

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°: 149 – FR – 20190102

Demande unilatérale
Partie demanderesse: Madame x

Demande de qualification 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 2/1/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;

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 ;

Attendu que Monsieur Y, l'époux de Madame X, a été entendu en date du 17/1/2019 ;

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, 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 qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des informations complémentaires données par Monsieur Y lors de l'audience du 17/1/2019 ;

a) Exposé de la demande

Que Madame X exerce une activité d'indépendante à titre complémentaire de création et de commercialisation de foulards (sous la marque Z) ;

Que la commercialisation se fait soit par internet, soit dans des boutiques qui lui achètent ses productions ;

Que l'une de ces boutiques partenaires, la boutique W, lui a proposé de travailler, à raison de 18 heures par semaine, comme vendeuse, ce qu'elle a accepté ;

Que la collaboration a débuté, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, en décembre 2018 ;

Que Madame X expose que ce statut ne lui convient pas et qu'elle souhaiterait exercer sa fonction de vendeuse en tant qu'indépendante, notamment, pour pouvoir adapter le volume de ses prestations de vendeuse en fonction des fluctuations (saisonniers) de l'activité de vente et de production de foulards ;

b) Principes et dispositions pertinents

Qu'en règle, le « *lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne* » (Cass. 10 septembre 2001, S.00.0187F; Cass. 27 avril 1998, S.97.0090.F; Cass. 23 juin 1997, S.96.0140F; Cass. 9 janvier 1995, Pas. 1995, p. 28; Cass. 14 novembre 1994, Pas. 1994, p. 936) ;

Que, pour qu'il y ait subordination, l'autorité ne doit pas être exercée de manière constante ;

Qu'en cas de discussion du lien de subordination, il y a lieu de se référer aux dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

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

Que la vente de vêtements et d'accessoires de mode n'est pas l'une des activités pour lesquelles ces présomptions sont prévues ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés 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.

Qu'il a été jugé par la Cour de cassation :

« La liberté d'organisation du temps de travail qui, en vertu de l'article 333, § 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, 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 donc 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 qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée » (Cass. 18 octobre 2010 S.10.0023.N).

c) Appréciation dans le cas d'espèce

Qu'en l'espèce, la volonté des parties est incertaine, les parties ayant conclu un contrat de travail que Madame X n'estime pas adapté à sa situation ;

Que les intentions de la cocontractante, la boutique W, n'ont pas été précisées ;

Que selon le formulaire de demande, « pour la bonne organisation du magasin, il est (...) convenu que les prestations sont effectuées selon l'organisation mise en place par la gérante » ;

Qu'il résulte aussi des explications fournies lors de la séance du 17 janvier 2019 que Madame X exerce ses fonctions de vendeuse dans les mêmes conditions que les autres vendeuses salariées de la boutique et qu'elle doit donc répondre aux instructions de la gérante qui elle-même est placée sous l'autorité de la propriétaire ;

Qu'en ce qui concerne les instructions, il n'est pas envisagé que les choses évoluent lorsque le contrat de travail à durée déterminée actuellement en cours prendra fin ;

Qu'il a été précisé que les prestations de vendeuse de Madame X ne se limitent pas à la vente de ses foulards mais concernent l'ensemble des articles vendus par la boutique ;

Qu'il résulte de ces différents éléments que lorsqu'elle exerce ses fonctions de vendeuse, la liberté d'organisation du travail de Madame X est restreinte et que la possibilité d'un contrôle hiérarchique est établie à suffisance ;

Qu'en soi le fait de revendiquer une liberté d'organisation du temps de travail reste compatible avec un lien de subordination ;

Que même en présence d'horaires flexibles et d'une possibilité de refuser certaines prestations, les prestations effectivement exécutées pour l'employeur sont susceptibles d'être exécutées dans le cadre d'un lien de subordination (voir Cass. 18 octobre 2010, cité ci-dessus) ;

Que la législation sur les contrats de travail à temps partiels permet d'ailleurs, dans une certaine mesure, de mettre en place des régimes de travail et des horaires variables ;

Que la circonstance, certes tout à fait propre au cas d'espèce, que Madame X a également la qualité de fournisseur de la boutique pour laquelle elle travaille est un élément neutre et ce d'autant plus que la vente des foulards créés et produits par Madame X reste une part accessoire de son activité de vendeuse ;

Qu'au vu des éléments produits, la Commission décide que la relation de travail avec la boutique W est une relation de travail salariée ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et non fondée** et qu'au vu des éléments produits, la relation de travail avec la boutique W est une relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance du 17/1/2019.

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 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.