

---

Dossier n°: 228 – FR – 20210929

Demande unilatérale  
Partie demanderesse : X

<b>Demande de qualification de la relation de travail</b>
---

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 12 juin 2019 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 29/09/2021 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le PV de l'Assemblée générale de la SRL Y du 25 juin 2021 ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en réponse aux questions complémentaires posées par la CRT en date du 7/10/2021 (suite à l'audience) , soit :

- en date du 12/10/2021 : un projet de contrat de travail ;
- en date du 15/10/2021 : les preuves de paiement des formations suivies et la réponse aux questions posées par la CRT quant aux horaires des formations et à la connaissance de gestion de base ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 7/10/2021 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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, des pièces y annexées et des explications données par Monsieur X lors de l'audience du 7/10/2021 ;

### 1. Faits et antécédents

La demande vise la relation de travail entre Monsieur X et la société SRL Y ;

L'intéressé s'interroge sur la possibilité d'exercer une activité en tant que travailleur salarié dans la société SRL Y (sandwicherie) ;

Monsieur X précise avoir démissionné de son statut d'administrateur de la SRL Y en date du 25 juin 2021 et avoir diminué le nombre de parts sociales/d'actions qu'il possède ;

Que toutefois aucune décision de l'organe compétent actant la démission n'a été publiée aux annexes du *Moniteur belge*, et, aucun changement de gérant (ou de gérance) n'est mentionné auprès de la Banque-Carrefour des entreprises (BCE) ;

Monsieur X suit, parallèlement à l'activité prestée dans la SRL Y des formations à horaires variables ;

La demande introduite découle du fait que la société Y, en tant qu'employeur, souhaitait obtenir un soutien à l'emploi via le dispositif SESAM (proposé par le SPW et le Forem) ;  
Sans ce dispositif, Monsieur X n'aurait pas eu l'intention de demander un changement de statut ;

### 2. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §3, de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

### 3. Examen de la demande

Que les dispositions du chapitre V/1 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 ;

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'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte des déclarations de Monsieur X ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, le projet de contrat de travail prévoit que l'intéressé devra respecter un horaire fixe ;

Que l'intéressé met en avant le fait qu'il suit des formations qui sont prioritaires sur son travail à la sandwicherie et que son horaire sera adapté en fonction de ces formations ;

Que toutefois les horaires de ces formations ne semblent pas interférer avec les horaires de la sandwicherie ;  
Que ces formations n'ont donc pas réellement d'impact sur l'organisation du temps de travail ;  
Que ces indices vont plutôt dans le sens d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, l'intéressé apporte les connaissances de gestion de base à la société ;  
Ceci emporte comme conséquence que Monsieur X est effectivement la personne qui dispose de l'habilitation nécessaire pour gérer la société et la preuve n'a pas été apportée qu'une autre personne dispose également d'une telle habilitation ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le fait pour le travailleur de détenir 5 parts dans la société Y n'est pas de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce nombre de parts n'est pas de nature à révéler que par l'exercice de son travail, ce travailleur aurait pour objectif de faire fructifier le capital de l'entreprise et d'en supporter également les pertes ni même qu'il aurait la possibilité d'influencer les décisions ;  
Que toutefois, étant donné que c'est Monsieur X qui apporte les connaissances de gestion de base, il semble impossible que les gérants actuels exercent effectivement un contrôle hiérarchique à son encontre et que l'intéressé n'ait aucun pouvoir de décision ;

Que de manière générale il ne semble pas avoir de différence notable entre la relation de travail envisagée et la relation de travail déjà en cours ;

Que tous ces éléments mentionnés ne permettent pas la qualification de contrat de travail salarié que l'intéressé souhaite donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable mais non fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de salarié.

Ainsi décidé à la séance du 22/11/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

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.