



Exonération et réduction des pénalités dues à l'ONSS

Damien FRERE, avocat

En principe, l'employeur qui ne verse pas à l'ONSS les cotisations de sécurité sociale dans les délais légaux (au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin du trimestre concerné) s'expose à deux types de sanctions. D'une part, il se voit appliquer une majoration égale à 10 % des montants impayés. D'autre part, un intérêt de retard au taux de 7 % l'an est appliqué.

Dans certaines hypothèses définies par la législation, ces pénalités sont écartées ou réduites.

Cas dans lesquels l'ONSS renonce d'office à l'application de ces sanctions

Lorsque les cotisations non versées dans les délais légaux sont cependant payées avant la fin du trimestre qui suit celui pour lequel elles sont dues, l'ONSS renonce d'office à l'application des majorations et intérêts de retard à condition que l'employeur ait habituellement payé dans les délais légaux les cotisations des trimestres antérieurs. Cette renonciation intervient d'office, ce qui signifie que l'employeur ne doit pas introduire de demande en ce sens.

Cas dans lesquels l'ONSS peut renoncer à l'application de ces sanctions ou à une partie de celles-ci

Dans certains cas, l'employeur qui ne satisfait pas aux conditions précitées peut introduire après du Comité de Gestion de l'ONSS une demande de réduction ou d'exonération des majorations et intérêts de retard. A la différence de l'hypothèse précédente, cette faveur n'est pas automatique, de sorte que l'employeur doit en faire la demande expresse. Par ailleurs, pour en bénéficier, l'employeur ne peut se trouver dans une des situations suivantes :

- la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 (déclaration d'office);
- la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal instaurant une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona);
- l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable et d'une autorisation de travail;
- l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commet ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains;
- l'employeur fait prester un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été payée à l'Office national de Sécurité sociale;

- l'employeur est l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
- l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu;
- l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Afin que les majorations et/ou intérêts de retard soient réduits ou supprimés, l'employeur doit :

- soit justifier de l'existence d'un cas de force majeure;
- soit justifier de circonstances exceptionnelles.

Le cas de force majeure

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure peut, pour le trimestre durant lequel celui-ci s'est produit, obtenir l'exonération totale des majorations et intérêts de retard appliqués sur le montant des cotisations non payées dans les délais légaux.

L'employeur devra démontrer l'existence d'un événement totalement étranger à sa personne et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

Les circonstances exceptionnelles

Lorsque l'employeur apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives du défaut de paiement des cotisations dans les délais réglementaires, l'ONSS peut réduire au maximum de 50 % le montant des majorations. L'exercice de cette faculté est toutefois subordonné au paiement préalable par l'employeur de toutes ses cotisations échues.

Cette réduction de 50 % peut être portée à 100 % :

- Lorsque l'employeur, à l'appui de sa justification, apporte la preuve qu'au moment de l'exigibilité de la dette, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'État, d'une province, ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une association de communes ou d'un établissement public communal ou intercommunal ou d'un organisme d'intérêt public visé par l'article 1^{er} de la loi du 16/03/1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public ou d'une société visée par l'article 24 de la même loi, inséré par

l'arrêté royal n° 88 du 11/11/1967.

- À condition que l'employeur ait versé à l'ONSS, à concurrence des cotisations encore dues, le montant payé par le pouvoir public dans le mois de sa réception, il bénéficiera également d'une réduction de 20 % des intérêts de retard appliqués;
- Lorsque le Comité de Gestion de l'ONSS admet, par décision prise à l'unanimité, que des raisons impérieuses d'équité ou d'intérêt économique national ou régional justifient, à titre exceptionnel, pareille réduction.

Lorsque l'ONSS réduit le montant des intérêts de retard, il est tenu compte du taux d'intérêts Euribor 1 an afin que les intérêts restant dus soient toujours supérieurs au taux du marché après l'application de l'exonération.