

*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

*Destinataire :*

---

---

*Dossier n°:* 084-FR-2017-02-24

Partie demanderesse : X, directrice de maison d'enfant ONE-indépendante,

N° d'entreprise :\*

N° Registre national : NN \*

L'autre partie : *Madame Y,*

N° Registre national : \*

N° d'entreprise : *Néant*

<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 11 février 2013 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 24 février 2017 et enregistrée 2 mars 2017 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la demande de renseignements complémentaires envoyée à Madame X le 3 avril 2017 ;

- les renseignements complémentaires communiqués par Madame X le 1<sup>er</sup> mai 2017 ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée.

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Monsieur Vincent FRANQUET, représentant de l'INASTI, membre suppléant
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties demanderesses, la Commission décide à la majorité, ce qui suit :

La décision est rendue à la demande des parties, sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande et dans les documents dont question ci-dessus ;

Les parties demanderesses n'ont pas demandé à être entendues ;

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 ;

Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée.

Selon les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée,

- « *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* » (art. 331) ;
- « *(...) 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, (...), il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, (...)* » (art. 332).

L'article 333, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée, mentionne comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

## **1. Qualification déclarée par les parties dans le formulaire de demande**

Les deux parties à la relation de travail déclarent, dans le formulaire de demande, une volonté commune d'entamer une collaboration indépendante.

L'objectif des parties est de « réaliser un projet d'accueil (de jeunes enfants) en conformité avec les exigences de l'ONE et de constituer une équipe ».

Madame X précise qu' « en fonction de la présence des enfants » (de 7 à 18 h), il est difficile de « payer le pécule de vacances, les maladies et (la personne) remplaçante, les charges sociales et surtout les heures supplémentaires ».

Le choix du statut d'indépendant semble ainsi répondre à des préoccupations d'organisation dans le but d'échapper à l'application des lois sociales.

## **2. Conformité des modalités d'exécution prévues avec la qualification**

### **2.1. Volonté des parties**

Selon l'article 25 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil,

*« Le milieu d'accueil, à l'exception des services d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s pour ses accueillant(e)s d'enfants, conclut avec chaque membre du personnel une convention prévoyant au moins la nature et la durée de celle-ci, la nature et le temps de prestation et la durée du préavis. (...)*

*Lorsque deux accueillant(e)s d'enfants autonomes exercent leur activité ensemble en un même lieu, ils (elles) définissent leur collaboration sous la forme d'une convention, selon un modèle*

*fourni par l'Office, prévoyant au moins les personnes et le lieu concerné par la convention, l'objet, la prise d'effet, la durée, les modalités de fin de convention, les modalités d'inscription des enfants conformément à l'article 12, § 3, les modalités en cas de litige, les modalités de fonctionnement dont la rédaction en commun du projet d'accueil, les modalités de partage des locaux et des charges, ainsi que le mode de fixation des prestations de chaque accueillant(e) ».*

A la demande de la Commission d'obtenir la convention conclue conformément à cet article 25, Madame X s'est référée à la législation mais n'a pas produit de convention ou de projet de convention intervenue ou à intervenir avec Madame Y.

Dans ces conditions, il ne semble pas que la volonté réelle des parties soit l'exercice d'une activité commune entre accueillantes autonomes.

## 2.2. Liberté d'organisation du temps de travail

Dans son courrier du 1<sup>er</sup> mai 2017, Madame X a justifié la collaboration indépendante par le fait que les parties « disposeront de plus de liberté et de souplesse (...) au niveau des horaires ».

Elle insiste sur le fait qu'elle « veut plus de temps libre » et souhaiterait « s'occuper un peu plus de sa petite famille ».

Ce faisant, elle n'a pas répondu précisément à la question de savoir « quelle est (sera) la liberté d'organisation du temps de travail de Madame Y, qui choisit les horaires et qui fait les plannings », si ce n'est en indiquant, sans autre précision, que les plannings seront faits « ensemble ».

Au vu de ces explications, la Commission n'est pas convaincue que dans les faits, Madame Y disposera d'une véritable liberté d'organisation de son temps de travail et ne sera pas, en ce qui concerne les horaires de travail, soumise à l'autorité de Madame X.

## 2.3. Liberté d'organisation du travail

En l'absence d'accord entre parties sur « *les modalités de fonctionnement* » (partage des locaux et des charges, mode de fixation des prestations de chaque accueillant) et en l'absence de « *rédaction en commun du projet d'accueil* », il ne résulte pas à suffisance des explications des parties que Madame Y disposera d'une véritable liberté d'organisation du travail et/ou qu'elle sera associée au fonctionnement de la Maison d'enfant d'une manière qui lui permettra de ne pas se trouver sous l'autorité de Madame X.

## 2.4. Possibilité d'un contrôle hiérarchique

Compte tenu des doutes exprimés quant à la possibilité d'une véritable liberté d'organisation du travail et du temps de travail dans le chef de Madame Y, la Commission considère qu'en l'état actuel du projet, la possibilité d'un contrôle hiérarchique exercé par Madame X sur les prestations de Madame Y subsiste.

## 3. Conclusions

Le projet tel qu'il est actuellement présenté ne garantit pas de manière suffisance la liberté d'organisation du travail et du temps de travail de Madame Y et l'autonomie des parties l'une à l'égard de l'autre.

La Commission décide dès lors qu'il appartient aux parties :

- soit de renoncer au projet de collaborer de manière indépendante,
- soit de clarifier les modalités de la collaboration de manière à ce qu'elles soient compatibles avec une collaboration indépendante.

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime qu'en l'état actuel, **la demande de qualification** de la relation de travail en relation indépendante **est recevable mais non fondée**.

Ainsi prononcé à la séance du 6 juin 2017.

Le Président,

Jean-François NEVEN

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 par l'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.