son entreprise.

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS souligne qu'elle a toujours eu l'intention de conclure un contrat de prestations de services. Si le contrat est intitulé « *employment contract* », c'est une erreur dans la rédaction mais cela ne reflète pas l'intention des parties.

2.2.

Comme indiqué ci-avant au point 2.1.1., la loi du 27 juin 1969 est applicable à tous les employeurs et les travailleurs liés par un contrat de travail en Belgique.

Le fait que AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS soit une société étrangère située au Danemark est sans incidence sur cette situation. Ce qui compte c'est le lieu où se déroulent les prestations de travail.

Le Règlement européen n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale prévoit en effet en son article 11, §3, a) que « *les personnes qui exercent une activité salariée ou non salariées dans un État membre sont soumises à la législation de cet État membre* ».

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS ne peut donc raisonnablement soutenir qu'elle était dans l'impossibilité de s'immatriculer à l'ONSS du fait qu'elle est une société étrangère et que les dispositions de la loi du 27 juin 1969, ne lui sont pas applicables, alors qu'il résulte clairement des éléments de fait que Monsieur N exerçait ses prestations en Belgique.

Elle ne peut pas plus invoquer l'impossibilité de se voir appliquer les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 relative à la mise à disposition de personnel.

Pour déterminer si les parties étaient effectivement liées par un contrat de travail, il y a lieu d'avoir égard aux dispositions précitées de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et de la loi-programme du 27 décembre 2006 concernant la nature des relations de travail.

2.3.

En l'espèce, le Tribunal constate que le contrat signé entre les parties est intitulé « *employment contract* ».

Sur base de ce document, il peut être déduit que l'intention des parties était de conclure un contrat de travail.

Aucune des clauses contenues dans ce contrat ne laisse présumer que la volonté des parties était de collaborer sur une base indépendante. Les termes « *employee* », « *employer* » et « *employment contract* » sont d'ailleurs utilisés à plusieurs reprises dans le contrat et il est référé à un « *salary package* » comprenant un salaire mensuel de base fixe de 2.350 € et des indemnités trimestrielles

Par ailleurs, l'examen des 3 autres critères généraux prévus dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ne fait pas apparaître que la manière dont les prestations ont été exécutées ne seraient pas en concordance avec cette dénomination.

En effet, le contrat précise que l'horaire de travail était de 9h à 17h du lundi au vendredi, et que tout travail supplémentaire devait être approuvé au préalable par AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS. Monsieur N a confirmé à l'ONSS qu'il devait demander l'autorisation pour faire des heures supplémentaires et les noter, et que celles-ci ont fait l'objet d'un sursalaire¹⁰. Il devait également demander l'autorisation pour prendre congé et avertir en cas d'absence. Il n'y avait donc aucune liberté au niveau de l'organisation du temps de travail.

Le contrat prévoit également une clause de confidentialité et des sanctions en cas de non-respect de cette clause, ainsi qu'une clause interdisant l'exercice d'une activité potentiellement concurrente.

Enfin, le lieu de travail est assigné par AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS et figure dans le contrat, de sorte que Monsieur N ne dispose d'aucune liberté dans l'organisation de son travail.

¹⁰ Voir pièce 4 du dossier de l'ONSS.

Ces éléments font également apparaître un pouvoir hiérarchique de la part de AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS.

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS n'a apporté aucun élément relatif à la manière dont les prestations ont été exécutées, permettant de contredire ces constatations.

Le Tribunal ne peut donc que constater que AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS a conclu un contrat de travail avec Monsieur N pour la période du 1^{er} août 2017 au 31 juillet 2018 et qu'elle était donc tenue de déclarer les prestations de travail de ce travailleur salarié à l'ONSS.

2.4.

La régularisation d'office opérée par l'ONSS doit dès lors être confirmée.

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS n'a pas contesté le calcul des cotisations dues pour les 3^{ème} trimestre 2017, 4^{ème} trimestre 2017, 1^{er} trimestre 2018, 2^{ème} trimestre 2018 et 3^{ème} trimestre 2018 effectué par l'ONSS dans les extraits de compte communiqués en annexe de la citation.

Par conséquent, il y a lieu de faire droit à la demande de condamnation de l'ONSS.

2.5.

AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS demande, à titre subsidiaire, la reconnaissance de sa bonne foi, et la réduction en conséquence des cotisations de sécurité sociale dont elle est redevable.

Elle se contente toutefois de se référer à la loi du 27 juin 1969 sans préciser la disposition visée.

Dès lors qu'elle envisage la notion des « *sanctions civiles* » dans ses conclusions, le Tribunal en déduit que AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS vise l'article 28 de la loi du 27 juin 1969 prévoyant que :

« § 1er. L'employeur qui ne verse pas les cotisations dans les délais fixés par le Roi est redevable envers l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale d'une majoration de cotisation et d'un intérêt de retard fixé à 7 p.c. dont les conditions d'application sont fixées par arrêté royal.

La majoration de cotisation ne peut toutefois être supérieure à 10 p.c. des cotisations dues (...).

§ 2. L'employeur qui ne verse pas les provisions de cotisations dans les délais fixés par le Roi est redevable envers l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale d'une indemnité forfaitaire dont le montant et les conditions d'application sont fixés par arrêté royal.

§ 3. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles l'organisme

percepteur des cotisations de sécurité sociale peut accorder à l'employeur l'exonération ou la réduction de l'indemnité forfaitaire, de la majoration des cotisations et des intérêts de retard, pour autant que l'employeur ne se trouve pas dans une des situations décrites à l'article 38, § 3octies, alinéa 1er, de la loi précitée du 29 juin 1981.

Le recours contre cette décision de l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale concernant l'exonération ou la réduction doit, à peine de déchéance, être introduit dans les trois mois de la notification de la décision. »

C'est l'article 55 de de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 qui précise les modalités relatives à l'exonération ou la réduction de l'indemnité forfaitaire, de la majoration des cotisations et des intérêts de retard prévues à l'article 28§3 de la loi:

- L'article 55, §1, prévoit les situations dans lesquelles l'ONSS peut renoncer à l'application des majorations de cotisations ou des intérêts de retard, ou des indemnités forfaitaires, dans les conditions déterminées par son comité de gestion et approuvées par le Ministre de la Prévoyance sociale.
- L'article 55, §2 concerne la possibilité pour l'ONSS de réduire au maximum de 50 % le montant des majorations de cotisations et/ou de l'indemnité forfaitaire et au maximum de 25 % le montant des intérêts de retard dus. L'exercice de cette faculté est toutefois subordonné au paiement préalable par l'employeur de toutes ses cotisations de sécurité sociale échues.
- L'article 55, §§4 et 5 prévoit que la réduction de 50 % du montant des indemnités forfaitaires peut être portée à 100 % par l'ONSS lorsque son Comité de gestion admet par décision motivée prise à l'unanimité, que des raisons impérieuses d'équité justifient à titre exceptionnel pareille réduction.

Il résulte de ces dispositions que :

- l'exonération ou la réduction ne sont envisagées que pour l'indemnité forfaitaire, la majoration des cotisations et des intérêts de retard. Aucune réduction ou exonération n'est possible pour les cotisations dues en principal ;
- la bonne foi de l'employeur n'entre nullement en ligne de compte ;
- la décision d'accorder ou non l'exonération ou la réduction est une compétence discrétionnaire de l'ONSS et de son Comité de gestion. Le Tribunal ne peut se substituer à l'ONSS et donc décider d'office d'octroyer une réduction ou une exonération des « sanctions civiles ».¹¹

¹¹ Voir R. MORTIER, « La compétence du tribunal du travail quant aux contestations relatives à la renonciation aux majorations de cotisations sociales, aux intérêts et à l'indemnité forfaitaire - conclusions avant cass. 30 mai 2011, C.D.S. 2011/7, p. 313.

En l'espèce, le Tribunal ne peut se prononcer sur la demande de réduction des cotisations sollicitée par AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS dès lors qu'aucune demande préalable n'a été adressée à l'ONSS.

2.6.

EN CONCLUSION :

Il y a lieu de faire droit à la demande de l'ONSS de condamner AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS au paiement de:

- la somme de **30.187,94 €** à majorer des intérêts de retard jusqu'au jour du complet paiement et cela à partir de la date de l'extrait de compte du 17 octobre 2018 sur la somme de 16.056,07 €, à partir de la date de l'extrait de compte du 11 juillet 2019 sur 2.743,58 € et à partir de la date de l'extrait de compte du 25 juillet 2019 sur la somme de 5.150,49 € ;
- la somme de **3.698,15 €** à titre de dépens de l'instance, soit 1.098,15 € à titre de frais de citation et 2.600 € à titre d'indemnité de procédure.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Déclare la demande de l'ONSS recevable et fondée,

En conséquence,

- Condamne AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS au paiement de la somme de **30.187,94 €** à majorer des intérêts de retard jusqu'au jour du complet paiement et cela à partir de la date de l'extrait de compte du 17 octobre 2018 sur la somme de 16.056,07 €, à partir de la date de l'extrait de compte du 11 juillet 2019 sur 2.743,58 € et à partir de la date de l'extrait de compte du 25 juillet 2019 sur la somme de 5.150,49 € ;
- Délaisse à AVASO TECHNOLOGY SOLUTIONS APS ses propres dépens et la condamne aux dépens de l'Instance de l'ONSS, liquidés par l'ONSS à la somme **3.698,15 €** (1.098,15 € à titre de frais de citation + 2.600 € à titre d'indemnité de procédure).

Ainsi jugé par la 7^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Pascale Bernard,

Vice-président,

Dominique Coulon,

Juge social employeur,

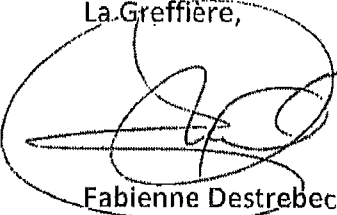
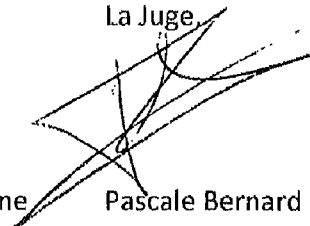
Gino Buonopane,

Juge social travailleur,

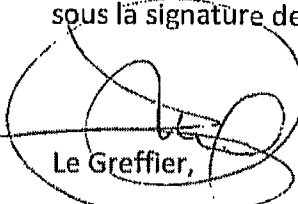
Et prononcé en audience publique du 15/12/2021 à laquelle était présent :

Pascale Bernard, Vice-président,

assistée par Fabienne Destrebecq, Greffière.

La Greffière, les Juges sociaux, La Juge,
   
Fabienne Destrebecq Dominique Coulon & Gino Buonopane Pascale Bernard

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Monsieur *Gino BUONOPANE*, juge social employé se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement [compte tenu des mesures préconisées dans le cadre de l'épidémie de COVID-19]*, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.


Le Greffier,