

Dossier n°: 305 – FR – 2025/03/18

Demande conjointe

Partie demanderesse I : X

Partie demanderesse II : Y

Demande de qualification de la relation de travail

1. Le 18 mars 2025, Monsieur X et son époux, Monsieur Y, ont saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande conjointe de qualification concerne les activités de gestion administrative et coordination des opérations effectuées par Monsieur Y en tant que travailleur salarié auprès de la société Z dont Monsieur X est le gérant fondateur. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Le contrat de travail entre la société Z et Monsieur Y ;
- L'annexe au contrat de travail reprenant les tâches principales à accomplir par Monsieur Y ;
- Le document « belgian IDpro-ticket » concernant Monsieur Y.

2. La demande a été traitée lors de la séance du 20 juin 2025. Les demandeurs n'ont pas été entendus lors de cette séance. Des informations complémentaires ont été demandées et ont été reçues le 23 juillet 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a souhaité entendre les demandeurs lors d'une prochaine séance. Monsieur X a été entendu lors de la séance du 26 septembre 2025.

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 a débuté au 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 demandeurs 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.

Examen de la demande

8. Dans leur demande, les demandeurs expliquent que, suite à son fort développement, la société Z a engagé, depuis le 1^{er} avril 2025, Monsieur Y, époux du gérant de la société, Monsieur X, sous contrat de travail à temps partiel pour aider Monsieur X dans la gestion des tâches administratives et commerciales dans un premier temps et dans un second temps, reprendre de manière plus autonome la gestion de ces tâches. Ils souhaitent dès lors que la Commission puisse rendre un avis concernant les activités salariées qui sont exercées par Monsieur Y au sein de la société Z étant donné que Monsieur X et Monsieur Y sont mariés.

9. 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

10. Selon le formulaire de demande, les parties ont qualifié leur relation de travail de contrat de travail salarié (voir annexe contrat de travail).

2. La liberté d'organisation du temps de travail

11. Dans le formulaire de demande et suite aux explications supplémentaires reçues, les demandeurs décrivent l'organisation du temps de travail comme suit : l'horaire de travail est variable et flexible et est basé sur un 4/5^{ème} (32h /38h par semaine). Cela consiste généralement en des « to do list » de tâches à accomplir sur la semaine de travail avec le règlement d'urgences dans la semaine). La journée de travail commence à 9h en général et se termine vers 16h/17h mais cela peut légèrement varier en fonction du contenu des journées de travail. Par exemple, en cas de journée de foire et salon, Monsieur Y est présent toute la journée au salon. Il est récurrent que Monsieur Y contrôle les bons de commandes et de livraison le mercredi et il vérifie en fin de mois les factures (bon scanning de la facture par rapport au paiement). Les demandes de congés sont effectuées conformément au règlement de travail et sont soumises à l'approbation de l'employeur (les jours de vacances sont accordés en dehors des mois de « rush » professionnel – novembre et décembre).

12. Au vu des informations communiquées par les demandeurs, un horaire à temps partiel de 32 heures par semaine aussi flexible que celui décrit par les demandeurs et avec un nombre de tâches principales aussi nombreuses que celles décrites dans l'annexe au contrat de travail, n'est pas compatible avec un horaire à temps partiel d'un travailleur salarié. Le temps de travail d'un travailleur salarié est beaucoup plus cadré que ce qui ressort des explications des demandeurs. A l'heure actuelle, il n'est dès lors pas possible de conclure à une relation de travail salarié pour ces éléments.

L'exécution d'un contrat de travail à temps partiel requiert par ailleurs le respect de mesures de publicité destinées à faciliter le contrôle des heures complémentaires, c'est-à-dire celles qui sont effectuées au-delà de la durée contractuelle sans dépasser la limite légale de la durée du travail. L'objectif est à la fois d'éviter que ces prestations ne soient rémunérées au noir, ce qui entraîne un déficit des ressources fiscales et des cotisations de sécurité sociale, et d'empêcher que le travailleur cumule le revenu de ces prestations avec des allocations de chômage.

Une double obligation pèse ainsi sur l'employeur¹ :

- il doit assurer la publicité des horaires de travail, principalement par la conservation de la copie du contrat (ou d'un extrait contenant les horaires) là où sont effectuées les prestations ;
- il doit consigner toute dérogation aux horaires normaux selon des formes imposées.

A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein². Cette présomption est étrangère aux relations entre l'employeur et le travailleur. Elle est en effet établie au profit de l'Office national de sécurité sociale, de l'administration fiscale, de l'Office national de l'emploi, des services d'inspection, etc., en vue d'assurer la prévention et la répression du travail clandestin³.

Par ailleurs, comme repris dans le contrat de travail, s'il s'agit d'un horaire variable à temps partiel, l'employeur doit informer le travailleur de son horaire par un avis écrit et daté, au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Le règlement de travail doit également être adapté à ce régime variable du temps de travail.

13. La Commission recommande donc aux demandeurs de revoir les modalités d'organisation du temps de travail afin que celles-ci soient beaucoup plus cadrées et correspondent de manière réaliste à la quantité de tâches qui doivent être exécutées par Monsieur Y.

3. La liberté d'organisation du travail

14. Dans le formulaire de demande et suite aux explications supplémentaires reçues, les demandeurs décrivent l'organisation du travail comme suit : les tâches effectuées par Monsieur Y consistent globalement (et en très résumé) en :

- Secondier Monsieur X dans la gestion administrative quotidienne, aider dans la préparation des contrats en amont, préparer les foires et salons (en toute autonomie), etc.
- Dans un second temps, prendre en charge le commerce international (de nombreuses demandes proviennent d'Amérique latine).

15. Actuellement Monsieur Y est en écolage auprès de Monsieur X (des formations sont également prévues) mais l'objectif est de permettre à Monsieur Y d'exécuter seul ces tâches.

16. L'activité s'effectue au siège de l'entreprise (hors cas de déplacements professionnels). La rémunération horaire (CP 220) est payée avec un acompte avant le 25 du mois et avec un solde au 15 du mois. Des titres-repas sont accordés au travailleur pour les jours travaillés (pointeuse). Des points réguliers sont réalisés avec chaque collaborateur et un point mensuel est réalisé avec toute l'équipe. La société fournit le matériel avec un accès au Cloud sécurisé. Le matériel informatique est attribué selon les besoins. Monsieur X partage actuellement ses bureaux mais Monsieur Y disposera bientôt de son propre espace de travail.

17. Au vu des informations communiquées par les demandeurs, les modalités actuelles d'organisation du travail peuvent être perçues comme relevant d'une relation d'aidant dans le régime de sécurité

¹ Article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989

² Article 171 de la même loi. Voy. également l'article 22^{ter}, alinéa 2 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs dont la rédaction est identique.

³ Cass., 29 février 2016, R.G.S.15.0052.F.

sociale des travailleurs indépendants. En effet, un aidant est une « *personne qui, en Belgique, assiste ou supplée un travailleur indépendant dans l'exercice de sa profession sans être engagée envers lui par un contrat de louage de travail.* »⁴. A l'heure actuelle, il n'est dès lors pas possible de conclure à une relation de travail salarié pour ces éléments.

18. La Commission recommande donc aux demandeurs de revoir les modalités d'organisation du travail afin que celles-ci ne reflètent plus à l'avenir la collaboration/assistance avec/de Monsieur X et que Monsieur Y puisse exercer seul ses tâches sur base des instructions claires et établies.

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

19. En ce qui concerne la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, le statut d'époux des parties à la relation de travail n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination y compris dans le cadre d'une société⁵, pour autant qu'il existe un lien de subordination effectif entre l'administrateur de la société et son époux travailleur.

20. Sur base du formulaire de demande et des explications supplémentaires reçues, Monsieur X définit les tâches à effectuer par Monsieur Y ainsi que les modalités nécessaires à leur réalisation. Ils s'organisent ensuite ensemble selon l'urgence et l'importance de chaque tâche.

21. Etant donné la période actuelle d'écologie de Monsieur Y, il est difficile de se prononcer sur la possibilité d'un contrôle hiérarchique de Monsieur X sur le travail effectué par Monsieur Y.

22. La Commission recommande donc aux demandeurs de formaliser clairement les instructions-cadre que Monsieur X fournira à Monsieur Y pour l'exécution précise de ses tâches attitrées à la suite de la période d'écologie.

23. La Commission informe les demandeurs qu'à l'heure actuelle, sur base des informations reçues, si jamais la relation de travail est examinée par les services d'inspection, celle-ci serait indiquée dans les faits comme une relation de travail de travailleur indépendant et Monsieur Y serait invité à s'affilier à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

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

Avis 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 et sous la réserve mentionnée au point 24 ci-dessus que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable ;
- en l'état actuelle, elle ne peut pas conclure que la relation de travail qui lui a été soumise pour avis est compatible avec la qualification de relation de travail salariée ;

La Commission invite les demandeurs à suivre ses recommandations mentionnées aux points 13, 18 et 22.

⁴ Arrêté royal n°38 du 27 juillet 1967, organisant le statut social des travailleurs indépendants, *M.B.*, 29 juillet 1967, art. 6.

⁵ C.trav.Liège, 5 avril 1988, Chr.D.S., 1990,p.398.

Ainsi décidé à la séance du 26/09/2025.

Le Président,

Pascal HUBAIN

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.