

Expéditeur
**Commission Administrative de règlement de la
relation de travail (CRT) - Chambre Francophone**

Centre Administratif Botanique - Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 bte 136, 1000 Bruxelles

Destinataire :

Dossier n°: 279 – FR – 2024/03/03

Demande conjointe

Partie demanderesse I : *Monsieur X*

Partie demanderesse II : La société Y (succursale belge)

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 3 mars 2024, Monsieur X, a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande conjointe de qualification concerne les prestations pour l'avenir de « *country manager* » effectuées en tant que travailleur salarié par Monsieur X auprès de la succursale belge de la société étrangère la société Y dont il est le seul administrateur. Monsieur X souhaite également poursuivre son activité d'indépendant à titre complémentaire en tant qu'administrateur de la succursale. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Contrat entre Monsieur X et la société Y, datant du 19/01/2018 ;
- Amendement au contrat datant du 4/11/2021 ;
- Documents relatifs à la carte professionnelle de Monsieur X ;
- Décision de renouvellement de l'autorisation de travail de Monsieur X, en tant que représentant légal/directeur de la succursale belge de la société Y.

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 23 avril 2024. Monsieur X a été entendu lors de cette séance. Des informations complémentaires ont été demandées. Deux rappels ont été envoyés par mail concernant cette demande d'informations complémentaires (le 31 mai 2024 et le 24 septembre 2024).

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 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

Personne de contact : Laurélie Vandenameele
Tél : +32 471 77 67 48
Email : CAR-CRT@minsoc.fed.be
<https://commissionrelationstravail.belgium.be/fr/>

.be

« § 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 pour l'avenir, 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 Commission croit cependant utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « ruling social » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de travail.

9. Rappelons que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.

10. Ceci implique que la ou les parties à la relation de travail puissent fournir à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.

11. La Commission a demandé des informations complémentaires à Monsieur X. La Commission souhaitait pouvoir prendre connaissance d'un projet de contrat pour l'avenir établi avec la société-mère de LA SOCIÉTÉ Y au Rwanda dans lequel les fonctions de « *country manager* » de Monsieur X en Belgique sont décrites de manière précises. Malgré plusieurs rappels de mails (le 31 mai 2024 et le 24 septembre 2024), Monsieur X n'a pas été en mesure de fournir ce projet de contrat.

12. Lorsque les questions qui n'ont pas reçu de réponse attendue ont trait à des éléments qui sont essentiels pour juger de la nature de la relation de travail, la demande doit être déclarée irrecevable.

13. Or en l'espèce, la Commission constate que les questions portaient sur des éléments essentiels sans lesquels la Commission n'est pas en mesure de statuer en connaissance de cause.

14. Afin de donner un effet utile à l'avis de la Commission, celle-ci souhaite insister sur les points suivants.

15. Pour ce qui concerne le statut légal de la succursale en Belgique :

- Il s'agit bien d'une succursale de la société étrangère Y qui n'a donc pas de personnalité juridique propre et a la même dénomination sociale que la société-mère. Son siège social est au Rwanda ;
- Cette succursale est soumise à l'impôt des non-résidents en Belgique ;
- Elle est également soumise à la cotisation annuelle à charge des sociétés auprès de l'INASTI.

16. Pour ce qui concerne les règles en matière de détachement, le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale explique que :

« Soit l'Etat d'envoi n'a pas conclu de Convention bilatérale de sécurité sociale avec la Belgique :

En pareil cas, le régime belge de sécurité sociale s'appliquera au travailleur occupé par un employeur établi dans un tel Etat tiers si cet employeur possède sur le territoire belge un siège d'exploitation auquel est attaché ce travailleur.

Au contraire, si cette condition n'est pas remplie, le travailleur concerné ne pourra pas être assujéti au régime belge de sécurité sociale.

Un tel travailleur pourra demander auprès de la Direction des Relations internationales de l'ONSS une attestation qui confirme cette situation.

Dans ce cas, le travailleur concerné restera assujéti au régime de sécurité sociale du pays d'envoi durant le détachement en Belgique si la législation de ce pays d'envoi le permet. »¹.

17. Ces règles sont aussi d'application en cas d'exercice d'une activité non salariée, les détachements n'étant prévus que pour les pays membres de l'UE ou les Etats qui ont conclu une convention bilatérale avec la Belgique.

18. Sur base de ce qui précède, Monsieur X, représentant permanent, est bien soumis à la législation belge de sécurité sociale car, la société Y a un siège d'exploitation en Belgique avec sa succursale.

19. Pour ce qui concerne le statut social de Monsieur X en Belgique :

- Ce dernier a été nommé représentant permanent de la succursale de la société Y en Belgique. Ainsi, la succursale est administrée directement par la société Y, cette dernière ayant nommé Monsieur X comme représentant permanent.

- Sur base de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, Monsieur X est assujéti au statut social des travailleurs indépendants en Belgique pour l'exercice de son mandat rémunéré comme représentant permanent :

« Sous réserve de l'application des articles 5bis et 13, § 3, les personnes qui sont désignées comme mandataires dans une association ou une société de droit ou de fait qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif, ou qui, sans être désignées, exercent un mandat dans une telle association ou société, sont présumées, de manière réfragable, exercer une activité professionnelle de travailleur indépendant. L'activité professionnelle de travailleur indépendant, comme mandataire au sein d'une association ou une société assujétiée à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents, est présumée, de manière réfragable, avoir lieu en Belgique. »

20. Pour répondre à la demande de la Commission concernant ses fonctions de « *country manager* », Monsieur X a fourni un contrat datant du 17 septembre 2018. La difficulté avec le contrat produit par Monsieur X est qu'il est directement relié à son mandat de représentant permanent pour lequel il est assujéti au statut social des travailleurs indépendants. En effet, d'une part, il n'a aucune autre fonction légalement reconnue en Belgique que celle de représentant permanent. Sa fonction de « *country manager* » qui semble pourtant pour partie être exercée sous lien de subordination, n'est pas distinguée de sa fonction de mandataire. D'autre part, l'ensemble des revenus perçus depuis 2019 ont été déclarés et qualifiés de revenus professionnels de dirigeant d'entreprise. Il ne perçoit pas de revenus distincts pour son activité de « *country manager* » au sein du siège d'exploitation en Belgique.

21. Afin de pouvoir répondre aux conditions requises pour qu'un mandataire puisse exercer une activité au sein de la même société les conditions suivantes doivent en principe être remplies². Il doit s'agir :

- De deux activités totalement distinctes ; c'est-à-dire, d'une part, l'existence d'une distinction réelle entre les tâches de mandataire et, d'autre part, des tâches techniques et matérielles comme salarié ;

- D'un paiement d'un salaire distinct pour le travail presté comme salarié (il ne peut s'agir d'un revenu de dirigeant d'entreprise déguisé) ;

- D'une existence d'un lien de subordination réel dans le cadre de l'activité salariée. L'intéressé doit prouver que l'organe dont il dépend dispose d'un pouvoir de direction et de surveillance sur le travail qu'il accomplit pour le compte de son employeur. Par exemple, l'intéressé ne doit pas disposer d'une

¹ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/notion-et-formalites/formalites-accomplir/detachement-en-matiere>

² Cass. 30/05/1988, Pas. I, 1169 ; Cass. 18/05/1981, Pas. I, 1079 ; BEAUFILS N., « Contrat de travail, mandat social », J.T., 1981, 213 et s. ; JADOT F., *La situation juridique en droit social des administrateurs...*, Ann.dr., Liège 1982, 339 et s. ; GHEYSEN K., note dans R.G.F., 1988, 245.

voix prépondérante dans l'organe d'administration qui pourrait difficilement justifier du lien de subordination en cas de parité des voix.

22. Or, sur base des informations qui nous ont été transmises par Monsieur X, il semblerait que les deux premières conditions susvisées ne soient pas remplies. Sa situation ne pourrait être modifiée que pour le futur et non pour le passé.

23. En conclusion, il serait utile que Monsieur X produise un nouveau contrat salarié distinguant expressément son mandat de représentant permanent de celui de travailleur salarié, en mentionnant distinctement les compétences et tâches attribuées comme salarié et non comme représentant permanent de la société Y (chargé de l'administration de la succursale).

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 ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Séverin Gunumana Shatangiza, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix, que la demande de qualification de la relation de travail ne peut être examinée, par manque d'éléments essentiels, et est donc irrecevable ;

Ainsi décidé à la séance électronique du 17/02/2025.

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.