



Dossier n°: 249 – FR – 2022/12/29

Demande unilatérale

Partie demanderesse: X

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 29 décembre 2022, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui le lie à la S.P.R.L. Y (ci-après « Y »).

Il a annexé au formulaire de demande une copie du « *contrat de collaboration coach sportif* » conclu avec cette société le 20 juillet 2022, accompagné d'une annexe 01 intitulée « Gestion Micro Studio, Règlement d'ordre intérieur & Vacances ».

Dans le formulaire de demande, Monsieur X s'interroge sur son statut de travailleur indépendant. Il constate, après cinq mois d'exécution du contrat, que de nombreuses heures de présence lui sont imposées malgré l'absence de clients, et que ces heures ne sont pas rémunérées. Il soupçonne une situation de fausse indépendance.

Monsieur Y a été entendu lors de la séance de la Commission du 30 janvier 2023, par vidéoconférence.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Examen de la demande

Les dispositions prévues aux chapitres V/1 et V/2 du Titre XIII 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 prévus à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

1. La volonté des parties

Selon le « *contrat de collaboration coach sportif* » conclu avec la société Y le 20 juillet 2022, Monsieur X exerce la fonction de coach sportif dans un ou plusieurs centre(s) de fitness géré(s) par Y ; il est chargé d'encadrer et de conseiller les clients et assure en outre des tâches de « gestion journalière » : prise en charge des inscriptions et du paiement des séances, gestion de la caisse, suivi du bon état d'entretien et de propreté des locaux, etc. (article 1).

Les parties ont qualifié leur relation de travail de collaboration indépendante. Le préambule du contrat stipule que « Y souhaite faire appel, en toute indépendance, aux services du coach sportif » et que « les parties conviennent que cette collaboration sera fondée sur une indépendance mutuelle » ; l'article 2 du contrat dispose que « Dans le cadre de sa collaboration avec Y, le coach bénéficie de la plus grande indépendance possible. ».

Monsieur X explique qu'il avait d'abord accompli un stage comme étudiant auprès de Y. Dans le cadre de sa relation de travail actuelle, il signale que Y lui a demandé de créer sa propre société pour pouvoir travailler comme indépendant ; il a pris un numéro de TVA (mais n'a pas créé de société) ; il ne s'est cependant pas affilié à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants car il pensait, selon les renseignements qu'il a pu obtenir, que son statut d'étudiant l'en dispensait.

Il signale également que d'autres travailleurs exercent les mêmes fonctions de coach mais avec un statut de salarié.

2. La liberté d'organisation du temps de travail

Concernant l'organisation du temps de travail, Monsieur X doit prêter un minimum de 21 heures par semaine (3x 7 heures par semaine) même en l'absence de clients dans le centre, et sans possibilité d'arriver plus tard ou de rentrer plus tôt si aucun client n'est prévu sur l'horaire.

Ses périodes d'absences doivent être validées par la société Y et doivent être communiquées au moins 60 jours à l'avance (ceci est précisé au § 4 de l'annexe 01 du contrat).

Monsieur X explique qu'il a dû demander des adaptations de ses périodes de prestations en raison des stages qu'il devait effectuer dans le cadre de son Bachelier en coaching sportif, et que Y lui a demandé des justificatifs de ses stages.

Une telle limitation dans la liberté d'organiser le temps de travail n'est pas compatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

3. La liberté d'organisation du travail

Monsieur X décrit l'organisation du travail comme suit : les clients réservent leurs séances via une application et il est présent tout au long de la séance pour leur offrir un coaching actif. Des clients peuvent aussi se présenter spontanément au studio et demander des informations et/ou réserver une séance si un créneau horaire est disponible. Monsieur X précise également que seules les heures de coaching actifs (séances avec les clients) sont rémunérées. Aucune rémunération ne lui est payée en l'absence de client alors que des tâches précises sont définies par son contrat (aspirer, nettoyer, faire tourner les machines à laver et le séchoir, etc. voir §§ 1^{er} à 3 de l'annexe 01 du contrat).

Le contrat impose au coach de « respecter les procédures administratives, techniques, marketing et la philosophie d'entraînement sportif fixée par Y » (article 2) ; le coach doit également suivre une formation théorique et pratique « yyyy » prise en charge financièrement par Y (article 6) et dispensée par le Master coach de Y (article 9) ; les tâches à effectuer lors de l'ouverture du centre, pendant les séances et à la fermeture sont énumérées de façon détaillée dans l'annexe 01 au contrat.

L'organisation du travail apparaît ainsi comme entièrement conçue par Y et concerne également des tâches administratives pour lesquelles le coach n'a aucun pouvoir de décision.

De telles modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

L'article 5 du contrat prévoit que le coach doit rédiger un rapport détaillé de tous les incidents et aléas qu'il rencontre afin que Y puisse y remédier, ainsi qu'un résumé quotidien de ses prestations sur le groupe Whatsapp du centre où il est affecté. Il est précisé que « le coach pourra être tenu responsable de toutes les fautes qu'il commettrait dans le cadre de l'exécution du présent contrat ».

L'article 9 permet à Y de résilier le contrat pour faute grave et qualifie de faute grave, notamment :

- le fait de ne pas avoir averti le gérant d'un changement d'horaire,
- le fait de ne pas suivre les séances de recyclage et de mise à niveau dispensées par le Master coach de Y,
- l'absence injustifiée lors des shifts planifiés,
- l'absence sans avoir prévenu son responsable au préalable,
- le fait de communiquer des informations personnelles ou professionnelles à un tiers (clients, entreprises, collègues, etc.).

Il apparaît de ce qui précède que les prestations effectuées par Monsieur X sont régies par des instructions dont le non-respect peut être sanctionné par Y et entraîner la rupture de la relation de travail.

La commission rappelle que 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, R.G. n° S.00.0187.F ; Cass., 27 avril 1998, R.G. n° S.97.0090.F ; Cass., 23 juin 1997, R.G. n° S.96.0140F ; Cass., 9 janvier 1995, Pas., 1995, p. 28 ; Cass., 14 novembre 1994, Pas., 1994, p. 936 ; C. trav. Liège, 21 janvier 1997, J.T.T., 1997, p. 497).

La faculté de donner des instructions, de contrôler leur respect et de sanctionner le coach en cas de non-respect de ces instructions révèle un contrôle hiérarchique incompatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

Avis de la Commission

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée,
- les éléments qui lui ont été soumis sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante,
- la relation de travail doit donc être requalifiée en relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance du 30/01/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.