

## Indemnités diverses payées au travailleur en cas de rupture de contrat de travail : cela coûte désormais plus cher...

**Hervé DECKERS, avocat**

*C'est devenu un truisme que de rappeler que le coût du travail, en Belgique, est particulièrement élevé.*

*Cette constatation a fort logiquement poussé les entreprises à élaborer, au cours des années, des solutions visant à optimiser les indemnités payées au travailleur en cas de rupture du contrat de travail, tant d'un point de vue fiscal que social.*

*S'il était ainsi acquis de longue date qu'une indemnité compensatoire de préavis donnait lieu au paiement de cotisations sociales, et était soumise à l'impôt, d'autres types d'indemnités échappaient - dans certaines conditions -, soit à l'impôt, soit aux cotisations sociales, soit aux deux.*

*Les possibilités d'optimisation se sont toutefois restreintes au fil du temps.*

*Elles sont désormais particulièrement limitées depuis l'adoption de l'Arrêté royal du 24 septembre 2013 qui modifie l'article 19 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 relatif à la sécurité sociale des travailleurs.*

### **L'Arrêté royal du 24 septembre 2013 : principe et conséquences**

L'Arrêté royal du 24 septembre 2013 soumet désormais aux cotisations de sécurité sociale diverses indemnités payées par l'employeur au travailleur à l'occasion de la rupture des relations contractuelles entre parties, et qui jusque-là étaient exonérées.

Il s'agit de :

#### **1. L'indemnité de non-concurrence**

S'il était admis que l'indemnité de non-concurrence était soumise aux cotisations de sécurité sociale lorsqu'elle était payée en suite d'une clause conclue au début ou durant l'exécution du contrat de travail, en revanche, cette règle ne s'appliquait pas pour les indemnités payées en vertu d'une convention de non-concurrence conclues après la fin du contrat de travail.

Cette solution avait du reste été consacrée par la Cour de cassation dans un arrêt du 22 septembre 2003 (Cass., 22 sept. 2003, T.T.T., 2003, p. 381).

L'Arrêté royal du 24 septembre 2013 supprime cette exonération.

Des cotisations de sécurité sociale sont désormais dues tant sur les indemnités de non-concurrence conclues avant, pendant ou à la fin du contrat de travail que sur celles octroyées sur la base d'un accord conclu dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail.

## 2. L'indemnité de non-débauchage

L'indemnité de non-débauchage est une variante de la clause de non-concurrence, sous la seule réserve qu'elle n'est pas expressément réglementée par la loi sur le contrat de travail.

La règle imposée pour l'indemnité de non-concurrence s'applique désormais également à l'indemnité de non-débauchage. En conséquence, une telle indemnité est assujettie aux cotisations de sécurité sociale en cas d'octroi avant, pendant ou à la fin du contrat de travail, ou en cas d'octroi sur la base d'un accord conclu dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail.

## 3. Les indemnités de protection

Initialement, les montants octroyés au travailleur dans le cadre du licenciement en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations, légales ou conventionnelles, relatives à la protection contre le licenciement, ne constituaient pas une rémunération assujettie à l'ONSS.

Il en allait ainsi, notamment :

- de l'indemnité due en cas de violation d'une clause de stabilité d'emploi;
- de l'indemnité due en cas de licenciement d'un travailleur ayant déposé plainte pour discrimination;
- de l'indemnité due en cas de licenciement d'un travailleur ayant déposé plainte pour harcèlement moral et/ou sexuel;
- de l'indemnité due en cas de licenciement d'un travailleur exerçant son droit au crédit-temps;
- de l'indemnité due en cas de licenciement d'un travailleur exerçant son droit au congé parental;
- de l'indemnité due en cas de licenciement d'une travailleuse enceinte ou exerçant son droit au congé de maternité;
- etc.

Désormais, ces indemnités sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, tant patronales que personnelles.

## 4. L'indemnité d'éviction

Le représentant de commerce qui est licencié sans motif grave ou qui démissionne en raison d'un motif grave dans le chef de l'employeur peut, sous certaines conditions, prétendre à une indemnité d'éviction.

Cette indemnité ne donnait pas lieu au paiement de cotisations sociales.

Ce n'est désormais plus le cas, l'Arrêté royal du 24 septembre 2013 assujettissant désormais une telle indemnité aux cotisations de sécurité sociale.

### **Les indemnités exonérées de cotisations sociales**

L'Arrêté royal du 24 septembre 2013 maintient - ou consacre - certaines exonérations.

Il s'agit de :

#### **1. L'indemnité de licenciement collectif**

L'indemnité de licenciement collectif octroyée en vertu de la CCT n° 10 du 8 mai 1973 est désormais exclue de la base assujettie à l'ONSS.

On rappellera que l'indemnité de fermeture, payée en vertu de la loi du 26 juin 2002, était déjà exclue de la notion de rémunération assujettie à l'ONSS.

#### **2. L'indemnité de licenciement abusif**

L'indemnité de licenciement abusif allouée à l'ouvrier en vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail est désormais expressément exclue de la notion de rémunération assujettie à l'ONSS.

L'Arrêté royal du 24 septembre 2013 règle ainsi expressément une question devenue controversée dans la jurisprudence récente.

On soulignera cependant que cet Arrêté :

- ne règle pas la question du sort social de l'indemnité due à l'employé dont le licenciement est jugé abusif;
- ne vise que l'indemnité due à l'ouvrier en vertu de l'article 63 de la loi sur le contrat de travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, dès lors que cette disposition est amenée à disparaître dans le cadre de l'harmonisation des statuts;
- ne règle pas la question du sort social de l'indemnité due par l'employeur qui ne respectera pas les obligations de motivation du licenciement qui lui seront imposées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Entrée en vigueur**

L'Arrêté royal du 24 septembre 2013 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2013.