
Dossier n°: 304 – FR – 2025/03/05

Demande conjointe

Partie demanderesse I : X, , représentée par Monsieur A (directeur général)

Partie demanderesse II : Y

Demande de qualification de la relation de travail

1. Le 3 mars 2025, par l'intermédiaire de Me B, conseil de l'ASBL X, cette dernière, représentée par son directeur général Monsieur A et Madame Y, ont saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande conjointe de qualification concerne les prestations de support administratif, comptable et en matière de ressources humaines effectuées par la société Z en tant qu'indépendant par le prisme de Madame Y, auprès de l'ASBL X. Le formulaire de demande est accompagné de l'annexe suivante :

- Le projet de convention de service entre l'ASBL X et la future société de Madame Y qui a été constituée depuis l'introduction de la demande (la société Z).

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 20 juin 2025. Madame Y, Monsieur A et Me B ont été entendus lors de cette séance. Lors de cette séance, les demandeurs ont informé la Commission que la relation de travail qui était envisagée au sein du formulaire de demande a commencé le 1^{er} avril 2025 sur base du projet de convention en annexe du formulaire demande.

3. 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).

4. Au regard de la nature de la demande conjointe, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis telle que visée par l'article 338, §2, alinéa 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

5. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 1er. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain. »

§ 2. Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

6. Etant donné que la relation de travail concerne des prestations de travail ayant commencé le 1^{er} avril 2025, la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

7. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.

9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.

10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, de l'audition de Madame Y, Monsieur A et Me B que la demande ne concerne qu'une relation de travail entre deux sociétés, l'ASBL X et la société Z.

11. La demande n'est **en principe** pas recevable.

12. Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Madame Y a été occupée comme travailleuse salariée pour l'ASBL X avec laquelle elle a commencé à collaborer par le prisme de sa société Z.

13. Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre Madame Y et l'ASBL X. Un employeur et un travailleur peuvent, après la fin d'un contrat de travail, conclure une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante. Cela suppose toutefois que l'intention réelle soit effectivement que l'ancien travailleur commence dès lors à travailler en tant qu'indépendant. Cela doit également ressortir de la manière dont la relation de travail est exécutée (à partir de ce moment).

Les éléments propres à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris et ne peuvent être présents dans la collaboration indépendante. Il s'agit notamment des éléments caractéristiques en matière d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi qu'en matière de contrôle de ceux-ci (voir pour ces critères l'article 333, §1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ce qui précède n'exclut toutefois pas que des éléments qui ne sont pas caractéristiques d'un lien de subordination puissent être et rester présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans l'exécution du contrat de collaboration indépendante.

La prolongation ou le renouvellement d'une relation de travail existante par la conclusion d'un contrat de collaboration indépendante après un contrat de travail, sans que l'exécution de la relation de travail n'entraîne de modification juridique et/ou factuelle de la relation entre les parties, et donc en réalité dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale, équivaut également à une simulation d'une collaboration indépendante.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la société Z apparaît dans la convention de service de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Madame Y (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par la convention de service.

14. Il résulte du formulaire de demande et de l'audition de Madame Y, Monsieur A et Me B, qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant.

Les prestations de travail effectuées par Madame Y auprès de l'ASBL X, concernent une mission de support auprès de la direction générale de l'ASBL X pour une durée de 120 jours de travail par an (mi-temps). Le volume des prestations et le contexte entourant les prestations de travail en tant que telles diffèrent de la relation de travail en cours ; Madame Y est passée d'un contrat de travail à temps pleins intégré au sein de l'organisation avec un pouvoir de décision et d'exécution à une mission de support de l'ASBL en tant qu'indépendante pour 120 jours par an.

Madame Y pourra organiser son temps de travail librement : pas d'horaires fixés, pas de planning à respecter. Madame Y pourra prendre ses congés comme elle l'entend et elle, ainsi que la société Z, ne devront pas justifier les absences, sous réserve d'une bonne coordination opérationnelle avec l'ASBL X.

Madame Y pourra organiser le travail au sein de la société Z comme elle le souhaite : libre d'engager du personnel, libre de travailler pour d'autres clients, libre de choisir son lieu de travail sous réserve d'une présence de 2 jours par mois dans les locaux de l'ASBL X. Madame Y utilisera son propre matériel de travail sous réserve de l'utilisation du réseau/matériel informatique de l'ASBL X en raison de sécurité informatique. Madame Y pourra recevoir des directives générales sur la manière d'exécuter les services pour la bonne organisation de l'exécution des tâches contractuelles. Madame Y a également expliqué à la Commission qu'elle a déjà d'autres clients que l'ASBL X et qu'elle est en discussion avec un autre client potentiel.

15. En l'espèce, au vu des éléments mentionnés dans le formulaire de demande et de l'audition de Madame Y, Monsieur A et Me B concernant le contexte entourant la relation de travail entre les demandeurs, la Commission conclut que la société Z n'est pas un montage fictif destiné à dissimuler une relation de travail entre Madame Y et l'ASBL X.

Dans le cadre de la collaboration entre la société Z et l'ASBL X, il n'y aura pas, sur la base des informations disponibles, de relation de travail directe entre Madame Y et l'ASBL X.

16. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

Décision de la Commission

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Baleja Lydia MUKADI, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Monsieur Quentin DELATTRE, représentant de l'ONSS, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix que la relation entre la société Z et l'ASBL X n'est pas une relation de travail, mais un contrat de prestation de services entre deux sociétés et qu'il n'existe pas de relation de travail directe entre Madame Y et l'ASBL X dans le cadre de cette collaboration sous réserve de la mention au point 16 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance du 20/06/2025.

Le Président,

Pascal HUBAIN