

Numéro de répertoire : [REDACTED]
Date du prononcé : <b>20 SEP. 2021</b>
[REDACTED]
Numéro auditorat :
Matière : cotisations travailleurs salariés
Type de jugement : jonction rôle particulier
Liquidation au fonds : <b>NON</b> (loi du 19 mars 2017)

**Expédition**

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

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

EN CAUSE :

La [REDACTED]  
dont le siège social est situé [REDACTED], inscrite à  
la BCE sous le numéro [REDACTED];  
*partie demanderesse au principal et partie défenderesse sur reconvention dans la  
cause portant le R.G. [REDACTED]*  
*partie défenderesse dans la cause portant le R.G. [REDACTED]*  
comparaissant par [REDACTED] avocat, dont le cabinet est sis [REDACTED]  
[REDACTED];

CONTRE :

**1° L'ETAT BELGE**, représenté par son Vice-Premier Ministre, le Ministre des Affaires  
Sociales et de la Santé Publique,  
dont les bureaux sont établis Rue de la Loi, 23 à 1000 Bruxelles,  
*première partie défenderesse dans la cause portant le R.G. [REDACTED]*  
comparaissant par Me [REDACTED]  
avocats, dont le cabinet est sis [REDACTED]

**2° Madame [REDACTED]**  
domiciliée [REDACTED]  
*deuxième partie défenderesse au principal et partie demanderesse sur reconvention  
dans la cause portant le R.G. [REDACTED]*  
comparaissant en personne et assistée par Me [REDACTED] avocate, dont le cabinet  
est sis [REDACTED]

**3° L'OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE (« O.N.S.S. »)**,  
Institution publique de sécurité sociale, dont le siège social est situé Place Victor Horta,  
11 à 1060 Bruxelles, inscrit à la BCE sous le numéro 0206.731.645,  
*troisième partie défenderesse dans la cause portant le R.G. [REDACTED]*  
*partie demanderesse dans la cause portant le R.G. [REDACTED]*  
comparaissant par Me [REDACTED] avocate, dont le cabinet est sis ;

**4° L'INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCES SOCIALES POUR TRAVAILLEURS  
INDEPENDANTS (« I.N.A.S.T.I. »)**,  
dont le siège social est situé Quai de Willebroeck, 35 à 1000 Bruxelles, inscrit à la BCE  
sous le numéro 0208.044.709 ;  
*quatrième partie défenderesse dans la cause portant le R.G. [REDACTED]*  
ne comparaissant ni en personne ni en étant représenté ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code Judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

\* \* \*

## I. PROCEDURE

1. Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience du 28 avril 2021, à l'exception de l'I.N.A.S.T.I. qui, bien que régulièrement convoquée, n'a pas comparu.

Monsieur Julien AMEEUW, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, a également été entendu dans son avis auquel il a pu être répliqué. À l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

2. Dans l'affaire portant le numéro de rôle général [REDACTED] les principaux éléments de procédure pris en considération par le Tribunal dans son délibéré sont les suivants :

- la citation introductive d'instance signifiée le 10 décembre 2019 à la requête de la [REDACTED] ;
- l'ordonnance prise le 8 janvier 2020 sur pied de l'article 88, §2 du Code judiciaire ;
- l'ordonnance prise le 28 juillet 2020 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les délais d'échanges de conclusion et une date de plaidoiries ;
- les conclusions de l'ETAT BELGE déposées le 30 octobre 2020 ;
- les conclusions de l'O.N.S.S. déposées le 30 octobre 2020 ;
- les conclusions de Madame [REDACTED] déposées le 2 novembre 2020 ;
- les conclusions de la [REDACTED] déposées le 24 décembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles de l'ETAT BELGE déposées le 26 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles de l'O.N.S.S. déposées le 26 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles de Madame [REDACTED] déposées le 26 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la [REDACTED] déposées le 26 février 2021 ;
- les conclusions de synthèse de l'ETAT BELGE déposées le 26 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'O.N.S.S. déposées le 26 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de [REDACTED] [REDACTED] déposées le 26 mars 2021 ;
- les dossiers de pièces des parties.

3. Dans l'affaire portant le numéro de rôle général [REDACTED] les principaux éléments de procédure pris en considération par le Tribunal dans son délibéré sont les suivants :

- la citation introductive d'instance signifiée le 28 août 2020 à la requête de l'O.N.S.S. ;
- les conclusions de l'O.N.S.S. déposées le 30 octobre 2020 et communes aux deux causes ;
- les conclusions additionnelles de l'O.N.S.S. déposées le 26 janvier 2021 et communes aux deux causes;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'O.N.S.S. déposées le 26 mars 2021 et communes aux deux causes;
- le dossier de pièces de l'O.N.S.S.

## II. JONCTION DES CAUSES

4. Selon l'article 30 du Code judiciaire, il y a connexité lorsque « *les demandes sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et les juger en même temps, afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément* ».

Selon l'article 856, alinéa 2, du même code, « *Si les causes connexes sont pendantes devant le même juge, elles peuvent être jointes, même d'office* ».

5. En l'espèce, les causes portant les numéros de rôle [REDACTED] sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les juger en même temps et qu'il s'impose de les joindre par connexité par application de l'article 30 du Code judiciaire.

Le Tribunal ordonne dès lors la jonction de ces causes.

## III. DECISION LITIGIEUSE ET OBJET DES DEMANDES

6. Par ses dernières conclusions, la [REDACTED] demande de :

- S'entendre déclarer la demande recevable et fondée ;
- Réformer la décision de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (« CRT ») en ce qu'elle considère que la relation de travail envisagée entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] [REDACTED] devait être considérée comme une relation de travail salarié ;

- Dire pour droit que la relation de travail envisagée entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] doit être considérée comme une relation de travail indépendante ;
- Déclarer les demandes reconventionnelles des parties défenderesses recevables mais non fondées ;
- Condamner l'ETAT BELGE, l'O.N.S.S. et Madame [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.440 EUR (demande non-évaluable en argent) ;
- Dire le jugement à intervenir exécutoire par provision.

Le Tribunal tient à relever que la dénomination de la [REDACTED] de par ses statuts est bien « [REDACTED] » et non « [REDACTED] ».

**7. Dans ses conclusions de synthèse, l'ETAT BELGE demande de :**

- Joindre les affaires [REDACTED]
- Déclarer la demande de la [REDACTED] recevable mais non fondée ;
- Confirmer la décision n°133 du 20 septembre 2018 de la CRT ;
- Condamner la SRL [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 1.440 EUR au profit de l'ETAT BELGE.

**8. Madame [REDACTED] sollicite du Tribunal dans ses dernières conclusions de :**

- Dire la demande principale recevable, mais non fondée.
- Dire pour droit que la relation contractuelle entre elle et la SRL [REDACTED] est une relation de travail salarié, et confirmer donc l'existence du contrat de travail;
- Condamner la [REDACTED] au paiement de la somme de 1 € provisionnel au titre des arriérés bruts de rémunération (arriérés barémiques) dont le montant définitif doit être arrêté sur les bases et conformément aux motifs du jugement à intervenir, à majorer des intérêts (moratoires) légaux ;
- Acter la demande de condamnation de la SRL [REDACTED] au paiement la somme provisionnelle de 1.283,52 € à titre de cotisations de sécurité sociale du chef de son occupation, et réserver à statuer sur ce poste dans l'attente du paiement des cotisations par la [REDACTED] et le traitement ensuite par les institutions concernées.
- Réserver à statuer sur les montants définitifs, et, ordonner une réouverture des débats pour permettre aux parties de discuter de ceux-ci.
- Condamner la SRL [REDACTED] au dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.400 € et 20 € au titre de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

**9. L'O.N.S.S. demande au Tribunal de :**

Joindre les causes [REDACTED] pour connexité ;

Concernant la cause [REDACTED]

- Déclarer la demande de la [REDACTED] recevable mais non fondée.
- Confirmer la décision n°133 du 20 septembre 2018 de la CRT.
- Condamner la [REDACTED] aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 1.440 EUR.

Concernant la cause [REDACTED]

- Déclarer la demande de l'O.N.S.S. recevable et fondée.
- Condamner la SRL [REDACTED] à payer à l'O.N.S.S. la somme provisionnelle de 1.283,52 €, à titre de cotisations de sécurité sociale du chef de l'occupation de Madame [REDACTED] sous réserves de tous autres montants, majorations, intérêts, et autres indemnités.
- Condamner la [REDACTED] aux dépens en ce inclus l'indemnité de procédure égale à 480 € et la contribution au Fonds (20 €).

**10. L'I.N.A.S.T.I. n'a ni conclu, ni comparu.****IV. FAITS**

Les principaux faits de la cause peuvent être décrits comme suit :

**11.** La [REDACTED] et une société active dans le secteur du tourisme et propose des visites guidées, individuelles ou collectives, de différentes villes belges ou limitrophes pour un public principalement hispanophone.

A côté des visites guidées classiques, elle propose également des visites gratuites (« free tours »)<sup>1</sup>.

Les modalités de rétribution sont différentes selon le type de visite<sup>2</sup> :

- pour les visites guidées classiques, les clients paient directement leur visite à la [REDACTED] et le guide facture ses prestations à la [REDACTED];
- pour les « free tours », ces visites sont en principe gratuites pour les clients mais en réalité, la rétribution du guide est laissée à la libre appréciation de chaque client qui lui verse directement celle-ci, le guide étant tenu de rétribuer une commission de 2 EUR par client à la [REDACTED]

<sup>1</sup> Pièce n°1 du dossier de [REDACTED]

<sup>2</sup> Pièce n°9 du dossier de la [REDACTED]

La spécificité de ce type de tours est qu'il n'existe aucune garantie quant au nombre de participants et à la rétribution de ces tours.

12. Madame [REDACTED] a pris contact avec la [REDACTED] en 2017 afin de proposer ses services comme guide touristique. A cette époque, Madame [REDACTED] était étudiante et a souhaité avoir une activité à Bruxelles.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2017, elle a débuté ses prestations pour la [REDACTED] sous le statut de travailleur indépendant en facturant ses prestations<sup>3</sup>.

13. Le 25 juin 2018, Madame [REDACTED] saisit la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (« CRT ») en vue de déterminer la nature de sa relation de travail avec la [REDACTED]

14. A partir du 30 juin 2018, plus aucune prestation n'est effectuée par Madame [REDACTED] pour la [REDACTED]

15. Par une décision n°133 du 20 septembre 2018, la CRT décide que :

- la demande de Madame [REDACTED] est recevable et fondée,
- les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de travail indépendant actuellement proposée par la [REDACTED]
- l'examen du dossier relève suffisamment d'éléments permettant de conclure que la relation de travail exécutée selon les modalités proposées par [REDACTED] doit être considérée comme une relation de travail salarié.

La CRT fait notamment état des motifs suivants dans sa décision :

*« (...) Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;*

*Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 1/10/2017 au 1/7/2018 lors de sa relation de travail avec la société [REDACTED] ;*

*Que l'intéressée travaillait, durant cette période, en tant que travailleuse indépendante comme guide touristique avec la société [REDACTED] ;*

*Que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;*

*Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixes par la loi-programme précitée, c'est-à-dire*

- 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.

<sup>3</sup> Voir pièces 16 et n°31 du dossier de Madame [REDACTED] qui reprend les montants des prestations facturées à partir de prestations du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

1. La volonté des parties :

Attendu qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Madame [REDACTED] en l'espèce, que le fait d'exercer l'activité en tant que travailleur indépendant semble résulter principalement de la volonté de [REDACTED];

Que la demanderesse considère quant à elle que la relation de travail aurait dû être une relation salariée.

2. La liberté d'organisation du temps de travail :

Attendu qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Madame [REDACTED] que celle-ci n'avait pas la possibilité de fixer elle-même son temps de travail,

Qu'en effet, pour fixer l'horaire de travail, [REDACTED] envoie des demandes via Google Calendar, voir exemple ci-dessous: (...)

Que [REDACTED] insiste sur le fait que lorsqu'un guide refuse la demande, il doit le justifier, voyez en ce sens le contenu d'un mail du 22/6/2017 et du 24/1/2018 envoyés par [REDACTED];

(...)

Que, de plus, d'une part, lors de conversations WhatsApp, [REDACTED] menace les guides d'une rupture des relations professionnelles en cas d'annulation d'une visite en raison de l'absence de l'un d'entre eux, voyez le message ci-dessous envoyé par [REDACTED]

(...)

D'autre part, lorsqu'un guide refuse une demande et malgré les justifications données, [REDACTED] insiste tout de même par message WhatsApp pour que le guide en question fasse la prestation demandée (pression exercée sur le guide, voyez en ce sens un extrait de la conversation (réponse de la guide) : (...)

Qu'ainsi, Madame [REDACTED] n'avait pas réellement la liberté d'organiser son temps de travail.

3. La liberté d'organisation du travail

Attendu que [REDACTED] fournit du matériel de formation aux guides qui travaillent avec elle, (...) (Matériel de Formation de [REDACTED];

Que ces documents sont distribués à titre informatif;

Que, cependant, [REDACTED] fournit également un manuel, un « Kit del buen guia » (rédigé par [REDACTED] et le document « Como proceder en visitas BXL »,

Que ceux-ci

- comprennent différentes instructions

(...)

Qu'en cas de non-respect des instructions, des pénalités sont prévues — voir Annexe 3 du formulaire de demande : pénalités financières si le guide ne rentre pas dans tel magasin ou tel musée, s'il est peu visible, s'il n'arrive pas 30 minutes à l'avance, s'il ne laisse pas les parapluies ouverts jusqu'à la fin de la première explication, s'il n'a pas le carnet de réservation, s'il ne prend pas de photo de groupe ;

(...)



Que le guide est tenu de prendre une photo du groupe afin d'attester du nombre de visiteurs pour déterminer le montant des commissions dues (audition de Madame [REDACTED] et photos figurant à l'annexe X) ;

Qu'un uniforme est fourni par [REDACTED] que celui-ci doit être porté par le guide à chaque visite ;

Qu'ainsi, Madame A [REDACTED] n'avait pas réellement la liberté d'organiser son travail;

#### 4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique :

Attendu qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, [REDACTED] prévoit une surveillance des guides;

Que, d'une part, [REDACTED] se sert de la webcam de la Grand-Place de Bruxelles pour donner des instructions aux guides via un groupe WhatsApp, voyez en ce sens l'Annexe 4 du formulaire de demande et plus particulièrement le message ci-dessous envoyé par [REDACTED] quant au placement des guides sur la Grand-Place) :

(...)

Qu'il s'agit là d'un contrôle direct sur l'exécution de la prestation ; Un tel contrôle est révélateur de l'existence d'un lien de subordination. En effet, le fait de pouvoir être surveillé à tout moment dans l'exécution de la prestation et de recevoir un ordre imposant une rectification immédiate dans l'exécution de celle-ci, est caractéristique du lien d'autorité ;

Que, d'autre part, des guides superviseurs suivent les guides lors de visites guidées et font des rapports écrits — voir Annexe 1 du formulaire de demande (voir supra);

Qu'un certain nombre de pénalités sont prévues si les instructions établies par [REDACTED] ne sont pas respectées (voir Annexe 3 du formulaire de demande voir supra);

Qu'ainsi, un contrôle hiérarchique était bien exercé sur Madame [REDACTED]

Attendu que, par conséquent, au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant »<sup>4</sup>.

Il s'agit de la **décision litigieuse** contestée par la [REDACTED] dans le cadre de la cause reprise sous le numéro de rôle général [REDACTED]

## V. RECEVABILITE

16. Les demandes sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délais légaux. Leur recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée.

## VI. DISCUSSION

17. La question au centre de ce litige est la qualification de la relation de travail entre la [REDACTED] et Madame [REDACTED]. Leur relation de travail est-elle de nature indépendante ou de nature salariée ?

La discussion initiale porte dès lors sur l'examen concret de la relation de travail entre la [REDACTED] et Madame [REDACTED]

<sup>4</sup> Pièce n°1 du dossier de la [REDACTED]

VI.1. Quant à la demande de la [REDACTED] relative à la nature de la relation de travail (R.G. 19/5271/A)

**A. Rappel des principes applicables**

18. La matière relative à la nature de la relation de travail est régie par le **Titre XIII de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006**. L'article 328 de cette loi précise qu'il y a lieu d'entendre par :

« 5° " relation de travail " : 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 ».

19. L'article 331 de cette loi-programme dispose que « 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 de cette loi-programme prévoit la **requalification** de la relation de travail:

« 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, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, 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 (...) ».

20. En vertu de l'article 333 de cette même loi-programme, **les critères généraux** qui permettent **d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité** sont :

- 1) la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 de la loi-programme.

Ce critère est la transposition de la jurisprudence de la Cour de cassation établie en la matière lors de l'adoption de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et consacre le principe de l'autonomie de la volonté. Le juge se fonde sur l'écrit et son exécution pour apprécier la volonté des parties. Le seul intitulé de la convention pour qualifier la relation de travail n'est ainsi pas à lui seul déterminant.

Les travaux préparatoires précise que « *Dans l'hypothèse des contrats de travail verbaux, seule l'analyse de la relation contractuelle factuelle sur la base des autres critères généraux permettra de vérifier la réalité du lien de subordination* »<sup>5</sup>. Ainsi, à défaut d'écrit, il y a lieu d'examiner l'intention commune des parties.

- 2) la liberté d'organisation du temps de travail : dans un arrêt du 18 octobre 2010, la Cour de cassation a considéré que ce critère « *concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties. La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat. Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui-ci qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée* »<sup>6</sup>.

Ce critère vise ainsi l'obligation faite au travailleur de respecter un horaire de travail, de se soumettre à une durée du travail ou encore à des périodes de vacances, ainsi que de prévenir et de justifier de ses absences.

- 3) la liberté d'organisation du travail : ce critère diffère du critère d'organisation du temps de travail car est visé ici l'organisation du travail dans ses différents aspects tels que : la définition des tâches à accomplir, la détermination du lieu de travail, les moyens et les procédés à mettre en œuvre, la faculté de se faire assister ou remplacer<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Projet de Loi-programme, exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Ch., sess. ord. 2006-2007, n°2773/1, p. 215.

<sup>6</sup> Cass., S.10.0023.N, 18 octobre 2010, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>7</sup> M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, « Loi sur la nature des relations de travail : examen de jurisprudence 2015-2020 (I) », *Or.*, 2021/5, p. 7.

4) la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique : ce critère vise le lien de subordination et le fait de pouvoir être contrôlé ou surveillé, que ce contrôle ou cette surveillance soit effectif ou non. L'exposé des motifs de la loi précise que « *le fait que l'intéressé soit éventuellement soumis à un contrôle hiérarchique, et en conséquence puisse, le cas échéant, être exposé à des sanctions internes, doit être considéré comme un élément révélateur d'une relation de travail avec un travailleur salarié* »<sup>8</sup>. Ainsi, le lien de subordination sous-entend que ce contrôle doit être susceptible de déboucher sur des sanctions<sup>9</sup>.

21. L'article 333 précise en outre que certains éléments ne sont à eux seuls pas suffisants pour qualifier adéquatement la relation de travail, à savoir :

- 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.

22. La Cour de cassation enseigne que « *Lorsque les éléments soumis à son appréciation permettent d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond peut y substituer une qualification différente* »<sup>10</sup>.

23. En vertu du Chapitre V/1 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, certaines relations de travail sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans un lien d'autorité (et donc dans le cadre d'un contrat de travail). Ce chapitre ne trouve pas à s'appliquer dans le cas d'espèce, ce mécanisme de présomption légale étant limité à certains secteurs d'activités définis légalement, dont ne fait pas partie l'activité de la [REDACTED]

24. Rappelons enfin qu'en vertu des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (« Loi du 3 juillet 1978 »), un **contrat de travail** nécessite que le travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur. Il y a donc trois éléments essentiels : un travail, une rémunération et un lien de subordination.

Si l'un de ces trois éléments n'est pas présent, il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

S'agissant du lien de subordination, caractéristique essentielle du contrat de travail, il « *existe dès qu'une personne peut, en fait exercer son autorité sur les actes d'une autre personne. Il lui suffit pour exister d'être possible, sans devoir être effective ni permanente. La subordination est une notion juridique et non économique.*

<sup>8</sup> Exposé des motifs du projet de Loi-programme (I), *Doc. Parl.*, sess. 2006-2007, n°51-2773/001, p.217.

<sup>9</sup> Cour trav. Bruxelles, R.G. 2015/AB/404, 6 juin 2017, *inédit*.

<sup>10</sup> Cass., S.10.0185.F, 10 octobre 2011, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

*Portant essentiellement sur la prestation de travail, le pouvoir patronal est susceptible de se présenter sous un double aspect : le pouvoir de déterminer la prestation de travail dans son contenu (objet des prestations fournies) d'une part et, d'autre part, le pouvoir d'organiser l'exécution même de la prestation (contrôle de l'exécution, horaire, rémunération,...) (...) »<sup>11</sup>.*

25. S'agissant de la charge de la preuve, et hors présomptions légales en sens contraire, elle incombe à la partie qui invoque l'existence ou l'inexistence d'un contrat de travail à l'appui de sa demande et ce conformément aux dispositions légales. Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit<sup>12</sup>. L'O.N.S.S. n'est pas exempté de cette charge de la preuve sur base du caractère d'ordre public de la Loi du 27 juin 1969.

### **B. Application en l'espèce**

26. Il n'est pas contesté que Madame [REDACTED] a eu une relation de travail avec [REDACTED] du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 30 juin 2018 en qualité de guide touristique.

La question est de déterminer si, à l'examen de l'exécution concrète de la relation de travail, le statut de travailleur indépendant correspond à la nature de cette relation de travail durant la période litigieuse eu égard aux critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence d'un lien d'autorité, élément central d'un contrat de travail.

Il n'est en effet ni contesté, ni contestable que la relation entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] porte sur l'exécution de prestations de travail moyennant une rémunération. La question de l'autorité et du lien de subordination est donc centrale.

27. La SRL [REDACTED] estime qu'au vu des pièces qu'elle dépose, il ressort à suffisance que Madame [REDACTED] a presté cette activité comme travailleur indépendant et qu'il y a dès lors lieu de réformer la décision litigieuse de la CRT du 20 septembre 2018.

L'ETAT BELGE, l'O.N.S.S. et Madame [REDACTED] sollicitent la confirmation de cette décision et de dire pour droit que Madame [REDACTED] exerçait son activité comme travailleur salarié du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 30 juin 2018 et qu'elle devait ainsi être assujettie au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Selon eux, au vu des documents déposés, il existe suffisamment d'éléments qui sont incompatibles avec cette qualification de travailleur indépendant.

<sup>11</sup> Cour trav. Mons, R.G. 2017/AM/289, 27 septembre 2018, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>12</sup> Cass., S.18.0041.F, 14 janvier 2019, [www.cass.be](http://www.cass.be); Cour trav. Mons, 13 décembre 2012, *Chr. D.S.*, 2015, p. 168.

28. Le Tribunal rejoint la position des trois premières parties défenderesses et considère qu'il ressort des éléments du dossier que la relation de travail entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] doit être requalifiée, l'examen des critères généraux conduisant à l'existence d'un lien de subordination et ainsi l'existence d'une relation de travail salarié.

Le Tribunal a en effet pris en considération les éléments suivants :

1. Volonté des parties :

29. En page 13 de ses dernières conclusions, la [REDACTED] affirme qu' « *il ne fait aucun doute dans le cas d'espèce que l'intention des parties était de collaborer dans le cadre d'une relation indépendante* », même si aucune convention écrite n'a été conclue entre les parties. Selon cette société, l'exécution du contrat démontre que la volonté des parties était de conclure une relation indépendante. Madame [REDACTED] en établissant des factures confirme sa volonté d'une relation indépendante.

Afin d'appuyer sa position, la SRL [REDACTED] fait état du fait qu'elle fait systématiquement appel à des travailleurs indépendants, qu'il s'agit d'une pratique constante dans le secteur. C'est accepté et connu de Madame [REDACTED] ainsi que des autres guides. Plusieurs attestations sont déposées à cet égard.

30. Le Tribunal tient tout d'abord à rappeler qu'aucun contrat écrit n'est conclu entre les parties. En l'absence de convention écrite, il y a donc lieu d'examiner les autres critères généraux dont la volonté des parties.

A l'estime du Tribunal, les éléments suivants ne sont pas à eux seuls suffisants pour affirmer la volonté des parties et plus particulièrement celle de Madame [REDACTED] de s'engager dans une relation indépendante :

- le fait que Madame [REDACTED] ait établi des factures n'est pas à lui seul un indice permettant de conclure à la volonté des parties d'une relation de travail de nature indépendante. Rappelons que la législation en la matière dispose que l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. doit être considérée comme un indice neutre ;
- l'e-mail de postulation de Madame [REDACTED] ainsi que son curriculum vitae<sup>13</sup> ne permettent pas d'affirmer la manière dont elle voit l'exécution de son travail et ne reprennent pas de volonté univoque des parties à cet égard ;

<sup>13</sup> Pièces n°2 et 3 du dossier de la [REDACTED]

- l'affirmation de la SRL [REDACTED] de dire qu'elle travaille toujours avec des travailleurs indépendants n'est pas pertinente. Pour le surplus, le Tribunal est pour le moins circonspect avec le contenu des attestations déposées afin de confirmer que cette société ne travaille qu'avec des travailleurs indépendants. En effet, ces attestations sont établies postérieurement à la période litigieuse par des personnes manifestement encore liées à la SRL [REDACTED] lors de l'établissement de celles-ci et dont il n'est pas renseigné si elles ont travaillé en même temps que Madame [REDACTED]
- le fait que Madame [REDACTED] ait eu une autre activité que celle de guide pour la SRL [REDACTED] n'a pas pour conséquence que la relation de travail avec la SRL [REDACTED] était *de facto* indépendante.

Par ailleurs, en déposant une demande auprès de la CRT le 25 juin 2018, Madame [REDACTED] a manifestement exprimé son opposition au statut de travailleur indépendant en tant que guide touristique pour la [REDACTED].<sup>4</sup>

Surabondamment, le Tribunal tient à souligner qu'au début de la relation de travail, Madame [REDACTED] est âgée de 26 ans et vient d'arriver en Belgique pour effectuer un stage à Bruxelles. Il s'interroge ainsi, à l'instar de Monsieur l'Auditeur, sur le fait de savoir si cette dernière avait une connaissance suffisante de la législation belge pour comprendre les différents statuts pour travailler en Belgique ainsi que ses droits et obligations en résultant. Ce faisant, il semble peu crédible qu'elle ait eu un avis suffisamment éclairé pour manifester sa volonté d'opter pour un statut de travailleur indépendant en toute connaissance de cause.

Il y a donc lieu d'examiner les autres critères.

## 2. Liberté d'organisation du temps de travail :

31. La [REDACTED] déclare que les guides touristiques n'ont aucune obligation de prêter des services et qu'ils ne sont astreints à aucun horaire. Madame [REDACTED] était donc libre d'organiser son temps de travail.

32. Or, il ressort des pièces déposées par Madame [REDACTED] ainsi que par l'ETAT BELGE que la réalité était différente et que dans les faits, elle n'avait manifestement pas la liberté d'organiser son temps de travail :

---

<sup>14</sup> Pièce n°1 du dossier de l'ETAT BELGE.

- Le Tribunal relève tout d'abord le contenu d'un e-mail envoyé par [REDACTED] à ces guides le 22 juin 2017 :

« (traduction libre) *Bonjour l'équipe ! On vous remercie si à partir de maintenant, quand vous refusez un tour vous nous disiez la raison, pour la connaître et essayer de être plus effectif possible. Merci beaucoup et bonne journée à tous* »<sup>15</sup>.

Un rappel est envoyé par e-mail du 30 juin 2017 : « (traduction libre) *Salut les gars, comme on vous avait déjà commenté par email il y a quelques jours, on vous demande s'il vous plaît que vous nous communiquiez les raisons de refus des tours* »<sup>16</sup>.

Par un e-mail du 24 janvier 2018, la [REDACTED] demande expressément à Madame [REDACTED] ainsi qu'à un autre guide la raison de leur refus de travailler le dimanche 28 janvier 2018 : « (traduction libre) *Tout simplement, on voulait vous demander la raison pour laquelle vous ne pouvez pas travailler le dimanche 28/01, vu que vous avez refusé les invitations [à Google Calendar]. Nous voudrions savoir s'il y a une raison spéciale, car nous avons besoin de guides pour les Free Tour à Brugge ?* »<sup>17</sup>.

Il ressort également d'échanges de messages entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] produits par cette dernière en pièce 7 de son dossier, que Madame [REDACTED] lui faisait état de ces disponibilités ou non et, dans cette hypothèse, elle justifiait la raison de son absence.

- S'agissant de l'organisation pour les « free tours », les demandes sont envoyées par Monsieur [REDACTED] fondateur et gérant de la [REDACTED]<sup>18</sup> aux guides via Google Calendar<sup>19</sup> ou un logiciel Bookeo. La discussion quant au système utilisé pour envoyer les demandes aux guides n'est pas pertinente en l'espèce. Ce qui importe, c'est d'examiner la liberté d'organiser son temps de travail concrètement.

Or, il ressort d'échanges de messages WhatsApp du 18 juin 2018 entre Madame [REDACTED] et « [REDACTED] » (coordinateur des guides pour la [REDACTED] qu'elle doit s'expliquer sur son emploi du temps et justifier à plusieurs reprises la raison pour laquelle elle refuse une demande qui lui a été envoyée. Cet échange est particulièrement interpelant

<sup>15</sup> Pièce n°7 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>16</sup> Pièce n°8 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>17</sup> Pièce n°6 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>18</sup> Voir les statuts déposés en pièce n°1 du dossier de Madame [REDACTED]

<sup>19</sup> Voir les exemples reprise en pièce n°4 du dossier de l'ETAT BELGE et en pièces n°9 et 32 du dossier de Madame [REDACTED]



quant à l'insistance de « [REDACTED] » devant ce refus de Madame [REDACTED]<sup>20</sup>.

Le fait que Madame [REDACTED] ait refusé plusieurs demandes comme le souligne la [REDACTED]<sup>21</sup> ne remet pas en cause le fait qu'il apparaît des pièces qu'elle doit justifier son refus et qu'elle est manifestement priée d'accepter instamment les demandes, quitte à modifier son agenda et ses autres occupations.

Le fait que Madame [REDACTED] était mise sous pression pour accepter des visites guidées et pour se justifier quant à son emploi du temps lorsqu'elle refusait ceux-ci, ressort également d'autres messages WhatsApp non datés<sup>22</sup>.

- Enfin, pour le surplus, le Tribunal relève que la [REDACTED] n'hésitait pas à menacer les guides de mettre fin à leur relation de travail en cas de refus de l'un d'eux pour une visite qui devait en conséquence être annulée<sup>23</sup>. Un message WhatsApp du 10 avril 2018 est pour le moins interpellant à cet égard : par ce message, la SRL [REDACTED] informe les guides que l'un d'eux ne va plus travailler pour la société car il s'est absenté deux jours en une semaine<sup>24</sup>.

Le Tribunal considère qu'au vu de ces éléments, Madame [REDACTED] ne pouvait organiser librement son temps de travail. Comme le souligne Monsieur l'Auditeur du travail, il ne peut être question de liberté d'organisation de son temps de travail lorsque le droit de refuser de prêter n'est pas absolu comme en attestent les différentes pièces produites aux débats : la [REDACTED] exerçait des pressions pour que Madame [REDACTED] accepte les visites guidées selon les horaires décidés par cette société.

### 3. Liberté d'organisation du travail :

**33.** S'agissant de la liberté d'organiser le travail, le Tribunal constate que :

- La [REDACTED] fournit du matériel de formation aux guides et des informations sur les lieux à visiter mais également un manuel et un kit « de bon guide » (*Kit del buen guía*) que les guides sont priés de lire en détail<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> Pièce n°9 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>21</sup> Pièce n°4 du dossier de la [REDACTED]

<sup>22</sup> Pièces n°13 et 14 du dossier de Madame [REDACTED] et pièce n°10 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>23</sup> Pièce n°10 du dossier de Madame [REDACTED] et pièce n°4 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>24</sup> Pièce n°11 du dossier de Madame [REDACTED] et pièce n°13 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>25</sup> Pièce n°15 du dossier de l'ETAT BELGE.

- Le manuel du bon guide reprend différentes instructions et informations. Le Tribunal relève particulièrement sous le titre 3 « Autres questions » les indications suivantes<sup>26</sup> :
- « 2° *Con respecto a los guías que trabajan de manera exclusiva para la empresa, es decir, reciben una ayuda económica, la empresa les exige mayor disponibilidad y flexibilidad a la hora de trabajar* » (traduction libre : « 2° *Par rapport aux guides qui travaillent de manière exclusive avec l'entreprise, c'est-à-dire qui reçoivent de l'aide économique, l'entreprise exige la plus de disponibilité et de flexibilité au moment de travailler* ») ;
  - « 5° *El trabajo de guía no impide compaginarlo con otras labores aunque, no se debe trabajar también como guía en otras empresas turísticas que formen parte de nuestra competencia* » (traduction libre : « 5° *Le travail de guide n'empêche pas d'exercer d'autres activités, cependant, vous ne pouvez travailler comme guide pour d'autres entreprises touristiques qui font partie de notre concurrence* »), ce qui est confirmé par la SRL [REDACTED] par un e-mail du 15 janvier 2018<sup>27</sup>;
  - « 9° *En este apartado queremos especificar los sueldos por servicios realizados:*
    - *Medio día (todas las ciudades, sin quedarse a recoger): 55€*
    - *Día completo (Brujas y Gante o una ciudad sola pero con recogida): 92,50 € (incluye comida)*
    - *Tour de la cerveza belga: las tres primeras personas para el guía (restando los gastos) + 3€ por cada cliente extra que acuda*
    - *Free tours: a partir de la novena persona 2€ para la empresa (hasta 19). De la 1<sup>e</sup> hasta la 8<sup>e</sup> persona todo lo recaudado sera para el guía. Cuando sean grupos mayores de 20, se deberá dar 2€ a Buendia desde el primer cliente.*
    - *Privados : si es medio día (55 €) y se fuese de día completo (82,50 €)*
    - *Reservas para otras excursión : 20 €/persona si una excursión en bus y 10 €/persona si es una excursión a pie ».*
 (traduction libre : « 9° *Dans cette section, nous souhaitons préciser les salaires pour les services réalisés :*
    - *Demi-journée (toutes les villes, sans assurer le retour) : 55€*
    - *Journée complète (Bruges et Gand ou une seule ville mais avec prise en charge) : 92,50 € (repas inclus)*
    - *Tour de la bière belge : les trois premières personnes pour le guide (soustrayant les dépenses) + 3€ pour chaque client extra*

<sup>26</sup> Voir pièce 6 du dossier de Madame [REDACTED] et la traduction libre de cette pièce.

<sup>27</sup> Voir annexe 2 produite en annexe de la demande introduite par Madame [REDACTED] - pièce n°1 du dossier de l'ETAT BELGE.

- *Free Tours* : à partir de la 9<sup>ème</sup> personne, 2 € pour l'entreprise (jusqu'à 19 [personnes]). De la 1<sup>ère</sup> à la 8<sup>ème</sup> personne, tout l'argent collecté pour le guide. Pour les groupes de plus de 20 personnes, 2 € doivent être versés à Buendia dès le premier client.

- *Tours privés* : s'il s'agit d'une demi-journée (55 €) et s'il s'agit d'un jour complet (82,50 €) ;

- *Réservations pour d'autres excursions* : 20 €/ personne s'il s'agit d'une excursion en bus et 10€/personne s'il s'agit d'une excursion à pied ». Les commissions que le guide est tenu de verser font l'objet d'une facturation de la part de la SRL [REDACTED] et peuvent être relativement importantes<sup>28</sup>. Si aucun participant ne se présente pour les « free tours », il n'y a pas de rétribution ni de commission et le guide est tenu d'en aviser la SRL [REDACTED] par message WhatsApp<sup>29</sup>.

- Est également fournit des uniformes (t-shirt, veste, parapluie)<sup>30</sup> que le guide doit porter selon le point 1<sup>o</sup> du kit du bon guide<sup>31</sup> ;
- La SRL [REDACTED] donne également des instructions très précises quant à comment procéder lors de la visite (*Como proceder en visitas BXL*<sup>32</sup>). Ces instructions reprennent notamment à quelle heure arriver, ouvrir le parapluie, porter un uniforme pour l'image de la société, scruter la concurrence, etc.<sup>33</sup>. Sont également fournis aux guides les anecdotes à raconter lors des tours<sup>34</sup> ;
- La SRL [REDACTED] effectue également une surveillance des guides avec un rapport de visite en fonction des constatations. Ainsi, par un e-mail du 24 avril 2018, la SRL [REDACTED] prévoit ce qui suit <sup>35</sup> :

*« Mañana si te parece bien, se trata de que sigas el tour de Manuel. analices sus puntos fuerles y debiles  
hagas un pequeño informe sobre su tour y le maniliestes qué debe cambiar, qué bebe leer, ver, estudiar. Mejorar, a fin de cuentas.  
También asegurarte del mejor lugar para la foto grupo.  
de que se patrocinan el resto de destinos y las redes sociales Que se incentiva ei comentar en tripadvisor y lo màs importante.  
'LAS VENTAS" hay que tener claro, cómo y donde vender y por supuesto, que dé resultado »*

<sup>28</sup> Pièce n°6 de la [REDACTED]

<sup>29</sup> Pièce n°33 du dossier de Madame [REDACTED]

<sup>30</sup> Pièces n°16 et 17 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>31</sup> Pièce n°6 du dossier de Madame [REDACTED] ce qui est également confirmé par la [REDACTED] en pièce n°11 de son dossier.

<sup>32</sup> Pièce n°7 du dossier de Madame [REDACTED]

<sup>33</sup> Pièce n°5 du dossier de l'ETAT BELGE et voir également la pièce n°5 du dossier de Madame [REDACTED]

<sup>34</sup> Pièces n° 25 à 29 du dossier de Madame [REDACTED]

<sup>35</sup> Voir l'e-mail du 24 avril 2018 en annexe 1 déposée en annexe de la demande de Madame [REDACTED] à la CRT, pièce n°1 du dossier de l'ETAT BELGE.

(traduction libre : « *Demain, si tu es d'accord, il s'agit que tu suis le tour de Manuel, que tu analyses ses points faibles et forts. Tu feras un petit rapport sur son tour et tu lui indiqueras ce qu'il doit changer, lire, étudier, bref ce qu'il doit améliorer.*

*Tu t'assureras également que la photo de groupe soit prise au meilleur endroit, qu'il fasse la promotion des autres destinations et des médias sociaux, qu'il encourage à commenter sur TripAdvisor, et le plus important : « LES VENTES » il faut s'assurer clairement comment, quand et où il vend afin que cela donne des résultats. »).*

La simple affirmation de la [REDACTED] qu'elle ne dispose pas de guides superviseurs ne peut remettre en cause le contenu de cet e-mail et la surveillance manifeste des guides lors de l'exécution de leur travail organisée par la [REDACTED]

- A défaut de respecter les instructions, le guide est sanctionné par une pénalité financière. L'e-mail du 30 mai 2018 envoyé par la [REDACTED] [REDACTED] aux guides précisent qu'elle est informée si le guide n'est pas venu dans un musée ou un magasin partenaire (ce qui confirme la surveillance de la [REDACTED] sur ces guides). Dans cette hypothèse, le guide sera pénalisé de 20 €. Il en va de même lors des « free tours » si :
- Le guide n'est pas placé correctement « c'est-à-dire peu visible et en laissant les autres entreprises vous cacher » (traduction libre),
  - Il n'arrive pas 30 minutes à l'avance,
  - Il n'a pas le parapluie ouvert jusqu'à la fin de la première explication,
  - Il n'a pas de carnet de réservation.

Ces divers manquements seront pénalisés à hauteur de 0,50 € par client<sup>36</sup>. Le fait que la [REDACTED] affirme que ces sanctions n'ont jamais été appliquées<sup>37</sup>, n'est pas pertinent car il suffit que cette sanction soit possible ;

- Enfin, comme l'indique le point 6° du kit du bon guide, chaque guide doit prendre une photo de groupe et l'envoyer à la [REDACTED] (en reprenant le jour, le nom du tour et le nombre de personnes) et ce manifestement afin d'attester du nombre de clients par visite et afin de percevoir sa commission (ou la sanction pécuniaire)<sup>38</sup>. La [REDACTED] réfute cette utilisation de la photo de groupe en indiquant qu'il s'agit uniquement d'un moyen pour assurer la publicité et la promotion de l'activité, sans expliquer toutefois comment la [REDACTED] calcule sa commission (ou une sanction pécuniaire) si ce n'est pas sur base de cette photo.

<sup>36</sup> Pièce n°30 du dossier de Madame [REDACTED]

<sup>37</sup> Pièce n°11 du dossier de la [REDACTED]

<sup>38</sup> Voir exemples de photos reprises en pièce n°8 du dossier de Madame [REDACTED]

Il résulte de ces différents éléments que Madame [REDACTED] ne disposait pas d'une liberté d'organiser son travail et que la [REDACTED] limitait, au contraire, au maximum cette liberté.

#### 4. Possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique :

**34.** Enfin, s'agissant de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, il ressort de différentes pièces déposées qu'un contrôle hiérarchique est possible et susceptible de donner lieu à des sanctions pécuniaires. Ainsi :

- Tel que susmentionné, l'e-mail du 24 avril 2018 envoyé par la [REDACTED] [REDACTED] informe de la mise en œuvre d'une surveillance des guides et l'établissement d'un rapport de visite<sup>39</sup> ;
- Les e-mails des 30 et 31 mai 2018 envoyés par la [REDACTED] rappelle que si le guide ne suit pas certaines instructions, il sera contraint de payer un certain montant à titre de pénalisation<sup>40</sup> ;
- Des échanges de messages du 19 mai 2018 entre la [REDACTED] et ses guides démontrent que ceux-ci sont tenus d'avoir une certaine position sur la Grand-Place de Bruxelles par rapport aux concurrents et d'exécuter certaines actions (dont l'ouverture du parapluie pour se montrer)<sup>41</sup>. A cette fin, la [REDACTED] utilise la webcam de la Grand-Place de Bruxelles (ou d'autres grandes villes visitées) pour donner des instructions aux guides sur leur positionnement et leur visibilité via un groupe WhatsApp ;
- Enfin, il ressort de messages WhatsApp datant de janvier et février 2018 que les guides rendent compte à la [REDACTED] si aucune vente n'a eu lieu en l'absence de personnes<sup>42</sup>, ce qui implique que la [REDACTED] exerce un contrôle.

Ainsi, il existe bien dans le chef de la [REDACTED] la possibilité de surveiller et de contrôler l'exécution des prestations de travail et de sanctionner Madame [REDACTED] le cas échéant. Ces éléments démontrent que la [REDACTED] a effectivement un contrôle direct hiérarchique sur Madame [REDACTED] et l'exécution de ses prestations, ce qui est constitutif de l'existence d'une autorité et d'un lien de subordination.

<sup>39</sup> Voir l'e-mail du 24 avril 2018 en annexe 1 déposée en annexe de la demande de Madame [REDACTED] à la CRT, pièce n°1 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>40</sup> Voir e-mail repris en annexe 3 déposée en annexe de la demande de Madame [REDACTED] à la CRT, pièce n°1 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>41</sup> Voir annexe 4 de la demande de Madame [REDACTED] à la CRT, pièce n°1 du dossier de l'ETAT BELGE.

<sup>42</sup> Pièce n°33 du dossier de Madame [REDACTED]

35. Ces éléments repris ci-dessus démontrent à suffisance pour le Tribunal que la nature de la relation de travail ne peut être qualifiée d'indépendante.

36. S'agissant des pièces déposées par la [REDACTED] pour appuyer sa position et contester l'existence d'une relation de travail salarié, elle ne convainquent pas le Tribunal et notamment pour les raisons suivantes :

- La plupart de ces pièces sont postérieures à la période litigieuse ;
- De nombreuses pièces déposées<sup>43</sup> visent principalement à affirmer que la [REDACTED] a, selon elle, fait l'objet de concurrence de la part de ces anciens guides, voire à son estime de dénigrement. Or, ces pièces (images, extraits des réseaux sociaux, etc.) n'apportent aucun élément quant à la relation de travail de Madame [REDACTED] et à son exécution durant la période litigieuse. Ces développements concernent un problème de concurrence postérieurement à la relation de travail, ce qui n'est pas l'objet du présent litige.

Pour le surplus, le Tribunal constate qu'aucune critique du comportement de Madame [REDACTED] n'a été faite à son encontre durant la relation de travail. Il est par ailleurs piquant de constater que Madame [REDACTED] a introduit sa demande au CRT le 25 juin 2018 et que la [REDACTED] a mis fin à la relation de travail à la fin juin 2018 ;

- L'affirmation selon laquelle la relation de travail aurait été arrêtée par la [REDACTED] à cause de la dette de Madame [REDACTED] à son égard, suite au non-paiement des factures de commissions, n'est pas pertinente pour mettre en cause l'analyse faite ci-avant quant à la nature de la relation de travail et son exécution ;
- Enfin, s'agissant des attestations produites par la [REDACTED] en pièces 21 et 22 de son dossier, le Tribunal est pour le moins circonspect avec le contenu de ces attestations. Elles sont en effet établies postérieurement à la période litigieuse et par des personnes dont on ne sait si elles ont travaillé à la même période que Madame [REDACTED]. En outre, leur contenu se limitent principalement à indiquer que l'ambiance de travail avec la [REDACTED] est bonne et sans aucun conflit. Ces attestations n'apportent aucun élément sur la relation de travail de Madame [REDACTED] et l'exécution de celle-ci, à l'exception de certaines attestations qui indiquent que Madame [REDACTED] aurait eu des comportements inadéquats sans autre précision.

<sup>43</sup> Pièces n°12 à 20 du dossier de la [REDACTED]

37. Par conséquent, eu égard à ce qui précède, la qualification donnée par les parties à leur relation de travail se révèle incompatible avec l'exécution effective de cette relation et à l'examen des critères généraux de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Le Tribunal considère que la relation de travail entre Madame [REDACTED] et [REDACTED] doit être considérée comme une relation de travail salarié.

Il y a lieu de confirmer la décision n°133 de la CRT du 20 septembre 2018.

**VI.2. Quant à la demande reconventionnelle de Madame [REDACTED] résultant de la requalification de la relation de travail en droit du travail**

38. Dans ses conclusions du 2 novembre 2020, Madame [REDACTED] introduit des demandes visant à la condamnation de la [REDACTED] quant à la régularisation de sa situation à la suite de la requalification de la relation de travail en droit du travail. Ces demandes sont liées intrinsèquement avec la demande d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés à la suite de la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail pour la période litigieuse entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED]

39. Ces demandes ne peuvent être examinées qu'à la suite de la décision quant à la nature de la relation de travail entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] ces demandes étant directement liées à la constatation d'un contrat de travail entre ces parties.

Eu égard aux développements repris sous le point VI.1. du présent jugement, le Tribunal considère qu'il y a lieu de requalifier la relation de travail entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] en une relation de travail salarié.

Il y a donc lieu de déclarer la demande de Madame [REDACTED] à cet égard fondée et de dire pour droit que la relation contractuelle entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] est une relation de travail salarié et de condamner la [REDACTED] au paiement de la somme de 1 € provisionnel au titre d'arriérés de rémunération (arriérés barémiques), à majorer des intérêts (moratoires) légaux.

Le Tribunal ne fait pas suite à la demande de Madame [REDACTED] d'ordonner la réouverture des débats à cet égard. En effet, en vertu de l'article 772 du Code judiciaire, pour que la réouverture des débats ait lieu à la demande d'une partie, il faut que soit découvert, après la clôture des débats, une pièce ou un fait nouveau et capital susceptible d'influencer la décision, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

**VI.3. Quant à la demande de l'O.N.S.S. tendant à l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et au paiement des cotisations sociales (R.G. [REDACTED])**

**A. Rappel succinct des principes applicables**

**39. L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 juin 1969** révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (ci-après « Loi du 27 juin 1969 ») dispose que cette loi et l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont applicables « *aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de louage de travail* ». Pour la notion de contrat de louage de travail, il convient de faire référence à la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

**40. Conformément à l'article 22 de la Loi du 27 juin 1969**, en l'absence de déclaration trimestrielle ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'O.N.S.S. 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. Le montant de la créance établie est notifié à l'employeur ou au curateur par lettre recommandée.

**B. Application en l'espèce**

**41. Eu égard aux développements repris ci-avant au point VI.1.**, pour la période litigieuse du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 30 juin 2018, Madame [REDACTED] exerçait son activité professionnelle dans le cadre d'une relation de travail salarié avec la [REDACTED] et elle devait être assujettie à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Il y a donc lieu de lui reconnaître sa qualité de travailleur salarié et de l'assujettir au régime de sécurité sociale correspondant. La [REDACTED] est ainsi tenue de payer les cotisations sociales dues pour cette occupation durant la période litigieuse.

**42. L'O.N.S.S. a établi une note de calcul relative à la régularisation des cotisations sociales dues pour cette période**, soit un montant provisionnel de 1.283,52 €<sup>44</sup>. Ce calcul et son montant ne sont pas contestés par la SRL [REDACTED]

L'O.N.S.S. sollicite la condamnation de la [REDACTED] à lui verser ce montant à titre provisionnel à titre de cotisations sociales, sous réserve de tous autres montants, majorations, intérêts et autres indemnités.

**43. Eu égard à la requalification de la nature de la relation de travail entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED]** le Tribunal fait droit à cette demande et réserve à statuer pour le surplus.

<sup>44</sup> Pièce n°2 du dossier de l'O.N.S.S.



**VII. DECISION****PAR CES MOTIFS,****LE TRIBUNAL,****Statuant contradictoirement,**

Après avoir entendu Monsieur Julien AMEEUW, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, en son avis conforme donné verbalement à l'audience du 28 avril 2021;

- Ordonne la jonction des causes portant les R.G. [REDACTED] et [REDACTED];
- Déclare la demande de la [REDACTED] recevable mais non fondée ;

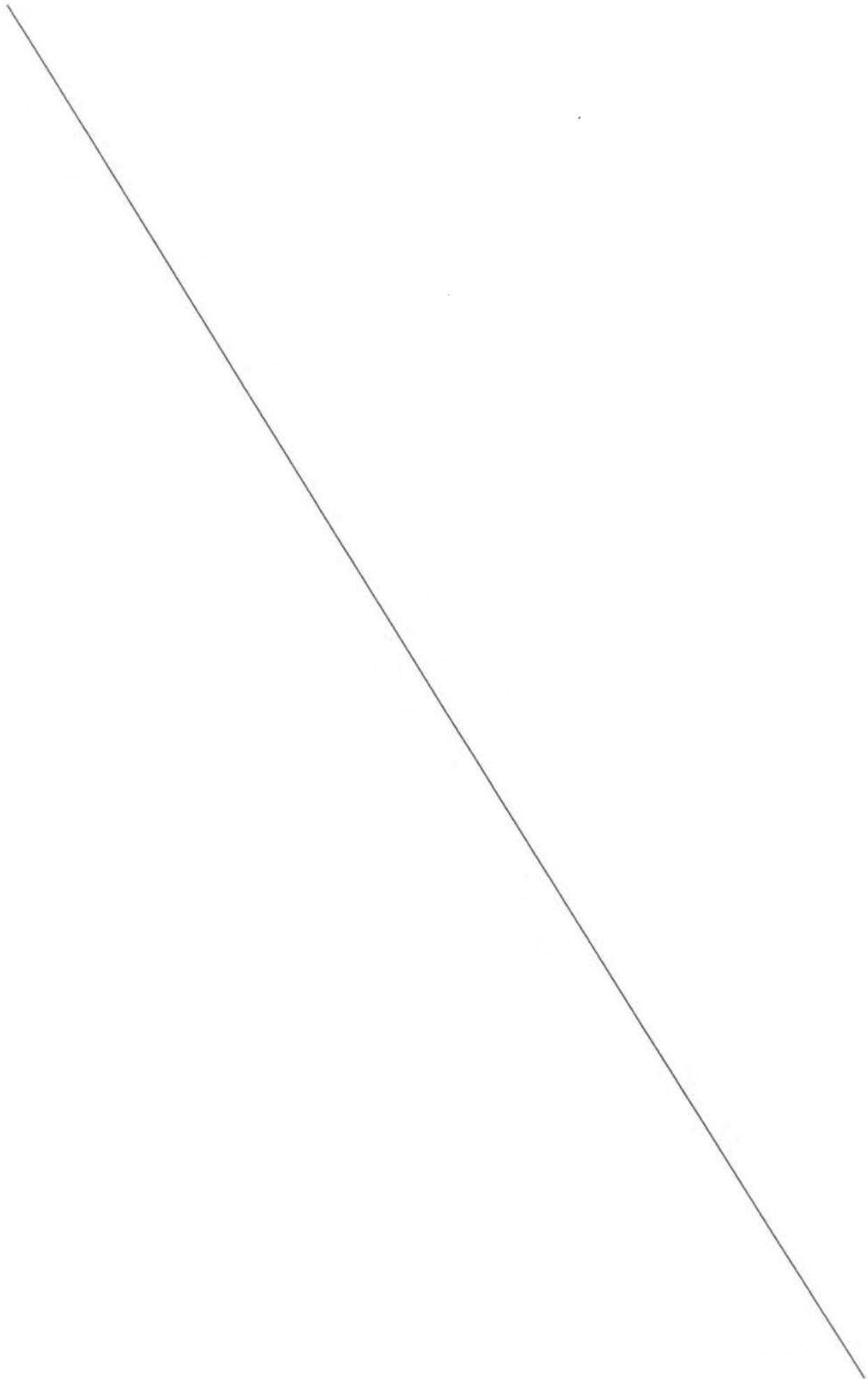
En conséquence, l'en déboute et confirme la décision n°133 du 20 septembre 2018 de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail ;

- Déclare la demande de Madame [REDACTED] recevable et fondée dans la mesure qui suit :
  - Dit pour droit que la relation contractuelle entre Madame [REDACTED] et la [REDACTED] est une relation de travail salarié et confirme l'existence d'un contrat de travail ;
  - Condamne la [REDACTED] au paiement de la somme de 1 € provisionnel à titre d'arriéré de rémunération, à majorer des intérêts (moratoires) légaux ;
  - Renvoie la cause au rôle particulier et dit qu'elle pourra être refixée à la demande de la partie la plus diligente ;

- Déclare la demande de l'O.N.S.S. recevable et fondée ;

En conséquence, condamne la [REDACTED] à payer à l'O.N.S.S. la somme provisionnelle de 1.283,52 € à titre de cotisations de sécurité sociale, sous réserve de tout autres montants, majoration, intérêts et autres indemnités ;

- Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens.



Ainsi jugé par la 7<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, laquelle était composée de :

Juge,  
Juge sociale employeur,  
Juge social travailleur,

Et prononcé le **20 SEP. 2021** par :

Juge,  
Greffier.

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que M. C. DURMAZ, Juge social ouvrier se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.

Le Greffier,

