



Service public fédéral  
**Sécurité sociale**

*Expéditeur*

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

Centre Administratif Botanique - Finance Tower  
Boulevard du Jardin Botanique 50 bte 135, 1000 Bruxelles

*Destinataire :*

---

Dossier n°: 119 – FR – 20180308

Demande conjointe

Partie demanderesse : Y (SCRL); représentée par Madame Z, gérante

N° BCE : \*

Autre partie à la relation de travail : Madame X

NN : \*

<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 11 février 2013 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 **8/3/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de formation-insertion en entreprise ;
- les statuts de la société Y ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans son formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée.

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

- Monsieur Jean-François Neven, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, président ;
- 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 ;
- Madame Géraldine Elfathi, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, 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 et des documents y annexés et des informations communiquées,

Que les parties n'ont pas demandé à être entendues.

\* \* \*

## **1. Antécédents et objet de la demande**

La société exerce une activité de commerce de détails. Elle occupe comme stagiaire, dans le cadre d'un contrat de formation-insertion en entreprise, Madame X. Ce contrat doit prendre fin le 17 mai 2018. Il est prévu que la société occupe ensuite Madame X comme employée-vendeuse à temps partiel (19 heures par semaine) pendant trois mois au moins.

Il est envisagé que Madame X soit nommée comme mandataire à titre gratuit de la société, pour reprendre le mandat précédemment exercé par Madame W.

Il est prévu que ce mandat implique la participation à une journée de réunions par mois ainsi que la participation volontaires aux événements organisés par la société. Les parties exposent que l'activité de mandataire interviendra en-dehors des horaires de travail, sans listing de tâches assignées (à la différence de ce qui sera prévu pour le contrat de travail), sans personne de référence (contrairement à ce qui est prévu pour le stage et pour l'exécution ultérieure du contrat de travail).

Les parties souhaitent connaître l'incidence que le mandat pourrait avoir sur le contrat de travail (et vice versa).

## **2. Incidence du mandat sur le statut social des travailleurs indépendants**

Il résulte de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 que « 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 ».

Cette présomption peut être renversée, notamment, lorsque la gratuité du mandat est prévue par les statuts ou par une délibération de l'organe compétent pour fixer les rémunérations.

En l'espèce, les statuts précisent que le mandat des administrateurs peut être rémunéré. Le mandat a donc, en principe, vocation à être rémunéré et à être exercé dans un but de lucre.

Sur base des documents déposés, Madame X devrait donc être assujettie au statut social des travailleurs indépendants.

### 3. Incidence du mandat sur la relation de travail salariée

- 3.1. En règle, « *le lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne* » (Cass. 10 septembre 2001, S.00.0187F; Cass. 27 avril 1998, S.97.0090.F; Cass. 23 juin 1997, S.96.0140F; Cass. 9 janvier 1995, Pas. 1995, p. 28; Cass. 14 novembre 1994, Pas. 1994, p. 936; C.T. Liège, 21 janvier 1997, J.T.T. 1997, p. 497).

Dans le cas d'une personne qui est à la fois mandataire et sous contrat de travail au sein d'une même société de personnes, on admet que le lien de subordination subsiste pour autant :

- que les fonctions de salarié et les activités de mandataire soient clairement distinctes,
- que pour les fonctions de salarié, le travailleur soit placé sous l'autorité d'un organe de la société.

- 3.2. Ainsi, pour que le contrat de travail à intervenir entre la société et Madame X ne soit pas requalifié en collaboration indépendante, il y aura, tout d'abord, lieu que les activités soient clairement distinctes ce qui pourrait justifier que les tâches à exercer en tant que salariée et en tant qu'administrateur soient définies de manière explicite, de préférence par écrit.

Il y aura lieu ensuite que le Conseil d'administration et/ou une personne chargée de la gestion journalière puisse effectivement exercer une autorité sur les actes exécutés par Madame X dans le cadre de son contrat de travail.

Moyennant respect de ces conditions et sans préjudice des obligations éventuelles à l'égard du statut social des travailleurs indépendants, le contrat de travail et le mandat au sein de la société, sont susceptibles de co-exister.

En d'autres termes, la relation de travail telle qu'envisagée n'est pas incompatible avec en parallèle l'exercice du mandat gratuit également envisagé par les parties, pour autant qu'un véritable contrôle hiérarchique puisse avoir lieu de la part de l'organe de gestion.

#### Par ces motifs,

La Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que :

**moyennant respect des conditions rappelées au point 3.2. et sans préjudice des obligations éventuelles à l'égard du statut social des travailleurs indépendants, le contrat de travail et le mandat au sein de la société, sont susceptibles de co-exister.**

Ainsi décidé à la séance du 23/3/2018.

Le Président,

Jean-François NEVEN

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.