



Service public fédéral
Sécurité sociale

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°: 087-FR-2017-03-16

Demande unilatérale

Partie demanderesse : *Monsieur X, professeur de Français,*
N° d'entreprise : *
N° Registre national : *

Demande de requalification de la relation de travail

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 16 mars 2017 et enregistrée 19 mars 2017 ;

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

Personne de contact : Ylber Zejnnullahu
Tél : +32 (0) 2 528 67 44
Email : Ylber.Zejnnullahu@minsoc.fed.be
<http://socialsecurity.fgov.be>

- le formulaire de demande ;
- les annexes à ce formulaire, à savoir :
 - le « contrat cadre de prestations indépendantes d'enseignement - personne physique »
 - les « modalités administratives et pédagogiques » Z (février 2017) aussi intitulées en pied de page « Guide du professeur, Consortium Z, septembre 2016 »
- la demande de renseignements complémentaires envoyée à Monsieur X le 3 avril 2017,
- les renseignements complémentaires communiqués par Monsieur X et les documents y annexés, à savoir :
 - un exemple de lettre de mission,
 - un exemple de rapport de visite de cours datant du 30 novembre 2015 (émanant de W Language Centres),
 - le contrat de travail à temps partiel conclu avec l'ASBL V, à raison de 14 heures par semaine.

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

Attendu que la partie demanderesse déclare, 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 le requérant, la Commission décide à la majorité, ce qui suit :

La décision est rendue à la demande d'une seule partie, sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande et dans les documents dont question ci-dessus ;

La partie demanderesse n'a pas demandé à être entendue ;

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.

* * *

1. Qualification choisie par les parties

La volonté des parties de conclure une convention de collaboration indépendante résulte à suffisance du contrat cadre de prestations indépendantes d'enseignement (ci-après le Contrat) conclu entre Monsieur X et l'ASBL Y, le 23 août 2016.

Il est précisé que les parties conviennent expressément de conclure un contrat d'entreprise à titre onéreux au sens de l'article 1710 du Code civil et que les parties contractent dès lors en-dehors de tout lien d'autorité entre elles qui serait constitutif d'un contrat de travail (article 3.1.).

Selon la Cour de cassation, « lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente » (Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271; Cass. 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261; Cass. 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122; Cass. 23 mars 2009, S. 08.0136.F; Cass. 4 janvier 2010, S.09.0005.N, www.juridat.be).

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 moeurs 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^{er}, 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.

L'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006 prévoit une présomption particulière pour certaines activités relevant de certains secteurs. Cette disposition n'est pas applicable en l'espèce.

En l'espèce, en présence d'une qualification claire, il appartient à la Commission de vérifier si les clauses du Contrat, d'une part, et l'exécution qui y a été donnée, d'autre part, ne sont pas incompatibles avec cette qualification.

2. Clauses du Contrat

2.1. Volonté des parties

Outre l'article 3.1. déjà cité, l'article 19 du contrat prévoit l'obligation pour le travailleur de s'affilier auprès d'une caisse sociale pour indépendants.

L'article 2.3. précise que l'enseignant « est toujours libre d'accepter ou de refuser toute offre de Lettre de mission, sans devoir motiver ou justifier son éventuel refus » ; cette faculté est envisagée comme « l'expression véritable et sincère de (la) volonté (des parties) et en particulier de celle de l'Enseignant, qui souhaite organiser librement son travail et ses activités ». Cet élément est qualifié d'essentiel.

Ces clauses de la convention ne sont pas incompatibles avec la qualification choisie par les parties.

2.2. Liberté d'organisation du temps de travail.

La lettre de mission précise les jours et les heures des séances ainsi que leur durée et leur nombre.

Selon l'article 8.2.11.6 du Contrat, l'enseignant doit veiller à ce que « les séances débutent et se terminent ponctuellement selon le calendrier convenu dans la lettre de mission », tandis que l'article 8.2.13 précise sous le titre calendrier d'exécution que « les services sont délivrés selon le rythme et la durée convenue dans la lettre de mission ».

Une fois la lettre de mission acceptée, l'enseignant ne dispose d'aucune liberté d'organisation de son temps de travail.

La seule flexibilité est celle qui résulte de l'article 20 qui précise :

« Lorsqu'il a accepté une mission, l'Enseignant peut sous-traiter la Mission et se faire remplacer, moyennant notification préalable à l'Y. De manière à garantir la continuité des services offerts aux apprenants, l'enseignant se substitue un sous-traitant (i) qui répond aux exigences de qualification professionnelle d'agrément par l'Y et/ou le Client, prévues par le Contrat et la Lettre de Mission et (ii) avec lequel aucun différend ou conflit n'existe ou n'a existé avec l'Y. L'enseignant qui se fait remplacer veille à se coordonner avec son remplaçant en vue d'assurer la continuité des services et la réalisation des objectifs pédagogiques. Il continuera à répondre personnellement de ses obligations et de la correcte exécution de la mission. (...) ».

La faculté de substitution est ainsi très sévèrement encadrée.

Il apparaît, en outre, qu'en vertu de l'article 21 du Contrat, l'enseignant doit informer l'Y d'une impossibilité temporaire d'exécuter sa mission. Il doit communiquer « toutes les justifications et explications nécessaires (...), en précisant la nature, la durée probable et les effets prévisibles de cet événement ». En pratique, cela revient à dire que l'enseignant malade doit faire parvenir un certificat médical à l'Y.

2.3. Liberté d'organisation du travail

En vertu de l'article 8.1.3. du Contrat, l'enseignant organise librement et de manière autonome l'exécution et la mise en œuvre des missions et des services dans le respect des droits et obligations découlant du Contrat et des Lettres de mission.

Il apparaît toutefois que :

- selon l'article 8.2.4. du Contrat, il doit dispenser « ses services en se fondant sur les référentiels de cours par niveau comprenant les recommandations, standards, référentiels de formation du CECR et ceux de la Fondation Y, de même que les conditions imposées par le centre international d'Etude pédagogique en matière de certifications TCF, DELF et DALF »¹ ;
- selon l'article 8.2.5. du Contrat, il doit respecter la Charte de l'enseignant reprenant les règles de base de « savoir-être » (...) et de « savoir-faire » (...) communément admises dans le domaine de l'apprentissage des langues étrangères par des non-natifs ;
- selon l'article 8.2.6.1., l'enseignant doit veiller à préparer minutieusement chaque séance, et « au début de chaque séance » présenter « le déroulé du cours en mettant l'accent sur les objectifs communicatifs sur un support visuel... » ;
- selon l'article 8.2.6.2., l'enseignant doit appliquer « les théories et méthodes éprouvées et contemporaines d'apprentissage développées ou préconisées par l'Y » ;
- selon l'article 8.2.6.3., il doit assurer la continuité du cours « en assurant par le biais d'un journal de bord la mise à disposition du contenu de la séance précédente et les éléments nécessaires à la préparation de la suivante » ;
- selon l'article 8.2.7. du Contrat, il doit donner cours en utilisant « le matériel pédagogique et les référentiels de cours, méthodes d'utilisation et modèles d'identité visuelle développés ou préconisés par l'Y et/ou le client » ;
- selon l'article 8.1.6 du Contrat, « l'enseignant s'engage à suivre une formation permanente à concurrence de minimum deux par an » ; tout en précisant que l'enseignant « y participe sur base volontaire et à ses frais », le même article précise que l'enseignant communique « à première demande (...) la preuve de sa participation à la formation permanente qu'il a suivie (...) ».

Ces obligations peuvent sembler difficilement compatibles avec une réelle liberté d'organisation du travail.

2.4. Possibilité d'un contrôle hiérarchique

Il résulte des explications données par Monsieur X (cfr ci-dessous) qu'une procédure d'inspection est en place et qu'en principe, le coordinateur pédagogique assiste à un cours et réalise un rapport lors de chaque session. Cette procédure n'est, toutefois, pas directement prévue par le Contrat.

Le Contrat prévoit par contre, en son article 24, une possibilité de résiliation pour manquement grave et énumère une liste non exhaustive de manquements, parmi lesquels « la délivrance répétée de Services non conformes aux objectifs et standard de qualité prévus par le Contrat et la Lettre de mission ».

L'Y dispose ainsi d'un moyen de sanctionner de manière directe le non-respect des obligations prévues par le Contrat ; même si la nécessité d'une mise en demeure préalable n'est pas envisagée, il doit toutefois s'agir de manquements répétés.

Le Contrat prévoit par ailleurs, en son article 22, une possibilité de résiliation anticipée avant le début ou en cours d'exécution de la mission, « sans devoir motiver sa décision », moyennant un préavis très court de 2 jours calendriers.

Même si ce délai très court a aussi pour effet de garantir la liberté du travail de l'enseignant, il doit au premier chef être envisagé comme renforçant le pouvoir disciplinaire de l'Y qui en-dehors de

¹ L'ensemble de ces référentiels est regroupé sous un nom de marque (AFBE ou AEM).

l'hypothèse du manquement grave, conserve, à tout moment, la possibilité de mettre fin à la collaboration pour un coût assez réduit (deux jours de collaboration).

2.5. Synthèse en ce qui concerne les clauses du Contrat

La Commission est arrivée à la conclusion intermédiaire que le Contrat ne garantit qu'une faible liberté d'organisation du travail et du temps de travail et qu'il consacre des moyens de contrôle importants permettant à l'Y de faire respecter les obligations contraignantes qui pèsent sur l'enseignant.

La Commission a toutefois estimé devoir vérifier si l'exercice effectif du Contrat s'avère lui aussi incompatible avec la qualification choisie par les parties. Elle a donc soumis à Monsieur X différentes questions complémentaires.

3. Modalités concrètes d'exécution

A la question de savoir s'il exerçait d'autres activités professionnelles que celles faisant l'objet du Contrat, Monsieur X a répondu qu'il était occupé depuis le 1^{er} février 2017, dans le cadre d'un contrat de travail de 14 heures par semaine pour l'ASBL V.

Il a également répondu positivement à la question de savoir s'il avait déjà été amené à refuser des missions proposées par l'Y, en précisant : « *l'Y s'étant retrouvée en manque de professeurs peu avant le début du semestre du printemps (qui débute en fin février), ils m'ont proposé plus de cours que je n'en souhaitais et surtout, n'en pouvais en raison de mon contrat au Centre d'écologie urbaine* ».

Monsieur X a confirmé qu'une mission dure normalement 5 mois.

A la demande de la Commission d'obtenir la copie du document établi à la suite d'un entretien d'évaluation avec le coordinateur pédagogique ou l'observateur comme cela est prévu à la page 15 du « Guide du professeur », Monsieur X a répondu que « *venant de commencer à l'Y qui est par ailleurs, débordée pour des raisons administratives* », il n'a pas encore reçu d'observateur à un de ses cours.

Enfin, à la question de savoir s'il a dû marquer son accord sur les modalités administratives et pédagogiques reprises dans le « Guide du professeur », Monsieur X n'a pas confirmé qu'il avait dû les approuver de manière explicite, précisant toutefois : « *Les modalités administratives et pédagogiques n'ont à aucun moment été l'objet d'une possible discussion ou négociation. Il s'agit là de conditions strictes qui sont comme surajoutées au contrat de collaboration. Dans la mesure où ne pas respecter ces conditions signifie ne pas se conformer au fonctionnement de l'Y qui ne garde pas ces informations secrètes avant la signature du contrat – des journées d'informations sont notamment organisées - j'estime qu'elles font partie de la convention. En effet, dans un marché du travail parfois serré, le professeur est poussé à accepter toutes les conditions même si celles-ci ne sont pas négociables et même s'il n'est fondamentalement pas en accord avec elles dans le cadre d'une relation de travail dite "indépendante"* ».

La Commission constate que l'activité n'est pas exclusive, que Monsieur X a effectivement fait usage de sa faculté de refuser des missions, qu'il n'a pas eu la visite d'un observateur à l'occasion d'un de ses cours et enfin qu'il n'a pas approuvé explicitement les modalités administratives et pédagogiques reprises dans le « Guide du professeur » : elle en déduit que les modalités d'exécution, telles qu'elles se présentent jusqu'à présent, ne sont pas incompatibles avec la qualification. Or, la loi requiert de donner « *la priorité (...) à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif* ».

Par ces motifs, la Commission administrative estime que **la demande de requalification** de la relation de travail précitée **est recevable mais non fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis, en particulier en tenant compte de l'exécution qui a été donnée au Contrat jusqu'à présent, ne contredisent pas la qualification d'indépendant.

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.