



*Expéditeur*

**Commission Administrative de règlement de la  
relation de travail (CRT) - Chambre Francophone**

Centre Administratif Botanique - Finance Tower  
Boulevard du Jardin Botanique 50 bte 135, 1000 Bruxelles

---

Dossier n°: 184 – FR - 20200618

Demande unilatérale

Partie demanderesse: *monsieur X*

<b>Demande de qualification de la relation de travail</b>
---

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 18/6/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- les différentes annexes : les critères sectoriels de présomption, la convention de partenariat avec la société Y, les éléments supplémentaires de nature à éclairer la nature de la relation de travail, diverses captures d'écran ;
- la procuration donnée par le requérant.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 3/7/2020, soit :

- des précisions relatives à la demande introduite.

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées, la Commission **décide, à la majorité** ;

## **1. Faits et antécédents**

La société Y s.p.r.l. exerce ses activités dans le secteur du transport de personnes.

Le 8 juillet 2019, Monsieur X a conclu avec cette société une convention intitulée « *convention de partenariat entre associés* ». Aux termes de cette convention, Monsieur X s'engage à effectuer des prestations en tant que chauffeur, suivant un horaire établi par le gérant (10 heures par jour, 6 jours par semaine ; il existe un horaire de jour et un horaire de nuit). La convention présente Monsieur X comme étant associé actif mais celui-ci déclare qu'il ne se souvient pas avoir jamais signé le registre des parts et qu'à sa connaissance, il ne possède aucune part dans la société.

La société Y agit quant à elle dans le cadre d'une convention de partenariat avec la société Z.

Monsieur X utilise les véhicules appartenant à la s.p.r.l. Y. Lorsqu'il effectue ses prestations, il se connecte à la plateforme Z via une application installée sur le téléphone présent dans le véhicule. Il est enregistré dans l'application de Z comme chauffeur de l'entreprise Y.

En contrepartie de ses prestations, la société Y s'engage à accorder à Monsieur X une indemnité mensuelle fixe de 1700 € à titre de « *revenu net minimum (salaire de base 6 jours semaine)* » (éventuellement complétée d'une prime de productivité), et ce à condition qu'il preste ses 10 heures de connexion et justifie d'un taux d'acceptation de 100 % des courses proposées par la plateforme Z (article 2 de la convention).

Monsieur X explique cependant qu'il n'a pas été en mesure de prester 60 heures par semaine, soit parce que la société ne mettait pas de véhicule à sa disposition, soit parce qu'il n'arrivait pas à tenir le rythme. Il a été payé par heure prestée à un taux d'environ 6,5 € / heure.

Monsieur X s'engage en outre à « *veiller à garder une note suffisante sur la plateforme Z* », la suppression de son profil entraînant la fin du partenariat entre lui et la s.p.r.l. Y (article 3.9 de la convention).

Il est par ailleurs stipulé que les cotisations sociales sont payées par la s.p.r.l. Y, laquelle prend en charge « *les coûts et les démarches administratives* » (article 2).

Monsieur X explique que la s.p.r.l. Y n'a plus fait appel à lui pendant la période de confinement liée à la propagation du COVID-19 (Corona Virus), et qu'il s'est alors renseigné pour pouvoir bénéficier du chômage temporaire. Comprenant à ce moment qu'il n'avait pas été déclaré comme salarié mais comme indépendant, il a interrogé la caisse d'assurances sociales à laquelle la société Y l'avait affilié. Il lui fut répondu qu'il n'était plus repris comme indépendant depuis fin septembre (2019) et qu'il avait été désinscrit (il précise qu'il n'a lui-même effectué aucune démarche en vue de s'inscrire ou de se désinscrire).

C'est dans ce contexte que Monsieur X, qui a entretemps repris ses prestations, demande à la commission de statuer sur la nature de sa relation travail avec la société Y.

## **2. Recevabilité**

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée. Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme. La demande est donc recevable.

## **3. Examen de la demande**

Il résulte de l'article 337/1, paragraphe 1er, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de personnes pour le compte de tiers.

Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, paragraphe 1er, de la loi-programme précitée (critères généraux). Lorsque l'analyse de la relation de travail fait apparaître que plus de la moitié des critères sont remplis, la relation de travail est présumée jusqu'à preuve du contraire, être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

Selon l'article 337/2, paragraphe 3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1er.

L'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, paragraphe 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs.

La présomption découlant des critères spécifiques peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi-programme (article 337/2, paragraphe 2 de la loi-programme).

- Les critères spécifiques

Il résulte du formulaire de demande, de ses annexes et des pièces complémentaires que Monsieur X :

- ne prend aucun risque financier ou économique ; contrairement à ce qu'indique la convention, il ne paraît pas avoir la qualité d'associé actif ni détenir de parts dans la société ;
- n'a pas de responsabilité ni de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- n'a pas de pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement des prix (le prix des courses est fixé par la société Z) ;
- n'a pas d'obligation de résultat mais doit « garder une note suffisante sur la plateforme Z » et « avoir un taux d'acceptation (des courses proposées par Z) de 100% » ;
- a la garantie du paiement d'une indemnité fixe de 1700 € par mois s'il respecte les termes de la « convention de partenariat » mentionnée supra (en pratique, comme indiqué plus haut, le nombre d'heures prévues n'a pas été atteint et Monsieur X a été payé par heure prestée selon un tarif horaire établi par la société) ; il n'établit pas de factures ;
- n'a pas la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu et ne peut se faire remplacer ;
- n'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ; il n'a pas d'entreprise et ne travaille que pour la société Y ;
- travaille avec un véhicule dont il n'est pas le propriétaire et qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location ;

Sous réserve du critère concernant l'obligation de résultat, les critères spécifiques prévus par l'arrêté royal précité du 29 octobre 2013 sont remplis.

Monsieur X doit par conséquent être considéré comme travailleur salarié.

- Les critères généraux

La présomption qui découle de l'application des critères spécifiques peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi-programme, à savoir :

- 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.

En l'espèce, en ce qui concerne la volonté des parties, il semble que l'intéressé n'avait pas compris le statut qui lui était proposé et pensait être un travailleur salarié.

Ce n'est que suite à la crise sanitaire (COVID 19) et au confinement imposé, l'empêchant de travailler, qu'il s'est rendu compte qu'il n'était pas un travailleur salarié et qu'il n'avait donc pas droit au chômage temporaire (voir plus haut).

Pour ce qui est de la liberté d'organiser le temps de travail, Monsieur X doit respecter un horaire fixé unilatéralement par le gérant de la société Y et s'engage, en fonction des disponibilités des véhicules de la société Y, à accepter toutes les courses qui lui sont proposées.

Pour ce qui est de la liberté d'organiser son travail, lorsque Monsieur X récupère un véhicule de la société Y, il doit, conformément aux instructions de la société Y, se connecter à la plateforme Z via un téléphone à disposition dans le véhicule et exécuter les courses proposées par Z sans pouvoir en refuser aucune, et il doit suivre les instructions qu'il reçoit de la plateforme Z, notamment en ce qui concerne l'itinéraire.

Monsieur X est de plus géolocalisé pendant qu'il travaille, tant par la société Y que par la société Z, et l'un des gérants de la société Y lui donnerait des instructions sur les quartiers où il doit prendre des courses et le rappellerait à l'ordre s'il s'arrête trop longtemps.

Pour ce qui est du contrôle hiérarchique, Monsieur X est noté/évalué sur la plateforme Z et cette note a un impact sur sa relation de travail avec la société Y qui exige qu'il garde une note suffisante sous peine de mettre fin à leur « partenariat ».

Il résulte de ce qui précède qu'au regard des critères généraux, la présomption de relation de travail salariée n'est pas renversée.

- *Conclusion quant à la qualification de la relation de travail*

La commission est d'avis que la relation de travail doit être qualifiée de contrat de travail, et ce tant au regard des critères spécifiques que des critères généraux.

#### **4. L'extension de l'article 3, 5° bis de l'Arrêté royal du 28/11/1969**

En ce qui concerne l'assujettissement à la sécurité sociale, et indépendamment de ce qui précède, la commission estime utile de rappeler le contenu de l'article 3, 5° bis de l'Arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, selon lequel : « *L'application de la loi est étendue: (...) aux personnes qui effectuent des transports de personnes, qui leur sont confiés par une entreprise, au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise, ou auxquelles une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie, ainsi qu'aux exploitants de ces entreprises.* »

Il a été établi que Monsieur X roule avec un véhicule dont il n'est pas le propriétaire et que c'est la société Y qui supporte le financement du véhicule.

Par conséquent, au regard de cette extension, le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés s'applique en toute état de cause à Monsieur X.

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative décide que :

- la **demande de qualification** de la relation de travail précitée est **recevable et fondée**, en ce que les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de travail indépendant et conduisent à la requalification en relation de travail salariée,
- en tout état de cause, la relation de travail donne lieu à l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés du fait de l'application de l'article 3, 5° bis de l'Arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Ainsi décidé à la séance du 9/7/2020.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, sauf :

1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions;

2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.

Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.

Dans les cas visés au art. 338,§2, alinéas 2 et 3, (décisions rendues à l'initiative d'une seule partie), les décisions produisent leurs effets pour une durée de 3 ans.

Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par les parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

La décision devient définitive si aucun recours n'est introduit.