
Dossier n°: 310 – FR – 2025/07/07

Demande conjointe

Partie demanderesse I : X

Partie demanderesse II : Y

Demande de qualification de la relation de travail

1. Le 7 juillet 2025, Monsieur X et son épouse, Madame Y, ont saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande conjointe de qualification concerne les activités de soutien, en particulier destinées aux professionnel(le)s de la relation d'aide et/ou à leurs bénéficiaires effectuées par Madame Y en tant que travailleur salarié auprès de la société Z dont Monsieur X et Madame Y sont administrateurs. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- La description de fonction (juin 2025) de Coordinateur (trice) et animateur (trice) pluridisciplinaire ;
- La publication de la constitution de la société Z au Moniteur belge.

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 2 septembre 2025. Madame Y et Monsieur X n'ont pas souhaité être entendus lors de cette séance.

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. 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, Madame Y et Monsieur X expliquent que la société Z souhaite engager, à partir de 2026, Madame Y sous contrat de travail à temps partiel pour y développer des activités d'accompagnements des professionnels de la relation d'aide dans le cadre de séminaires centrés sur la pratique de terrain et également pour développer un pôle d'ateliers et autres activités en lien avec sa pratique de céramiste. Ils souhaitent dès lors que la Commission puisse rendre un avis concernant les possibles futures activités salariées qui seraient exercées par Madame Y au sein de la société Z étant donné que Madame Y et Monsieur X sont administrateurs de la société (45% des parts chacun) et que Madame Y exerce également des activités de thérapeute en tant qu'indépendante.

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. Pour rappel, aucun projet de contrat de travail n'a été produit par les demandeurs.

2. La liberté d'organisation du temps de travail

11. Dans le formulaire de demande, les demandeurs décrivent l'organisation du temps de travail comme suit : annuellement, un volume de journées de séminaires et d'ateliers sera déterminé par l'assemblée générale (AG) pour l'année à venir et sur cette base, le planning de travail de Madame Y sera établi pour la prestation des activités de formation avec du public. Le travail de préparation, communication, gestion administrative et logistique, évaluation, suivi des demandes, etc. sera presté dans le cadre d'un horaire fixe notifié dans le contrat de travail.

Un fichier de prestations sera tenu et complété par Madame Y pour y renseigner ses prestations du mois en cours et ses éventuelles prises de congés ou journées d'incapacité. Ce document sera accessible en tout temps pour en permettre le contrôle interne et externe.

12. Au vu des informations communiquées par les demandeurs, d'une part, il est prévu que le planning de Mme Y soit préétabli par l'AG. Mais, d'autre part, il est également communiqué que cette dernière déterminera seule son planning et en informera via un fichier de prestations. Ces deux informations étant contradictoires, ils ne permettent pas d'examiner la liberté d'organisation du travail proprement dite. Il n'est dès lors pas possible de conclure à une relation de travail salarié ou non pour ces éléments.

13. De telles modalités d'organisation du temps de travail ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salarié.

3. La liberté d'organisation du travail

14. Dans le formulaire de demande, les demandeurs décrivent l'organisation du travail comme suit : dans le respect du volume annuel de journées de séminaires et ateliers défini annuellement par l'AG, et dans le respect des missions de la société Z, Madame Y disposera d'une autonomie pour organiser son travail, acquérir du matériel dans le respect du budget alloué, déterminer l'offre de contenu des ateliers. Elle en rendra compte par la rédaction en fin d'année d'un rapport d'activités portant sur les activités proposées. Celui-ci sera destiné à l'AG pour prise de connaissance et contrôle de la pertinence des choix posés et leur éventuel ajustement. Les prestations concernées par le contrat de travail d'employée établies pour Madame Y devront s'exécuter dans un cadre que la société Z souhaite comparable à celui qu'elle mettrait en place pour l'engagement d'une personne externe (contrat de travail, règlement de travail, horaire hebdomadaire et planning annuel d'application, rapport d'activités annuel, plan d'action annuel pour ce qui concerne le volume d'activités).

15. Madame Y disposera d'une large autonomie pour organiser son travail. Elle utilisera son propre matériel et aucune rémunération n'est fixée au sein du formulaire de demande.

16. De telles modalités d'organisation du travail ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salarié.

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

17. Il ne ressort pas des informations fournies au sein du formulaire de demande qu'un contrôle hiérarchique soit effectué par la société Z sur le travail de Madame Y.

L'assemblée générale de la société ne peut pas être considérée comme une instance exerçant l'autorité, les directives qu'elle donne n'ayant qu'un caractère général et ne constituant pas des instructions précises qu'un travailleur doit respecter¹. Elle ne s'occupe pas de la gestion journalière de la société dont relève nécessairement la surveillance de l'éventuelle activité salariée de l'administrateur². Le fait que l'assemblée générale ne se réunit qu'une fois par an a pour conséquence que cet organe ne peut être considéré comme une instance exerçant l'autorité³.

18. Madame Y, au regard de sa large autonomie pour organiser son travail, décidera elle-même du contenu de son travail (détermine l'offre de contenu des ateliers). Concernant ses absences, elle devra seulement les consigner dans un fichier qui sera par la suite examiné par l'AG.

19. De telles modalités ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salarié.

20. 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.

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 ;

¹ Trib.trav.Tongres 24 mars 1997, J.T.T., 1997, p. 413.

² C.trav.Anvers, 15 septembre 1997, Chr.D.S., 2001, p. 137.

³ C.trav.Bruxelles, 10 septembre 2009, Chr.D.S., 2011, p. 325.

Estime, à la majorité des voix et sous la réserve mentionnée au point 20 ci-dessus que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable ;
- les éléments qui lui ont été soumis ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salariée envisagée.

Ainsi décidé à la séance du 02/09/2025.

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.