



**ANALYSE CRITIQUE DE LA  
PRESOMPTION CONCERNANT LA  
NATURE DE LA RELATION DE TRAVAIL  
(CHAPITRE V/1 DE LA LOI SUR LES  
RELATIONS DE TRAVAIL)**

**Koen NEVENS,**

*Substitut de l'auditeur du travail près le tribunal du travail de Gand*

**François SCHAPIRA,**

*Avocat Claeys & Engels*



---

**SOMMAIRE**

<b>1. Introduction</b>	93
<b>2. Le champ d'application personnel</b>	94
2.1. Quatre secteurs en ligne de mire	94
2.2. La compétence d'extension du Roi	99
<b>3. L'exception : les relations de travail familiales</b>	100
<b>4. Le mécanisme</b>	102
4.1. Une présomption sectorielle réfragable et mathématique de lien d'autorité	102
4.2. Analyse des critères socio-économiques	105
4.2.1. Critères directement liés au concept d'entreprise	106
4.2.2. Critères liés à la portée et au mode d'exécution de la prestation de travail	110
4.2.3. Critères liés au mode de rémunération	114
4.3. Renversement de la présomption	115
<b>5. Evaluation par rapport aux dispositions de la loi sur les relations de travail</b>	117
5.1. Incohérence entre les critères généraux et spécifiques (articles 333 et 334) et les critères fondant la présomption (article 337/2, § 1)	117
5.2. Eléments de mathématique	120
5.3. L'effet ambivalent des présomptions de l'article 337/2	122
<b>6. Evaluation par rapport aux autres présomptions</b>	123
6.1. Rapports avec les autres présomptions de contrat de travail	123
6.2. Les présomptions dans leur rapport avec les assimilations prévues par la législation relative à la sécurité sociale	127
<b>7. Conclusion</b>	129



*La lutte contre la fausse indépendance a été relancée par l'introduction d'une présomption légale de contrat de travail et d'une présomption de collaboration indépendante. L'ancien secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale et fiscale John Crombez a ainsi réalisé, avec le précédent gouvernement, l'un des objectifs de son programme politique : renforcer la lutte contre la fraude sociale et fiscale en luttant contre le phénomène des faux indépendants et des faux salariés par des moyens simples et efficaces.*

*Dans le cadre du présent article, nous analysons les présomptions de l'article 337/2 de la loi sur les relations de travail.*

*Nous en examinons dans un premier temps le champ d'application et critiquons l'approche sectorielle choisie par le législateur.*

*Dans un second temps, nous analysons le fonctionnement et le mécanisme propre des nouvelles présomptions, les critères légaux sur lesquels s'appuient les présomptions, les implications procédurales de ces dernières et les conditions dans lesquelles elles peuvent être renversées.*

*Nous poursuivons par une évaluation des présomptions. Nous mettons en évidence certaines difficultés rédactionnelles et conceptuelles. Enfin, nous évaluons les présomptions par rapport aux autres présomptions de contrat de travail et de collaboration indépendante et aux catégories assimilées aux travailleurs salariés par l'arrêté royal portant exécution de la loi sur la sécurité sociale.*

*De strijd tegen schijnzelfstandigheid kreeg een nieuwe impuls door de invoering van een wettelijk vermoeden van arbeidsovereenkomst en een vermoeden van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. De voormalige staatssecretaris voor de bestrijding van de sociale en de fiscale fraude John Crombez realiseert zodoende, samen met de regering, één van zijn beleidsdoelstellingen: aan de hand van eenvoudige en efficiënte middelen de strijd tegen sociale en fiscale fraude versterken door het fenomeen van schijnzelfstandigen en schijnwerknemers te bevechten.*

*In dit artikel volgt een analyse van de nieuwe vermoedens van artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet.*

*Eerst onderzoeken wij het toepassingsgebied van dit artikel, met een kritische blik op de sectorale aanpak die door de wetgever werd gekozen.*

*Vervolgens analyseren wij het werkingsmechanisme eigen aan deze nieuwe vermoedens, alsook de wettelijke criteria waarop de vermoedens zijn gebaseerd, de processuele uitwerking ervan en de voorwaarden onder dewelke zij kunnen weerlegd worden.*

*Daarna volgt een evaluatie van de vermoedens. We benadrukken enkele redactionele en conceptuele moeilijkheden. Ten slotte, evalueren we de vermoedens in verhouding tot de andere vermoedens van de arbeidsovereenkomst en zelfstandige samenwerking, alsook tot de categorieën gelijkgesteld aan werknemers zoals bepaald in het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet.*



## 1. INTRODUCTION

1. La lutte contre la fausse indépendance figure depuis des années à l'agenda politique. Cette lutte a été relancée par l'introduction d'une présomption légale de contrat de travail et d'une présomption de collaboration indépendante <sup>(1)</sup>. L'ancien secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale et fiscale John CROMBEZ a ainsi réalisé, avec le précédent gouvernement, l'un des objectifs de son programme politique : renforcer la lutte contre la fraude sociale et fiscale en luttant contre le phénomène des faux indépendants et des faux salariés par des moyens simples et efficaces <sup>(2)</sup>.

De telles présomptions avaient déjà été envisagées par le passé. Durant leur mandat de ministres de l'Emploi, Laurette ONCKELINCKX et Franck VANDENBROUCKE avaient établi des avant-projets de loi, restés cependant lettre morte.

La doctrine réclame elle aussi de longue date une présomption générale de travail salarié <sup>(3)</sup>, du moins pour certains emplois <sup>(4)</sup>. En 1994, DEWALLENS et VAN GOETHEM proposaient déjà d'adopter une présomption de contrat de travail pour les médecins hospitaliers <sup>(5)</sup>. Plus récemment, DOOMS et MESSIAEN ont suggéré d'introduire une présomption générale d'autorité dans la loi sur les relations de travail <sup>(6)</sup>.

Le législateur a désormais répondu à ces attentes.

2. L'exposé des motifs du projet de la loi modifiant la loi sur les relations de travail indique que les nouvelles présomptions sont dictées par la Recommandation n° 198 (2006) sur la relation de travail de l'Organisation internationale du travail <sup>(7)</sup>. En 2006, l'OIT avait en effet invité les Etats à se pencher sur le sujet <sup>(8)</sup>. On observera toutefois que la loi sur les relations de travail constituait déjà dans sa première mouture une transposition de cette recommandation et que le législateur avait alors expressément refusé d'instaurer une présomption « générale » de contrat de travail <sup>(9)</sup>.

(1) Loi du 25 août 2012 modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail, *M.B.*, 11 septembre 2012, entrée en vigueur le 1er janvier 2013. Pour une étude approfondie de l'application dans le temps de la loi, voyez K. NEVENS et F. SCHAPIRA, « Schijnzelfstandigen in Het Defensief? Het Vermoeden Betreffende De Aard Van De Arbeidsrelatie (Hoofdstuk V/1 Arbeidsrelatiewet) », in G. VAN LIMBERGHEN (dir.), *Misbruik- en fraudebestrijding in het sociaal recht*, Anvers, Intersentia, 2015, pp.133-139.

(2) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/001, p. 4.

(3) Voyez, par exemple, J. SCHATTEMAN et Ph. VANDEN BROECK, "Het onderscheid tussen werknemer en zelfstandige in de rechtspraak", *Arbbl.*, 1995, p. 47.

(4) Voyez, par exemple, P. HUMBLET et T. MARTENS, « De normatieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie : het organisatorische kader », in M. RIGAUX et A. VAN REGENMORTEL (dir.), *Rechts(on)zekerheid omtrent (schijn)zelfstandigheid*, Anvers, Intersentia, 2007, p. 156.

(5) Voyez F. DE WALLENS et R. VAN GOETHEM, « Kwalificatieproblemen bij het vaststellen van het ondergeschikt verband bij ziekenhuisgeneesheren », (note sous C. trav. Gand, 8 février 1993), *VI.T.Gez.*, 1994-1995, p. 151.

(6) Voyez V. DOOMS et T. MESSIAEN, *Schijnzelfstandigheid*, Bruxelles, Larcier, 2008, n° 744 et n° 745.

(7) [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198).

(8) Art. 11.b de la Recommandation.

(9) Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2006-2007, n° 2773/1, p. 205.

---

En réalité, on ne peut affirmer que la recommandation de 2006 a influencé de manière substantielle la forme initiale de la loi sur les relations de travail, cette recommandation n'étant citée que *pro forma* dans le préambule, sur avis du Conseil d'Etat. Il en va tout autrement des modifications apportées à la loi sur les relations de travail par la loi du 25 août 2012. L'avis du Conseil d'Etat souligne d'ailleurs qu'elles permettent de se rapprocher davantage de la recommandation de l'OIT<sup>(10)</sup>. Sur le plan politique, il semblerait que la longue crise gouvernementale de 2011 ait amoindri la réticence à une présomption de contrat de travail. La présomption de collaboration indépendante introduite simultanément résulte manifestement du compromis qui en a eu raison.

**3.** Dans le cadre du présent article, nous analyserons les présomptions de l'article 337/2 de la loi sur les relations de travail.

Nous en examinerons, dans un premier temps, le champ d'application et critiquerons l'approche sectorielle choisie par le législateur.

Dans un second temps, nous analyserons le fonctionnement et le mécanisme propre des nouvelles présomptions, les critères légaux sur lesquels s'appuient les présomptions, les implications procédurales de ces dernières et les conditions dans lesquelles elles peuvent être renversées.

Nous poursuivrons par une évaluation des présomptions. Nous mettrons en évidence certaines difficultés rédactionnelles et conceptuelles. Enfin, nous évaluerons les présomptions par rapport aux autres présomptions de contrat de travail ou de collaboration indépendante et aux catégories assimilées aux travailleurs salariés par l'arrêté royal portant exécution de la loi sur la sécurité sociale.

## **2. LE CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL**

### **2.1. Quatre secteurs en ligne de mire**

**4.** Bien que la loi du 25 août 2012 instaure des présomptions *générales* de contrat de travail et de collaboration indépendante, leur champ d'application reste circonscrit. L'article 337/1, § 1 de la loi sur les relations de travail prévoit en effet que les présomptions s'appliquent uniquement aux relations de travail dans le cadre suivant :

- l'exécution des activités énumérées à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992, relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée ;
- l'exercice de l'activité consistant à effectuer, pour le compte de tiers, toutes sortes de surveillance et/ ou des services de garde ;
- le transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et le transport de personnes avec un handicap ;
- les activités qui ressortissent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage.

---

(10) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/001, p. 21.



Le législateur a opté pour une approche sectorielle <sup>(11)</sup>, visant dans un premier temps les seuls secteurs de la construction, du transport, de la surveillance et du nettoyage <sup>(12)</sup>. Le champ d'application des présomptions a depuis été étendu aux activités effectuées par des entreprises agricoles <sup>(13)</sup>.

D'un point de vue sociologique, le choix de ces quatre secteurs n'est guère aisé à justifier. L'exposé des motifs donne l'indication suivante :

*« Il s'agit de secteurs où les partenaires sociaux, depuis plusieurs années déjà, collaborent de manière constructive avec les pouvoirs publics pour lutter contre la fraude en vue de garantir une concurrence loyale. »*

Il est évident qu'ils ont été choisis parce que les partenaires sociaux étaient convaincus de l'ampleur du problème de la fausse indépendance dans les secteurs concernés. L'exposé des motifs de la loi sur les relations de travail de 2006 soulignait déjà que les secteurs de la construction, du nettoyage et de la surveillance – qualifiés de sensibles par le secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude pour ce type de fraude sociale <sup>(14)</sup> – étaient demandeurs de mesures spécifiques en matière de fausse indépendance.

Même si on peut souscrire à la vision des partenaires sociaux des secteurs en cause sur la fausse indépendance, on peut se demander si elle justifie l'introduction d'une présomption de contrat de travail limitée à ces seuls secteurs <sup>(15)</sup>. Il est regrettable que leur choix ne repose pas sur des données objectives permettant d'y constater la problématique et sur l'ampleur.

Le gouvernement ne dispose pas de telles données chiffrées <sup>(16)</sup>.

Sans nier l'ampleur de la fausse indépendance dans ces secteurs, force est de constater qu'une initiative législative sous-tendue par des preuves tangibles aurait gagné en légitimité. On a l'impression que ce sont plutôt les plaintes des hauts fonctionnaires et des associations d'intérêts qui ont conduit le législateur à prendre une initiative en matière de fausse indépendance.

(11) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/001, p. 6.

(12) Initialement, le secteur du nettoyage n'était pas visé, sauf les activités pouvant être considérées comme travaux immobiliers. L'élargissement du dispositif à l'ensemble du secteur du nettoyage est intervenu sur avis du Conseil national du travail (Avis n° 1.805 sur l'avant-projet de loi relatif à la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant, 27 juin 2012, p. 9).

(13) Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortissent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, *M.B.*, 28 juin 2013.

(14) Voyez la réponse du secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude à la question posée par le député E. THIEBAUT, *Q.R.*, Chambre, 2 avril 2013, n° 53/107, p. 296.

(15) Voyez également en ce sens, E. MORELLI, « La loi sur la nature des relations de travail et ses récentes modifications », *Ors.*, 2012/10, p. 15.

(16) Voyez les réponses du ministre du Travail à la question posée par le député LOGGHE, *Q.R.*, Chambre, 18 juin 2012, n° 53/70, p. 278, du secrétaire d'état à la lutte contre la fraude à la question posée par le député E. THIEBAUT, *Q.R.*, Chambre, 2 avril 2013, n° 53/107, p. 295.

Dans son rapport de 2004 concernant la prévention et la répression du phénomène des faux indépendants, la Cour des comptes avait déjà dénoncé ce *modus operandi* :

*« L'audit a révélé que l'autorité publique ne dispose pas de chiffres suffisants concernant la problématique même, ni à propos de l'intervention des services d'inspection vis-à-vis de cette problématique.*

(...)

*Le fondement empirique et l'évaluation de l'ensemble des mesures laissent cependant à désirer : il a été impossible de produire le moindre diagnostic socio-scientifique de la problématique, ni aucune évaluation de la politique menée<sup>(17)</sup>. »*

**5.** L'absence de justification à la limitation de la présomption de contrat de travail à certains secteurs pourrait se révéler problématique au regard du droit européen. L'arrêt *Limosa* de la Cour de justice de l'Union européenne nous en offre une illustration édifiante<sup>(18)</sup>. Dans cet arrêt, la Cour a considéré que l'objectif de lutte contre la fraude, notamment sociale, et de prévention des abus, en particulier la détection des cas de faux indépendants et la lutte contre le travail dissimulé peuvent être pris en considération en tant qu'exigences impérieuses d'intérêt général susceptibles de justifier une restriction à la libre prestation des services. A l'estime de la Cour, la portée générale et transversale de la déclaration *Limosa* pour les travailleurs indépendants est disproportionnée. A ce propos, l'avocat général CRUZ VILLALÓN mit en exergue ce qui suit :

*« Le système Limosa constitue une inversion du principe, à savoir la libre prestation des services, et de son exception et que, eu égard à sa portée extrêmement large et transversale et à son caractère préventif, il instaure une présomption générale de fraude ne reposant sur aucun élément statistique<sup>(19)</sup>. »*

Selon l'avocat général, l'obligation de déclaration préalable du système *Limosa* est assortie d'un nombre important d'exceptions, sans que les justifications ni les critères de leur définition apparaissent, et sans que la moindre explication sur leur raison d'être ait été fournie à la lumière des objectifs poursuivis. Suivi sur ce point par la Cour de justice, l'avocat général estima que, faute de toute explication fournie par la Belgique à cet égard, il ne peut qu'être constaté que les choix ainsi effectués ne sont pas cohérents avec les objectifs affichés, que le système *Limosa* ne permet pas pleinement d'atteindre lesdits objectifs et que les restrictions à la libre prestation des services qu'il comporte ne sont, par conséquent, pas conformes aux principes de nécessité et de proportionnalité.

A l'instar de la présomption réfragable de contrat de travail pour artistes en droit français<sup>(20)</sup>, il existe de fortes chances qu'à terme, la conformité de la présomption de

(17) Cour des comptes, *Prévention et répression du phénomène des faux indépendants*, mai 2004, pp. 2 et 26.

(18) C.J.U.E., 19 décembre 2012, C-577/10, concl. avocat général CRUZ VILLALÓN.

(19) Nous soulignons.

(20) Voyez C.J.C.E., 15 juin 2006, *Commission c. France*, aff. C-255/04. Dans cette affaire, la Cour estima que la présomption de salariat de droit français était de nature à décourager, d'une part, les artistes indépendants issus d'autres Etats membres de fournir leurs services en France et, d'autre part, les organisateurs de spectacles français d'engager de tels artistes. La Cour rejeta les causes de justification invoquées par le gouvernement français (la protection sociale des artistes et la lutte contre le travail

contrat de travail au principe de libre circulation des services soit discutée dans la mesure où cette présomption sera très certainement utilisée par les services d'inspection sociale et les institutions de sécurité sociale à l'égard de prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la Belgique.

L'absence d'évaluation quantitative et qualitative *ex ante* concernant la présomption, comme « prédestinée » à s'appliquer aux secteurs susvisés, risque de se heurter au principe de proportionnalité développé par la jurisprudence de la Cour de justice.

**6.** L'approche sectorielle souhaitée par le législateur revient-elle en pratique à une approche « secteur par secteur » ? Certains auteurs ont considéré à juste titre que les présomptions de contrat de travail et de collaboration indépendante s'appliquent à des *activités*, quel que soit le *secteur* dont dans lequel ces activités sont exercées <sup>(21)</sup>. L'article 337/1, § 1 de la loi sur les relations de travail confirme ce point de vue : seul *l'exercice d'activités* dans le secteur de la construction et du gardiennage est visé <sup>(22)</sup>. La référence à l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 sert uniquement à préciser les activités visées dans le secteur de la construction.

La réponse est moins évidente dans les secteurs du transport et du nettoyage. Dans le secteur du transport de choses, *l'exercice d'activités* n'est pas visé en tant que tel. Dans le secteur du nettoyage, on parle d'activités qui ressortissent à la commission paritaire pour le nettoyage, sans autre précision <sup>(23)</sup>.

Nous pensons que l'article 337/1, § 1, 3° et 4° vise les relations de travail qui s'inscrivent spécifiquement dans le domaine du transport de choses ou de personnes ou dans le secteur du nettoyage. L'avis n° 1805 du Conseil national du travail indique que les partenaires sociaux souhaitaient avant tout prendre des mesures pour certaines activités à risque plutôt que pour toute relation de travail envisageable dans un secteur déterminé <sup>(24)</sup>. Dans son avis n° 1821, le Conseil national du travail a davantage insisté sur ce point :

*« De l'examen préalable qu'il a mené de la liste établie par le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, des commissions paritaires qui pourraient être concernées par la procédure de fixation de critères spécifiques (dans le secteur de la construction et du transport), le Conseil tient d'ores et déjà à souligner qu'il s'interroge quant à l'opportunité de reprendre certaines commissions paritaires dans cette liste, considérant qu'un certain nombre d'entre elles ne sont pas concernées par un risque de fausse indépendance/faux salariat. Il en va notamment ainsi,*

---

dissimulé). La Cour souligna également qu'il appartenait à la France de respecter le principe de proportionnalité, qui exige que les mesures adoptées soient propres à garantir la réalisation de l'objectif qu'elles poursuivent et n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour qu'il soit atteint.

(21) Y. STOX et G. VAN DE MOSSELAER, « De strijd tegen de sociale fraude - voorbij de grenzen van de Arbeidsrelatiewet », *Or.* 2013/3, p. 76 ; L. VAN DEN MEERSCHÉ, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 409.

(22) L. VAN DEN MEERSCHÉ, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 409.

(23) Il s'agit de la commission paritaire n° 121 compétente pour les travailleurs qui exécutent des activités manuelles pour les entreprises qui exécutent principalement des activités de nettoyage pour compte de tiers ou avec un groupe d'ouvriers clairement distinct (ceci ressort clairement de l'avis n° 1805 du CNT, p. 9, [www.emploi.belgique.be/AE/fr-ae-12100.pdf](http://www.emploi.belgique.be/AE/fr-ae-12100.pdf)).

(24) Avis n° 1805 du CNT, pp. 8-9.

*s'agissant des travaux immobiliers, des commissions paritaires pour employés qui ne sont d'ailleurs pas expressément visées par les réglementations relatives à la lutte contre la fraude sociale et fiscale* <sup>(25)</sup>. »

VAN DEN MEERSCHE relève à juste titre que la présomption ne s'applique pas à toutes les activités relatives aux secteurs du transport et du nettoyage, notamment aux activités d'IT, de comptabilités, etc. effectuées pour une entreprise de nettoyage <sup>(26)</sup> ou de gardiennage <sup>(27)</sup>.

**7.** Se pose enfin la question de savoir si l'article 337/1, 2°, 3° et 4° de la loi vise uniquement les relations de travail entre un agent de gardiennage, un transporteur de biens ou de choses ou un nettoyeur qui intervient en tant qu'agent d'exécution <sup>(28)</sup> d'une entreprise de surveillance, de transport ou de nettoyage, ou si la loi vise, de manière plus large, l'agent de gardiennage, le transporteur de choses ou de personnes ou le nettoyeur qui contracte directement avec une entreprise n'effectuant pas les activités en question <sup>(29)</sup> ou avec une personne physique ou morale sans activité économique <sup>(30)</sup>.

L'interprétation restrictive nous paraît davantage conforme au prescrit légal. Dans le secteur du gardiennage, cette interprétation trouve appui dans l'article 1er de l'arrêté royal du 29 avril 2013 <sup>(31)</sup> qui prévoit que l'arrêté s'applique (uniquement) à la relation de travail entre un agent de gardiennage et son cocontractant. Pour l'application de l'arrêté, il faut entendre par « agent de gardiennage », l'agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière. Or, cette loi définit uniquement la notion d'entreprise de gardiennage <sup>(32)</sup> mais pas celle d'agent de gardiennage. De nombreuses dispositions de la loi se réfèrent néanmoins aux personnes qui exercent des activités de gardiennage au nom et pour le compte d'une entreprise de gardiennage et qui sont en principe détentrices d'une carte d'identification fournie par le service public fédéral Affaires intérieures <sup>(33)</sup>.

(25) Avis n° 1821 du CNT, p. 6.

(26) Dès lors que les travailleurs issus de ces secteurs ne ressortissent pas à la commission paritaire n° 121.

(27) L. VAN DEN MEERSCHE, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 410.

(28) En droit de la responsabilité, tant l'indépendant que le travailleur salarié peuvent être agents d'exécution. Le terme « agent d'exécution » est pourtant souvent réservé aux indépendants, les travailleurs salariés étant plutôt visés par le vocable « préposé ». Le concept de préposé est surtout utilisé en droit de la responsabilité extracontractuelle mais pas dans le domaine de la responsabilité contractuelle (voyez I. CLAEYS, *Samenhangende overeenkomsten en aansprakelijkheid*, Anvers, Intersentia, 2003, p. 204 ; C. PAUWELS, *Contractuele aansprakelijkheid voor hulppersonen of uitvoeringsagenten*, Anvers, Maklu, 1995, p. 142). M. JAMOULLE (*Le contrat de travail*, Liège, 1986, p. 138) et A. VAN OEVELEN, (« De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en de werkgever bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », in *ATO*, T-208 - p. 1120) partagent également le point de vue qu'un travailleur salarié peut être un agent d'exécution.

(29) Par exemple : un chauffeur de camion qui transporte des biens vers différentes filiales sur ordre d'une chaîne de supermarchés ou une personne entrée au service d'une entreprise informatique afin de surveiller les terrains de cette entreprise.

(30) Par exemple : une travailleuse domestique chargée de nettoyer le domicile privé d'un ménage.

(31) Ci-après : arrêté royal sur les relations de travail dans le secteur du gardiennage.

(32) Art. 1, § 1 de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

(33) Art. 8, § 3 de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

## 2.2. La compétence d'extension du Roi

8. Moyennant le respect d'une procédure d'avis <sup>(34)</sup>, le Roi a la compétence d'étendre le champ d'application de la présomption à d'autres secteurs.

9. Cette compétence n'est en aucune manière limitée par la loi, ce qui n'a pas échappé à la critique du Conseil d'Etat :

*« Il découle des principes constitutionnels qui gouvernent la relation entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif qu'il revient au législateur de fixer les éléments essentiels d'une réglementation et que le Roi peut uniquement être chargé de l'exécution des règles ainsi adoptées. Force est de constater que les pouvoirs que les articles 337/1, § 2, et 337/2, § 3, en projet, de la loi sur la relation de travail (articles 9 et 10 du projet) accordent au Roi ne satisfont pas à cette exigence, dès lors qu'ils visent à étendre la liste des relations de travail (article 337/1, § 2, en projet) ou à fixer des critères spécifiques pour un ou plusieurs secteurs ou pour une ou plusieurs (catégories de) professions (article 337/2, § 3, en projet), sans que le Roi soit lié à cet égard par quelque critère ou quelque condition que ce soit, abstraction faite de la limitation procédurale évoquée ci-dessus. Pour s'accorder avec les principes précités, ces habilitations devront être mieux circonscrites <sup>(35)</sup>. »*

Cette observation du Conseil d'Etat n'est pas sans conséquences pratiques : les cours et tribunaux du travail seront dans l'impossibilité d'écarter un arrêté royal pour excès de compétence dans le cadre d'un litige, sauf si une autre forme d'illégalité était constatée. La délégation de compétence au Roi est tellement large qu'il ne pourra jamais lui être reproché d'avoir excédé ses compétences. L'article 105 de la Constitution est ainsi vidé de son sens.

En réaction à l'avis du Conseil d'Etat, le gouvernement argua que l'adoption d'un arrêté royal nécessitait le respect d'une procédure de consultation qui briderait suffisamment la compétence du Roi, argumentation peu convaincante qui témoigne de l'absence de volonté d'agir sur la base de données sociologiques ou statistiques claires en matière de fausse indépendance.

La *perception* du problème semble avoir pris le pas sur la *réalité* du problème...

Une politique législative cohérente suppose que le législateur expose les raisons objectives justifiant une limitation du champ d'application de la présomption à quatre secteurs et qu'il énumère les critères de fond permettant au Roi d'étendre le champ d'application de la présomption ou alors qu'il subordonne l'extension du champ d'application de la présomption à une étude objective préalable (scientifique ou autre) sur la problématique de la fausse indépendance dans le secteur visé. Une telle évaluation *ex ante* aurait le mérite de limiter la compétence du Roi de façon bien plus concrète.

(34) Art. 337/1, § 2 de la loi sur les relations de travail.

(35) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/001, p. 22.

**10.** Du point de vue du respect du principe d'égalité, un accord politique au niveau du secteur pourrait-il justifier un élargissement de la présomption à certains secteurs plutôt qu'à d'autres ?

Dès 2006, le Conseil d'Etat avait souligné que la différence de traitement qui pourrait découler de la fixation de critères spécifiques devait être objectivement et raisonnablement justifiée au regard des principes d'égalité et de non-discrimination, en tenant compte de l'objectif et des effets de la mesure <sup>(36)</sup>.

Selon nous, cette précaution vaut également pour la compétence d'extension du champ d'application de la présomption à un secteur déterminé. A cet égard, force est de constater que l'approche sectorielle et la procédure de consultation qui y est associée offrent trop peu de garanties concrètes.

Le simple fait que le Roi n'ait pas (encore) fait usage de sa compétence d'extension dans certains secteurs spécifiques confrontés à un réel problème de fausse indépendance crée également une certaine « lacune » dans la réglementation et partant, une certaine forme de discrimination <sup>(37)</sup>.

Lors de l'entrée en vigueur de la loi du 25 août 2012 modifiant la loi sur les relations de travail, la députée GENOT se demanda si l'intention était de viser plus particulièrement des secteurs tels que l'horeca ou les centres d'appels téléphoniques, qui connaissent une augmentation exponentielle du nombre d'indépendants <sup>(38)</sup>, tout comme ceux de la viande <sup>(39)</sup>, du journalisme <sup>(40)</sup>, le domaine (para)médical et d'autres professions libérales.

### 3. L'EXCEPTION : LES RELATIONS DE TRAVAIL FAMILIALES

**11.** Le chapitre relatif à la présomption concernant la nature de la relation de travail n'est pas applicable aux « relations de travail familiales <sup>(41)</sup> », à savoir :

(36) *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2006-2007, n° 51-2773/002, p. 457 ; *Doc. parl.*, Chambre, 2011-2012, n° 53-2319/001, p. 22.

(37) Voyez notamment concernant la doctrine des lacunes dans la législation : M. MELCHIOR et C. COURTOY, « L'omission législative ou la lacune dans la jurisprudence constitutionnelle », *J.T.*, 2008, pp. 669-678 ; P. POPELIER, « De rechtspraak van het Arbitragehof over lacunes in de wetgeving », *T.B.P.*, 2005, pp. 284 -296, et « Het Hof van Cassatie over lacunes in de wetgeving : toenadering tot het Grondwettelijk Hof », *R.W.*, 2008-2009, pp. 1186-1189 ; K. VANDORMAEL, « Het recht als logisch consistent systeem - lacunes in de wetgeving », *C.D.P.K.*, 2011, pp. 32-46.

Voyez concernant la problématique des lacunes dans les arrêtés réglementaires faisant suite à l'abstention de l'autorité : D. DE ROY, « L'exception d'illégalité instituée par l'article 159 de la Constitution : de la vision d'apocalypse à la juste mesure », *R.C.J.B.*, 2009, pp. 21-62 ; J. THEUNIS, *De exceptie van onwettigheid*, Bruges, die Keure, 2011, pp. 306-313 et pp. 408-414.

(38) Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Sociales, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/2, p. 5.

(39) C'est à tout le moins ce que le secrétaire d'Etat John Crombez mentionne implicitement : voyez Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Sociales, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/2, p. 3.

(40) H. BUYSENS et L. DE MEYER, *Schijnzelfstandigheid: terug naar af?*, Anvers, Intersentia, 2013, p. 48.

(41) Article 337/1, § 3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

- les relations de travail entre des parents et des alliés jusqu'au troisième degré inclus et entre des cohabitants légaux au sens de la loi du 23 novembre 1998 instaurant la cohabitation légale ;
- les relations de travail entre une société et une personne physique, parent ou allié jusqu'au troisième degré inclus ou cohabitant légal, soit de celui qui détient à lui seul plus de 50 pour cent des actions de la société en question, soit de ceux qui ensemble détiennent cette part de ces actions.

Introduite à la demande du Conseil national du travail <sup>(42)</sup>, cette exception devait permettre de mieux appréhender la réalité des sociétés familiales. Le CNT craignait en effet que, dans le cadre des relations de travail entre membres d'une même famille et au sein d'une entreprise familiale, la présomption de contrat de travail soit systématiquement établie <sup>(43)</sup>, les critères activant la présomption étant généralement réunis dans ces hypothèses.

Dans sa définition de la notion de « relation de travail familiale », le législateur s'est inspiré du droit fiscal <sup>(44)</sup>.

**12.** L'article 337/1, § 3 de la loi sur les relations de travail distingue deux types de situations.

D'une part, il renvoie aux relations de travail entre personnes physiques unies par des liens de parenté. La jurisprudence admet en effet que les membres d'une même famille puissent être liés par un contrat de travail <sup>(45)</sup>.

D'autre part, il renvoie aux relations de travail au sein d'une société dont l'actionnaire majoritaire est de la famille de la partie qui fournit le travail à la société.

La spécificité des relations de travail familiales conduit toutefois à s'interroger sur la réalité du lien de subordination, souvent absent dans ce type de relations où des membres de la famille sont gérant, actionnaire ou administrateur de la société.

La jurisprudence a été amenée à remettre en question l'existence du lien d'autorité dans les relations de travail entre membres d'une même famille <sup>(46)</sup>. Cette jurisprudence, qui constitue une application du principe consacré par la Cour de cassation dans ses arrêts des 14 juin 1957 et 11 janvier 1978 selon lequel le lien d'autorité doit être réel <sup>(47)</sup>, met davantage en évidence un problème de *faux salariat* dans les entre-

(42) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012 n° 53-2319/001, 11.

(43) [www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1805.pdf](http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1805.pdf).

(44) Code de droit d'enregistrement, article 140bis.

(45) Cass., 28 mai 1984, *R.W.*, 1984-85, p. 333; C. trav. Bruxelles, 25 juillet 2014, R.G. n° 2013/AB/31, *inédit*; C. trav. Mons, 9 janvier 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 281; C. trav. Gand, 19 mai 2003, *RABG*, 2003, p. 1125, note D. VAN STRIJTHEM; Tr. trav. Liège, 2 mai 1991, *J.L.M.B.*, 1991, p. 1331 (entre père/mère et fils); C. trav. Mons, 7 novembre 1990, *Chron. D.S.*, 1991, p. 179, note; C. trav. Liège, 1<sup>er</sup> février 1989, *R.R.D.*, 1989, p. 213, note; C. trav. Liège, 14 octobre 1988, *Chron. D.S.*, 1989, p. 263; C. trav. Liège, 20 septembre 1988, *Chron. D.S.*, 1989, p. 263.

(46) Tr. trav. Anvers, 21 octobre 1985, *R.W.*, 1985-1986, p. 2850; C. trav. Anvers, 24 décembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 392.

(47) Cass., 14 juin 1957, *Arr. Cass.*, 1957, p. 862; Cass., 11 janvier 1978, *Arr. Cass.*, 1978, p. 558.

prises familiales. On peut dès lors s'interroger sur les raisons qui ont justifié l'exclusion des relations de travail familiales du champ d'application des présomptions<sup>(48)</sup>.

Comme indiqué précédemment, le CNT craignait avant tout que « *les relations de travail au sein d'une entreprise familiale soient automatiquement considérées comme des relations de travail ayant un caractère de fausse indépendance* ». Les personnes travaillant au sein d'entreprises familiales seraient alors systématiquement considérées comme des travailleurs salariés. Or, selon le secrétaire d'Etat John CROMBEZ, « *beaucoup de petites entreprises emploient une partie de la famille, souvent sous statut de travailleur indépendant*<sup>(49)</sup> ».

L'un des objectifs de la loi sur les relations de travail telle qu'elle est modifiée par la loi du 25 août 2012 étant précisément de lutter contre le faux salariat<sup>(50)</sup>, l'exclusion des relations de travail familiales de son champ d'application ne manque pas de surprendre. Dans cette lutte, inhérente aux relations de travail familiales, la présomption de contrat d'indépendant aurait pu constituer une arme efficace.

## 4. LE MECANISME

### 4.1. Une présomption sectorielle réfragable et mathématique de lien d'autorité

**13.** La présomption de contrat de travail constitue en réalité une présomption de lien d'autorité<sup>(51)</sup>. D'un point de vue terminologique, la loi aurait parfaitement pu présumer l'existence d'un « lien d'autorité » (et non d'un contrat de travail) dans certaines conditions.

La formulation choisie par le législateur s'explique par le fait que le droit belge connaît de nombreuses présomptions de contrat de travail qui constituent en substance des présomptions de lien d'autorité : la présomption légale de contrat de travail de représentants de commerce<sup>(52)</sup>, la présomption de contrat de travail de sportif rémunéré<sup>(53)</sup>

(48) La plupart des litiges en matière de relations de travail familiales naissent d'ailleurs précisément d'une contestation de l'ONSS, qui remet en cause la qualification de contrat de travail entre membres d'une même famille. Dans les relations de travail familiales, il est en effet fréquent qu'une personne avec un pouvoir décisionnel dans l'entreprise tente malgré tout de s'approprier la qualité de travailleur salarié.

(49) *Doc. parl.*, Sénat, sess. 2011-2012, n° 5-1714/2, p. 5.

(50) Voyez en ce sens Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/1, p. 4.

(51) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/001, p. 4; *Q.R.*, Chambre, 2 avril 2013, n° 53/107, p. 295; Y. STOX et G. VAN DE MOSSELAER, « De strijd tegen de sociale fraude – voorbij de grenzen van de Arbeidsrelatiewet », *Or.*, 2013/3, p. 75; L. VAN DEN MEERSCHÉ, « De arbeidsrelatiewet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 409.

(52) Cass., 5 mai 2014, *R.W.*, 2014-2015, p. 1261, note K. NEVENS. Voyez pour une analyse plus approfondie de la portée de cette présomption : K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, pp. 270-274 et W. RAUWS, « Het bewijs in arbeidzaken », *R.D.S.*, 2013, pp. 276-280.

(53) Cass., 26 janvier 2015, R.G. n° S.14.0001.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).



en sont des exemples. A leur égard, la doctrine parle généralement de « *présomptions de subordination* <sup>(54)</sup> ».

**14.** Celui qui se prévaut d'une présomption légale doit établir que ses conditions d'application sont remplies <sup>(55)</sup>.

La présomption de contrat de travail suppose que plus de la moitié des critères visés à l'article 337/2, § 1 soient réunis <sup>(56)</sup>. Le législateur a qualifié ces critères de « *socio-économiques* <sup>(57)</sup> » et la doctrine, de critères de « *dépendance socio-économiques* », dès lors que l'article 337/2, § 3 confère au Roi la possibilité de remplacer ou de compléter les critères prévus au paragraphe premier pour autant que ces derniers contiennent des éléments qui ont un rapport avec une *dépendance* socio-économique ou une subordination juridique.

Cette présomption présente la particularité d'être ambivalente : lorsque la moitié des critères ne sont pas réunis, c'est une autre présomption, de contrat d'indépendant cette fois, qui est activée.

La présomption de contrat d'indépendant est une présomption négative d'inexistence d'un lien de subordination car il n'existe pas comme tel de « contrat d'indépendant » dont l'existence peut être présumée de manière positive. Lorsque la présomption indique qu'on est en présence d'un contrat d'indépendant, il conviendra, le cas échéant, de vérifier s'il est question d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mandat ou d'un autre type de contrat.

**15.** L'article 337/2, § 3 de la loi sur les relations de travail confère au Roi la compétence de prévoir des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qui remplacent ou complètent les critères socio-économiques prévus par la loi. Les critères sur lesquels se base la présomption d'(in)existence d'un lien d'autorité sont donc modulables selon le secteur. En 2013, le Roi a fait usage de cette faculté à six reprises : pour le secteur du gardiennage <sup>(58)</sup>, les secteurs des travaux immobiliers <sup>(59)</sup>,

(54) Voyez V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 107 et M. WESTRADE et X. VLIÉGHE, « Le lien de subordination : du législateur au juge – de la méthode à la formule », *J.L.M.B.*, 2003, p. 243.

(55) C. BOSSE, « Bewijslastverdeling in het Belgische arbeidsrecht », *R.W.*, 2000-2001, p. 610; L. CORNELIS, *Algemene theorie van de verbintenis*, Anvers, Intersentia, 2000, p. 230; D. MOUGENOT, *La preuve*, Bruxelles, Larcier, 1999, p. 95; N. VERHEYDEN-JEANMART, *Droit de la preuve*, Bruxelles, Larcier, 1991, pp. 102-103.

(56) Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, article 337/2, § 1.

(57) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/001, p. 10.

(58) Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant.

(59) Arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers.

de l'agriculture et de l'horticulture <sup>(60)</sup>, des autobus <sup>(61)</sup>, des taxis <sup>(62)</sup> et enfin celui du transport routier et de la logistique <sup>(63)</sup>.

Les termes « critères spécifiques » de l'article 337/2, § 3 prêtent à confusion dès lors que l'article 334, § 3 fait également état de « critères spécifiques » susceptibles de remplacer les critères généraux visés à l'article 333, § 1 de la loi sur les relations de travail. Ces critères spécifiques et les critères généraux qu'ils complètent permettent d'apprécier la présence ou l'absence d'un lien d'autorité. Bien que certains critères spécifiques de l'article 334, § 3 ont été repris à l'article 337/2, § 1 <sup>(64)</sup>, les premiers ne sous-tendent pas une présomption de lien de subordination. Il s'agit de critères relatifs à la présence même de ce lien. La procédure suivant laquelle sont établis les critères spécifiques visés aux articles 334, § 3 et 337/2, § 3 a beau être identique, ceux prévus par ces deux dispositions légales sont substantiellement différents <sup>(65)</sup>. Il aurait donc été préférable d'éviter d'utiliser les termes « critères spécifiques » à l'article 337/2, § 3.

**16.** Il ressort de l'article 337/2 que tant la présomption de contrat de travail (§ 1) que celle de contrat d'indépendant (§ 2) sont réfragables. Une présomption légale réfragable se limitant à renverser la charge de la preuve dans le cadre du lien d'instance unissant deux parties à un litige <sup>(66)</sup>, elle revêt uniquement un caractère probatoire <sup>(67)</sup>. Elle laisse ouverte la question de la subordination <sup>(68)</sup>, particularité que ne revêt pas la présomption irréfragable, qui est une *fiction déguisée* :

(60) Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortissent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles.

(61) Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortissent du champ d'application de la sous-commission paritaire 140.01 pour les autobus et autocars.

(62) Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortissent du champ d'application de la sous-commission paritaire 140.02 pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs.

(63) Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortissent du champ d'application de la sous-commission paritaire 140.03 pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers.

(64) Voyez sur cette problématique *infra*, n° 35.

(65) Voyez également en ce sens, H. BUYSENS et L. DE MEYER, *Schijnzelfstandigheid: terug naar af?*, Anvers, Intersentia, 2013, p. 50.

(66) P. FORIERS, « Présomptions et fictions », in Ch. PERELMAN et P. FORIERS (dir.), *Les présomptions et les fictions en droit*, Bruxelles, Bruylant, 1974, p. 9 ; D. MOUGENOT, *La preuve*, Bruxelles, Larcier, 1999, p. 95 ; N. VERHEYDEN-JEANMART, *Droit de la preuve*, Bruxelles, Larcier, 1991, p. 102.

(67) C. BOSSE, "Bewijslastverdeling in het Belgische arbeidsrecht", *R.W.*, 2000-2001, p. 610 ; Ch. PERELMAN, « Présomptions et fictions en droit : essai de synthèse », in Ch. PERELMAN et P. FORIERS (dir.), *Les présomptions et les fictions en droit*, Bruxelles, Bruylant, 1974, p. 341.

(68) K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, p. 290 ; M. WESTRADE, « Le lien de subordination : du législateur au juge – de la méthode à la formule », *J.L.M.B.*, 2003, p. 252 ; voyez plus généralement sur le rapport entre la présomption réfragable et la question de la vérité : Ch. PERELMAN, « Présomptions et fictions en droit : essai de synthèse », in Ch. PERELMAN et P. FORIERS (dir.), *Les présomptions et les fictions en droit*, Bruxelles, Bruylant, 1974, p. 341.

« Les sources des fictions se trouvent dans les présomptions irréfragables [...] car elles ne peuvent être écartées, elles formulent donc des assertions dont la fausseté n'est pas démontrable par une référence à la réalité<sup>(69)</sup>. »

La présomption légale de contrat de travail/de contrat d'indépendant n'entraîne pas de modification substantielle de la définition du contrat de travail. Elle n'a aucune incidence sur les notions et concepts de droit matériel. Le fait que la présomption légale soit subordonnée à la réalisation de critères qui se distinguent du concept d'autorité caractéristique du contrat de travail ne signifie pas pour autant qu'il soit fait abstraction du concept d'autorité<sup>(70)</sup>. Comme l'a souligné DE THEUX au sujet de l'effet de la présomption de contrat de travail sur l'existence d'un lien d'autorité, « la difficulté est déplacée mais non évacuée<sup>(71)</sup> ».

## 4.2. Analyse des critères socio-économiques

17. Les critères socio-économiques de l'article 337/2, § 1 sont déterminants pour l'application de la présomption de contrat de travail/contrat d'indépendant. Pourtant, la portée, la signification, le contenu concret et les raisons qui ont présidé à leur adoption n'ont pas été évoqués dans les travaux préparatoires<sup>(72)</sup>.

Selon VAN DEN MEERSCHE, les critères socio-économiques s'inspirent de la formule UNIZO et des critères repris dans les projets de loi ONKELINCKX et VANDENBROUCKE<sup>(73)</sup>. Si les similitudes textuelles entre les indices de la formule UNIZO et les critères de l'article 337/2, § 1 sont évidentes, la formule UNIZO n'a, selon nous, pas substantiellement inspiré le choix des critères visés à l'article 337/2, § 1. Cette disposition contient en fait davantage une sélection des critères qui, avant les arrêts de qualification, étaient déterminants pour l'appréciation de la présence du lien d'autorité. L'article 13 de la recommandation n° 198 de l'OIT, qui énumère (à titre purement illustratif) les différents indices qui pourraient être utilisés par un Etat membre afin d'établir l'existence d'une relation de travail, a également inspiré le choix des critères de la présomption<sup>(74)</sup>.

VAN DEN MEERSCHE s'étonne que ce soient des critères socio-économiques qui fondent la présomption<sup>(75)</sup>. Il nous semble toutefois logique qu'une *présomption* d'autorité se base sur des indices qui ne prouvent pas comme tels un lien d'autorité, mais qui en font raisonnablement *présumer* l'existence. Les présomptions sont en effet des

(69) J. WROBLEWSKI, « Les présomptions juridiques », in Ch. PERELMAN et P. FORIERS (dir.), *Les présomptions et les fictions en droit*, Bruxelles, Bruylant, 1974, p. 67.

(70) H. BUYSENS et L. DE MEYER, *Schijnzelfstandigheid: terug naar af?*, Anvers, Intersentia, 2013, p. 45 ; voyez également en ce sens, s'agissant d'autres présomptions légales de contrat de travail, M. JAMOLLE, *Le contrat de travail*, tome I, Liège, 1982, pp. 386-387.

(71) A. DE THEUX, note sous C. trav. Liège, 22 novembre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, p. 210.

(72) Voyez également en ce sens, E. MORELLI, « La loi sur la nature des relations de travail et ses récentes modifications », *Ors.*, 2012, p. 19.

(73) L. VAN DEN MEERSCHE, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 411.

(74) Dans l'exposé des motifs du projet de loi modifiant la loi sur les relations de travail, il est renvoyé à l'article 11, b) de la recommandation de l'OIT, en vertu duquel les Etats membres doivent considérer la possibilité d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail, mais pas à l'article 13 en tant que tel (voyez *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 2319/001, p. 5).

(75) Voyez son point de vue « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 409.

conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu <sup>(76)</sup> sans que ce fait inconnu puisse être directement démontré. La seule question pertinente, que nous abordons ci-après, est donc celle de savoir si les critères choisis par le législateur peuvent faire présumer un lien d'autorité avec un degré suffisant de probabilité.

#### 4.2.1. Critères directement liés au concept d'entreprise

**18.** La majorité des critères sur lesquels se fonde la présomption de contrat de travail/contrat d'indépendant renvoient au concept d'entreprise :

- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas à défaut d'investissement personnel et substantiel dans *l'entreprise* avec du capital propre, ou, à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise (critère a) ;
- défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de *l'entreprise* (critère b) ;
- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de *l'entreprise* (critère c) ;
- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de *l'entreprise*, sauf si les prix sont légalement fixés (critère d) ;
- ne pas apparaître comme une *entreprise* vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant (critère h).

Ces critères étaient déjà considérés par la jurisprudence comme déterminants dans l'appréciation de la qualité de travailleur salarié ou indépendant <sup>(77)</sup>.

Dans un arrêt du 11 septembre 2000, la cour du travail de Gand a ainsi jugé qu'un travailleur devait être qualifié de travailleur salarié dès lors que « *rien ne montre en l'espèce qu'il s'agissait de ce qu'on pouvait appeler une entreprise propre. L'appelant ne supportait aucun risque d'entreprise. Il n'avait pas non plus de pouvoir de décision réel* <sup>(78)</sup> ». La même cour a estimé qu'un kinésithérapeute ne supportant aucun risque d'exploitation (les investissements étaient réalisés par le maître d'ouvrage qui percevait tous les bénéfices issus des prestations fournies) était lié par un contrat de travail <sup>(79)</sup>, de même que les gérants d'une boulangerie ne supportant aucun risque dans un fonds de commerce qu'ils ne géraient pas de manière libre et indépendante, le pouvoir de diriger et de contrôler le commerce appartenant au maître de l'ouvrage <sup>(80)</sup>. La cour du travail de Liège <sup>(81)</sup> a, quant à elle, considéré que des moniteurs d'auto-école, sans autonomie de gestion ni droit de propriété sur le fonds de commerce, ne supportaient

(76) Art. 1349 du Code civil.

(77) Voyez, par exemple, C. trav. Liège, 25 septembre 2000, *Chron. D.S.*, 2002, p. 71 ; C. trav. Liège, 19 janvier 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 191.

(78) *Chron. D.S.*, 2001, p. 156.

(79) C. trav. Gand, 21 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 449.

(80) C. trav. Gand, 19 janvier 2004, *T.G.R.*, 2004, p. 76.

(81) C. trav. Liège, 19 janvier 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 191.

aucun risque financier ou économique et devaient donc être assujettis à la sécurité sociale des salariés.

Depuis les arrêts de la Cour de cassation des 23 décembre 2002 et 28 avril 2003, de tels éléments ne sont pourtant plus considérés comme révélateurs d'un lien d'autorité<sup>(82)</sup>. La Cour de cassation a en effet estimé dans ces arrêts que l'absence d'autonomie de gestion, le fait que l'entrepreneur ne soit pas propriétaire du fonds de commerce ou, plus généralement, le fait que le risque d'exploitation économique ou financier ne soit pas supporté par l'entrepreneur n'est pas incompatible avec un contrat d'entreprise<sup>(83)</sup>. Certaines personnes étaient alors qualifiées d'*indépendants* bien que *dépendantes* économiquement de leur maître d'ouvrage. Leur qualité d'entrepreneur posait donc question sur le plan économique<sup>(84)</sup>.

Au travers de ces critères, le législateur s'inscrit clairement contre la tendance née de l'approche orthodoxe du lien de subordination amorcée par la Cour de cassation, selon laquelle l'absence d'entrepreneuriat ne prouve pas le statut de travailleur salarié. Il semblerait que le législateur souhaite à nouveau faire coïncider le concept juridique d'indépendant et le concept plus économique d'entrepreneur.

**19.** Nonobstant son caractère équivoque<sup>(85)</sup> et polysémique<sup>(86)</sup>, le législateur n'a pas jugé utile de définir le concept d'entreprise<sup>(87)</sup>.

Il résulte d'une analyse transversale du droit social et du droit économique européen que l'entreprise peut être comprise comme une organisation, une activité ou une communauté de travail. Dans le premier cas, l'entreprise est envisagée comme une unité de production structurée qui offre des biens ou des services sur le marché et qui rassemble des moyens matériels et immatériels en vue de développer cette activité<sup>(88)</sup>. Dans le second cas, l'entreprise est appréhendée comme une activité écono-

(82) Voyez C. trav. Liège, 13 juillet 2004, *Chron. D.S.*, 2005, p. 100 ; C. trav. Liège, 10 novembre 2005, *Chron. D.S.*, 2006, (321) p. 323 ; C. trav. Bruxelles, 7 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 193 ; C. trav. Anvers, 20 avril 2006, *R.A.B.G.*, 2007, p. 78 et C. trav. Anvers, 22 janvier 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 247.

(83) Voyez Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 201 ; Cass., 28 avril 2003, *R.W.*, 2003-2004, p. 584. Voyez, pour une application de ces principes, C. trav. Bruxelles, 6 mai 2015, R.G. n° 2013/AB/571, *inédit* ; Tr. trav. Anvers, 9 décembre 2014, R.G. n° 11/2036/A, *inédit*.

(84) Cette problématique fondamentale a fait l'objet d'une analyse approfondie : K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, 730 p.

(85) K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, pp. 507-508.

(86) Voyez l'utilisation du concept d'entreprise à l'article 14, 1° de la loi portant organisation de l'économie ; Directive n° 2001/23/CE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, *JO. L.*, 22 mars 2001, n° 82 ; CCT n° 32bis concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif ; Art. 3, 5° de l'arrêté royal du 28 décembre 1969 portant exécution de la loi sur la sécurité sociale.

(87) K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, pp. 507-508.

(88) P. DIDIER, *Droit commercial*, Paris, PUF, 1997, p. 110 ; J. PAILLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise ? », in J. JUGAULT (dir.), *L'entreprise : nouveaux apports*, Paris, Economica, 1987, p. 16 ; A. M. KUMPS et R. WITTERWULGHE, *Fondements structurels de l'entreprise*, Paris, Librairies Techniques, s.d., pp. 10-11.

mique dont les risques financiers sont supportés par celui qui exerce cette activité<sup>(89)</sup>. Dans le dernier cas, l'entreprise est un groupe de personnes qui, de par l'exécution de leur travail, sont dépendantes les unes des autres et sont conscientes de former une unité se distinguant de tout autre groupe<sup>(90)</sup>. La notion d'entreprise est également « personnifiée » : l'entreprise est la personne physique ou morale dissimulée derrière l'entreprise qui poursuit un but économique de manière durable<sup>(91)</sup>, autrement dit, « un vocable commode permettant de désigner d'un seul mot divers opérateurs économiques dotés en principe de la personnalité morale<sup>(92)</sup> ». Cette conception de l'entreprise est utilisée par la loi réglementant la sécurité privée et particulière, la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route mais également par l'article 1, 1° de la loi coordonnée sur la protection de la concurrence économique et l'article 2, 1° de la loi relative aux pratiques du marché et à la protection du consommateur.

Le fait de supporter un risque financier ou économique est caractéristique d'une conception de l'entreprise conçue comme une activité économique déterminée. Les (sous-)critères de l'investissement dans l'entreprise et du pouvoir de décision concernant la politique des prix et d'achat de l'entreprise renvoient quant à eux à l'entreprise entendue comme une organisation alors que le fait « d'apparaître comme une entreprise » s'apparente davantage à une personnification de la notion d'entreprise (*l'entrepreneur* à la tête de l'entreprise).

**20.** A l'instar de VAN DEN MEERSCHE, les premiers commentateurs de la loi sur les relations de travail ont fait part de leurs incertitudes concernant le « niveau » auquel il convenait d'appréhender la notion d'entreprise. S'agit-il de l'entreprise du maître d'ouvrage ou de celle de l'indépendant<sup>(93)</sup> ?

Pour pallier ces incertitudes, certains arrêtés royaux sectoriels ont défini la notion d'entreprise. Les arrêtés royaux relatifs aux secteurs de la construction, de l'horticulture et de l'agriculture, et du transport routier la définissent comme « l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de part<sup>(94)</sup> ». L'arrêté royal concernant le secteur de l'agriculture et de l'horticulture et l'arrêté royal concernant le transport routier précisent toutefois que cette définition ne vaut pas pour le critère « apparaître comme une entreprise ».

(89) Voyez par exemple la jurisprudence de la Cour de justice en droit de la concurrence : CJUE, 16 décembre 1975, C-40/73, Suiker-Unie ; CJUE, 16 septembre 1999, C-22/98, Bécu ; CJUE, C-184/98, 12 septembre 2000, Pavlov ; CJUE, C-309/99, 19 février 2002, Wouters.

(90) Voyez, par exemple, Tr. trav. Gand, 1er mars 1991, *J.T.T.*, 1992, p. 211 (concernant le concept entreprise-unité technique d'exploitation) et également N. CATALA, *L'entreprise*, Paris, Dalloz, 1980, p. 99.

(91) Renvoient à cette notion : G. SCHRANS, « Poging tot omschrijving van de onderneming als rechts-subject », *R.W.*, 1979-1980, p. 2380 ; P. VAN OMMESLAGHE, « En guise d'introduction : entreprise, entreprise en difficulté, concepts juridiques », *Rev. Dr. ULB*, 1991/3, p. 7.

(92) P. VAN OMMESLAGHE, « En guise d'introduction : entreprise, entreprise en difficulté, concepts juridiques », *Rev. Dr. ULB*, 1991/3, p. 8.

(93) E. MORELLI, « La loi sur les relations de travail et ses récentes modifications », *Ors.*, 2012, pp. 19-20 ; L. VAN DEN MEERSCHE, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 415.

(94) Art. 1, 2° arrêté royal relatif aux relations de travail dans le secteur de la construction ; Art. 1, § 2 arrêté royal relatif aux relations de travail dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture ; Art. 1, § 2 arrêté royal relatif aux relations de travail dans le transport routier.

Cette définition ne convainc pas, ne serait-ce que parce qu'elle contient le concept à définir (« entreprise »). En outre, l'expression « *qui exécute les travaux* » suscite des discussions quant à la personne qui exécute ces travaux. S'agit-il du maître d'ouvrage ou de l'entrepreneur ?

**21.** Nous pensons que les critères a) à d) visent l'entreprise du maître d'ouvrage<sup>(95)</sup>. Issus de la jurisprudence, ils se sont en effet inspirés du critère d'« intégration dans l'entreprise » qui revient à considérer comme travailleur salarié toute personne *intégré* dans l'entreprise du maître d'ouvrage<sup>(96)</sup>. Un tel travailleur n'a pas d'entreprise propre et ne sera donc pas qualifié d'indépendant. S'agissant de l'application du critère h), il convient selon nous d'avoir égard à la manière dont l'entrepreneur présente sa propre organisation ou son activité.

VAN DEN MEERSCHE considère que cette interprétation facilitera la mise en œuvre de la présomption de contrat de travail<sup>(97)</sup> dès lors que nombreux sont les indépendants qui, sans intérêt financier ni pouvoir de décision politique au sein de l'entreprise du maître d'ouvrage, deviennent économiquement dépendants de ce dernier. Ne perdons néanmoins pas de vue le but premier du législateur : permettre aux institutions de sécurité sociale, à la commission de *ruling social*<sup>(98)</sup> mais également aux cours et tribunaux de conclure plus facilement à l'existence d'un contrat de travail en cas de dépendance économique.

**22.** Quelle portée donner aux autres concepts utilisés par la présomption, également sujets à interprétation : « *risque financier ou économique* », « *substantiel* », « *responsabilité* », « *pouvoir de décision* »<sup>(99)</sup> ? Lorsqu'un terme n'est pas défini par le législateur, il y a lieu de lui donner son sens usuel<sup>(100)</sup>.

Le législateur a laissé une marge d'interprétation considérable dans l'appréciation des critères relatifs au concept d'entreprise que le juge, dont le rôle est de préciser les concepts généraux et abstraits pour les appliquer à des cas concrets<sup>(101)</sup>, devra définir. Ces critères étant issus de la jurisprudence et – dans une certaine mesure – de la formule UNIZO, les cours et tribunaux se voient d'une certaine manière confrontés à leur propre terminologie...

(95) Voyez également en ce sens, L. VAN DEN MEERSCHE, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 415.

(96) Voyez, concernant la notion d'« intégration économique ou organisationnelle » en Belgique, J. CLESSE, « La notion générale de lien de subordination », in *Le lien de subordination*, Bruxelles, Kluwer, 2004, p. 15. En France, voyez J. PELISSIER, A. SUPLOT, et A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2006, pp. 323-324. Au Royaume-Uni, voyez J. BOWERS, *Employment law*, Oxford, University Press, 2002, p. 15 ; R. RIDEOUT, *Principles of labour law*, London, Sweet & Maxwell, 1979, p. 8.

(97) L. VAN DEN MEERSCHE, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 415.

(98) Dénomination officielle : « la commission administrative de règlement de la relation de travail ».

(99) L. VAN DEN MEERSCHE, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 413 ; Voyez également A. VAN REGENMORTEL, « Schijnzelfstandigheid », in *CBR Jaarboek 2005-2006*, Anvers, Maklu, 2006, p. 56, qui formule la même critique à l'égard de l'utilisation de ces concepts dans la formule UNIZO.

(100) Cass., 27 avril 1999, *Arr. Cass.*, 1999, p. 568 ; Cass., 30 mars 2012, *FJF*, 2012, p. 838.

(101) Voyez W. G. VAN DER MEERSCH, « Overwegingen omtrent de kunst recht te spreken en de uitoefening van het rechtelijk ambt », *R.W.*, 1973-1974, p. 116 ; B. BOUCKAERT, *Algemene rechtsleer en rechtsmethodiek*, Anvers, Maklu, 2002, pp. 194-195.

#### 4.2.2. Critères liés à la portée et au mode d'exécution de la prestation de travail

**23.** Les critères e), g) et i) sont autant de stéréotypes relatifs à la portée et au mode d'exécution de l'obligation de fournir le travail prévu par le contrat de travail.

Plusieurs auteurs estiment qu'un indépendant est une personne qui s'engage, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, à atteindre un certain résultat<sup>(102)</sup> tandis que le travailleur lié par un contrat de travail est soumis à une obligation de moyen<sup>(103)</sup>. Ce stéréotype a logiquement conduit le législateur à considérer « *le défaut d'une obligation de résultat concernant le travail convenu* » comme une indication d'un travail salarié.

En jurisprudence et en doctrine, le contrat de travail est traditionnellement considéré comme un contrat *intuitu personae*<sup>(104)</sup>. Il n'y a donc pas contrat de travail mais collaboration indépendante<sup>(105)</sup> lorsque l'entrepreneur est entièrement libre de se faire remplacer en vertu du contrat<sup>(106)</sup>. A nouveau, ce stéréotype a logiquement amené à considérer le fait de « *ne pas avoir la possibilité de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu* » comme une indication d'un travail salarié.

Il en va de même du critère « *ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel* ». La Cour de cassation a estimé dans ses arrêts des 16 janvier et 23 octobre 1978<sup>(107)</sup> que celui qui s'engage à fournir un travail en collaboration avec du personnel qu'il engage et rémunère n'est pas lié par un contrat de travail lorsque l'exécution du contrat *de par cette collaboration* mène à *l'exploitation d'une entreprise propre*. ENGELS estime que cette jurisprudence exclut l'existence d'un contrat de travail lorsqu'il est effectivement fait usage de la possibilité contractuellement prévue d'engager du person-

(102) *Ibidem*.

(103) D. ALESSI, « The distinction between obligations de résultat and obligations de moyens and the enforceability of promises », *ERPL*, 2005, p. 684 ; C. CAUFFMAN, « Het begrip 'verbintenis' », in *Bijzondere overeenkomsten. Commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Anvers, Kluwer, losbl., p. 12 ; R. KRUIJTHOF, H. BOCKEN, F. DE LY et B. DE TEMMERMAN, « Overzicht van rechtspraak (1981-1992) verbintenissen », *T.P.R.*, 1994, p. 496.

(104) Voyez C. trav. Liège, 24 juin 2014, R.G. n° 2013/AN/48, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. trav. Bruxelles, 25 avril 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 446 ; Tr. trav. Nivelles, 9 janvier 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 14 ; Tr. trav. Liège, 3 octobre 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 469 ; C.-E. CLESSE, « Aux frontières de la fausse indépendance », *Ors.*, 2009, p. 6 ; M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome I, Liège, 1982, pp. 108 et 154. Voyez, en ce sens, I. VAN PUYVELDE, « Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst: een analyse vanuit het algemeen overeenkomstenrecht », in A. VAN OEVELEN (dir.), *De bedongen arbeid*, Anvers, Intersentia, 2005, p. 47.

(105) C. trav. Bruxelles, 6 mai 2015, R.G. n° 2013/AB/571, *inédit* ; C. trav. Bruxelles, 7 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 193 ; I. VAN PUYVELDE, « Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst: een analyse vanuit het algemeen overeenkomstenrecht », in A. OEVELEN (dir.), *De bedongen arbeid*, Anvers, Intersentia, 2005, p. 47.

(106) C. trav. Liège, 13 mai 2015, R.G. n° 2014/1L/161, *inédit* ; C. trav. Liège, 24 juin 2014, R.G. n° 2013/AN/48, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. trav. Bruxelles, 23 octobre 1991, *Chron. D.S.*, 1992, p. 19 ; C. trav. Liège, 7 mai 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 156 ; C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 14 ; C. trav. Mons, 22 janvier 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 247 ; C.-E. CLESSE, « Aux frontières de la fausse indépendance », *Ors.*, 2009, p. 6 ; C. ENGELS, *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, die Keure, 1989, p. 159 ; I. VAN PUYVELDE, « Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst », in A. VAN OEVELEN (dir.), *De bedongen arbeid*, Anvers, Intersentia, 2005, p. 47.

(107) *Arr. Cass.*, 1978, p. 577 et *Arr. Cass.*, 1978-1979, p. 203.



nel <sup>(108)</sup>. VANNES est plus nuancée et considère que la simple faculté d'engager du personnel est inconciliable avec l'existence d'un contrat de travail, même s'il n'est pas fait usage de cette possibilité <sup>(109)</sup>.

Jusqu'aux arrêts de qualification de la Cour de cassation, un courant jurisprudentiel considérait que la mise à disposition d'équipement ou de matériel par le maître d'ouvrage à l'entrepreneur était révélatrice d'un lien de subordination juridique <sup>(110)</sup>.

Malgré un revirement de jurisprudence <sup>(111)</sup>, le législateur, inspiré par l'image de l'indépendant offrant ses services sur le marché dans un endroit qu'il choisit avec des moyens qui lui sont propres, a considéré que ce critère révélait l'existence d'un travail salarié.

Ces stéréotypes doivent être appréciés avec la circonspection qui sied.

**24.** L'obligation d'exécuter un travail propre à un contrat de travail étant une obligation de moyen <sup>(112)</sup>, on pourrait en déduire que l'obligation de résultat indique une certaine forme d'indépendance <sup>(113)</sup>. Or, certains indépendants, liés par une obligation de moyen, ne s'engagent qu'à fournir un travail sans promettre d'atteindre un résultat déterminé <sup>(114)</sup>. Le simple fait que l'obligation d'exécuter un travail caractéristique du contrat de travail soit une obligation de moyen n'implique pas que tout indépendant soit lié par une obligation de résultat <sup>(115)</sup>. Il est inexact d'analyser le fait pour un entrepreneur de ne pas garantir un certain résultat comme un indice révélateur de l'existence d'un contrat de travail <sup>(116)</sup> <sup>(117)</sup>.

(108) Voyez C. ENGELS, *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, die Keure, 1989, p. 165. Sa vision est cependant critiquée (voyez K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, pp. 233-234). La cour du travail de Gand partage néanmoins la vision d'ENGELS dans un arrêt du 17 juin 1991 (*J.T.T.*, 1993, p. 318).

(109) V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1993, p. 97.

(110) Voyez, par exemple, C. trav. Gand, 11 septembre 2000, *A.M.*, 2002, p. 106 ; C. trav. Bruxelles, 28 juin 2001, *Chron. D.S.*, 2003, p. 22 ; C. trav. Liège, 3 juin 2002, *J.L.M.B.*, 2003, p. 257. Voyez *contra* durant cette période, Cass., 11 septembre 1978, *Arr. Cass.*, 1978-1979, p. 34 ; C. trav. Bruxelles, 10 décembre 1985, *J.T.T.*, 1986, p. 378 ; C. trav. Liège, 12 janvier 1990, *J.L.M.B.*, 1990, p. 1013 ; C. trav. Liège, 3 juin 2002, *J.L.M.B.*, 2003, p. 257.

(111) Voyez C. trav. Anvers, 4 avril 2003, *R.A.B.G.*, 2003, p. 1098 ; C. trav. Liège, 14 mai 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 124 ; C. trav. Liège, 13 juillet 2004, *Chron. D.S.*, 2005, p. 100 ; C. trav. Anvers, 3 décembre 2004, *Chron. D.S.*, 2005, p. 108 ; C. trav. Liège, 23 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 236 ; C. trav. Anvers, 20 avril 2006, *R.A.B.G.*, 2007, p. 78 ; C. trav. Anvers, 4 octobre 2006, *Chron. D.S.*, 2008, p. 165 ; C. trav. Bruxelles, 7 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 193 ; C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 47 ; C. trav. Bruxelles, 7 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 270 ; C. trav. Bruxelles, 25 juin 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 397 ; C. trav. Bruxelles, 29 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 105.

(112) Voyez en ce sens, art. 17, 1<sup>o</sup> de la loi sur les contrats de travail ; C. trav. Liège, 5 mai 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 101 ; M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome I, Liège, 1982, p. 141 ; W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst*, Anvers, Kluwer, 1987, pp. 644-645.

(113) Voyez en ce sens, M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, tome I, Liège, 1982, p. 141

(114) Voyez également en ce sens, J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, Paris, PUF, 2005, p. 79.

(115) Ce n'est pas parce que toutes les pommes sont vertes que les autres fruits ne sont pas verts...

(116) Voyez les exemples cités par R. KRUTHOF, H. BOCKEN, F. DE LY et B. DE TEMMERMAN, « Overzicht van het rechtspraak (1981-1982) verbintenissen », *T.P.R.*, 1994, pp. 618-619 et S. STIJNS, D. VAN GERVEN et P. WERY, « Chronique de jurisprudence. Les obligations : les sources (1985-1995) », *J.T.*, 1996, p. 724.

(117) Voyez néanmoins en ce sens, C. trav. Gand, 26 mars 1998, *V&F*, 1998, (159) p. 161.

Dans certains secteurs, comme celui du gardiennage, la possibilité pour le travailleur de s'engager à atteindre un certain résultat pourrait même poser certaines difficultés : la jurisprudence confirme que l'obligation de surveiller un lieu ou un bien est une obligation de moyen<sup>(118)</sup>. Le critère du « *défait d'une obligation de résultat* » repris à l'article 2, e) de l'arrêté royal relatif aux relations de travail dans le secteur du gardiennage manque donc de pertinence.

**25.** La portée du sous-critère relatif à la faculté de se faire remplacer par un tiers doit également être relativisée.

D'une part, même dans le cadre d'un contrat de travail, il est possible de convenir du remplacement d'un travailleur par un tiers<sup>(119)</sup>. Ainsi, l'article 7:569 du Code civil néerlandais prévoit qu'un travailleur est obligé d'exécuter son travail lui-même mais peut se faire remplacer par un tiers avec l'autorisation de l'employeur<sup>(120)</sup>. D'une simple clause autorisant un remplacement avec l'accord du maître d'ouvrage<sup>(121)</sup>, on ne peut donc déduire l'existence d'une collaboration indépendante.

D'autre part, la limitation ou l'absence de toute faculté de remplacement n'indique pas que l'on est en présence d'un contrat de travail<sup>(122)</sup>. On ne voit pas en effet pour quelle raison le maître d'ouvrage d'un travailleur indépendant ne pourrait pas exiger de ce dernier qu'il exécute personnellement les tâches convenues ou que tout remplacement soit subordonné à son autorisation. Une collaboration indépendante peut donc être *intuitu personae*<sup>(123)</sup>. La doctrine considère même que les contrats d'entreprise et de mandat sont, sauf disposition conventionnelle contraire, conclus *intuitu personae*<sup>(124)</sup>. Il en va de même du contrat d'agence commerciale, *intuitu personae* dans le chef de l'agent commercial<sup>(125)</sup>.

(118) Anvers, 16 septembre 1996, *A.J.T.*, 1997-98, note B. CLAESSENS ; A. VERBEKE, « Actualia lening en bevaargeving », in J. HERBOTS et A. VERBEKE (dir.) *Bijzondere overeenkomsten*, Bruges, die Keure, 2002, p. 50 ; J. PETERS, « De aansprakelijkheid van het tankreiningsbedrijf », *T.B.H.*, 2000, p. 525 ; L. SIMONT et J. DE GAVRE, « Examen de jurisprudence. Les contrats spéciaux (1969 à 1975) », *R.C.J.B.*, 1977, p. 148 ; L. VALCKENBORGH, *De kwalificatie van een verbintenis als resultaats- of middelenverbintenis*, *T.B.B.R.*, 2011, p. 227.

(119) I. VAN PUYVELDE, « Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst », in A. VAN OEVELEN (dir.) *De bedongen arbeid*, Anvers, Intersentia, 2005, p. 48.

(120) Voyez à cet égard A.F. BUNGENER, *Het wijzigen van de arbeidsovereenkomst in vermogensrechtelijk perspectief*, Deventer, Kluwer, 2007, pp. 144-145 ; W. et J. VAN DER GRINTEN, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Kluwer, 2005, p. 16.

(121) C. ENGELS, *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, die Keure, 1989, p. 162.

(122) C. trav. Liège, 23 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 395.

(123) C. ENGELS, *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, die Keure, 1989, pp. 163-164.

(124) Voyez, concernant le mandat, B. TILLEMANS, E. DURSIN et al., « Bijzondere overeenkomsten: tussenpersonen (1999-2009) », *T.P.R.*, 2010, p. 674 ; P. WERY, « Le mandat », in *Rép. Not.*, tome IX, 2000, p. 71. Voyez pour le mandat et le contrat d'entreprise, mais dans le contexte de la distribution commerciale, P.-A. FORIERS, « Le droit commun des intermédiaires commerciaux : courtiers, commissionnaires, agents », in *Les intermédiaires commerciaux*, Bruxelles, Ed. du Jeune Barreau, 1990, p. 141.

(125) C. DELFORGE, « Le contrat d'agence commerciale : la qualification et ses principes », in *Le contrat d'agence commerciale: qualification et clauses particulières*, Bruges, Vandebroele, 2008, p. 51 ; J. RENARD, « La conclusion, la durée et la fin du contrat d'agence commerciale après la loi du 13 avril 1995 », *DAOR*, 1995, p. 14 ; C. VERBRAECKEN et A. DE SCHOUTHEETE, « La loi du 13 avril 1995 relative au contrat d'agence », *J.T.*, 1995, p. 464. Sont plus nuancés sur cette question : A. MOTTET HAUGAARD et T. FAELLI, « Chronique de jurisprudence relative à la loi du 13 avril 1995 sur le contrat d'agence commerciale (1995-2004) », *DAOR*, 2005, partie 75, p. 220.

L'article 1237 du Code civil dispose d'ailleurs que *l'obligation de faire* ne peut être acquittée par un tiers contre la volonté du créancier lorsque ce dernier a intérêt à ce qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même. Le caractère personnel de l'obligation de faire, comme l'obligation de fournir un travail, constitue donc le principe de base et n'est aucunement caractéristique du contrat de travail <sup>(126)</sup>.

**26.** Enfin, le fait pour un entrepreneur de travailler dans des locaux dont il n'est pas le propriétaire ou le locataire, ou avec du matériel mis à sa disposition et financé ou garanti par le cocontractant n'est pas révélateur de l'existence d'un contrat de travail, ce que la Cour de cassation a rappelé dans ses arrêts des 11 septembre 1978 <sup>(127)</sup> et 23 décembre 2002 <sup>(128)</sup>.

A l'heure actuelle, on admet qu'un indépendant puisse travailler sur le lieu d'établissement du bénéficiaire de la prestation (notamment lorsque ce lieu est indissociable de la prestation de travail à effectuer <sup>(129)</sup>). Par ailleurs, les articles 1787 à 1789 du Code civil concernant les devis et les marchés autorisent un indépendant à utiliser les matériaux de son maître d'ouvrage. A l'inverse, certains travailleurs salariés, comme les représentants de commerce, les travailleurs à domicile et les télétravailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou effectuent leur travail à domicile.

Du reste, affirmer qu'un travailleur salarié ne dispose pas d'instruments de travail personnels est contraire à l'article 20, 7° de la loi sur les contrats de travail, qui prévoit expressément cette possibilité <sup>(130)</sup>.

**27.** Les critères e), g) et i) mettent en évidence deux stéréotypes : celui du travailleur, ouvrier prolétaire au sein d'une usine, et celui de l'artisan indépendant. Dans bon nombre de cas, principalement dans le secteur des services, ces stéréotypes ne correspondent pas à la réalité. Le poids des critères précités, et partant des présomptions qu'ils sous-tendent, s'en voit inévitablement déformés.

---

Il est prévu à l'article 7 de la loi relative au contrat d'agence commerciale que l'agent commercial peut recourir à des sous-agents. Selon VERBRAEKEN et SCHOUTHEETE, ce principe est incompatible avec le caractère prétendument personnel du contrat d'agence commerciale (C. VERBRAEKEN et A. DE SCHOUTHEETE, « La loi du 13 avril 1995 relative au contrat d'agence », *J.T.*, 1995, p. 464 et *Manuel des contrats de distribution commerciale*, Diegem, Kluwer, 1997, p. 107). D'autres auteurs y voient à tout le moins un allègement du caractère *intuitu personae* de ce contrat (M. DAMBRE, « De nieuwe handelsagentuurovereenkomstenwet », *R.W.*, 1995-1996, p. 1400 ; A. MOTTET HAUGAARD et T. FAELLI, « Chronique de jurisprudence relative à la loi du 13 avril 2005 sur le contrat d'agence commerciale (1995-2004) », *DAOR*, 2005, partie 75, p. 220. *Contra* : Y. VAN COUTER, et autres, « Wet van 13 april 1995 - art. 2 », in *ORHA. Artikelsgewijze commentaar handels- en economisch recht*, Malines, Kluwer, 2001, p. 6). Il convient cependant de souligner que l'article 7 de la loi relative au contrat d'agence commerciale est supplétif. Le contrat d'agence commerciale peut donc parfaitement contenir une interdiction de recourir à des sous-agents ou subordonner ce recours à une autorisation préalable.

(126) C. trav. Mons, 23 juin 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 280. Voyez également en ce sens, I. VAN PUYVELDE, « Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst », in A. VAN OEVELEN (dir.), *De bedongen arbeid*, Anvers, Intersentia, 2005, p. 47.

(127) Cass., 11 septembre 1978, *Arr. Cass.*, 1978-1979, p. 34.

(128) Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271.

(129) Par exemple un maçon, contraint de travailler sur le lieu où se trouve le mur à maçonner.

(130) Dans le même sens : C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants*, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 91.

#### 4.2.3. Critères liés au mode de rémunération

**28.** En raison de la diversité des modes de rémunération dans les industries et usines, le critère du lien d'autorité a naturellement remplacé celui du mode de rémunération pour distinguer entre le louage de services et le louage de travail au début du XXe siècle<sup>(131)</sup>. La doctrine rappelle à juste titre que l'existence d'un lien de subordination juridique ne peut être déduite du mode de rémunération<sup>(132), (133)</sup>. La jurisprudence considère également que le mode de rémunération est « *un critère purement économique*<sup>(134)</sup> » et qu'une rémunération horaire ou forfaitaire n'est pas inconciliable avec un contrat d'entreprise<sup>(135)</sup>. Un agent commercial peut par exemple bénéficier d'une rémunération mensuelle fixe<sup>(136)</sup>.

**29.** Une certaine jurisprudence, « *des plus contestable* » selon BOELS<sup>(137)</sup>, apprécie néanmoins l'existence d'un lien d'autorité à la lumière du mode de rémunération<sup>(138)</sup>. La Cour de cassation n'est jamais parvenue à trancher dans un sens ou dans l'autre.

Dans un arrêt du 9 juin 2008, cette Cour a même laissé entendre que le juge du fond pouvait retenir l'existence d'un contrat de travail en cas d'octroi d'une « *rétribution mensuelle fixe*<sup>(139)</sup> ». Dans ses arrêts antérieurs, elle a admis qu'un tel élément puisse indiquer l'existence d'un contrat de travail<sup>(140)</sup> dans des entreprises où les juges du fond se basaient sur d'autres éléments pour déduire l'existence d'un lien d'autorité. Cette jurisprudence de la Cour de cassation ne considère donc pas en soi le mode de rémunération comme un élément permettant à lui seul d'apprécier la présence d'un lien d'autorité.

Dans son arrêt du 1er décembre 2008<sup>(141)</sup>, la Cour de cassation a considéré que le paiement d'une rémunération horaire fixe avec un revenu minimum garanti n'était

(131) K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, pp. 74-75.

(132) Par exemple : la rémunération horaire par rapport à la rémunération à la prestation ou la rémunération fixe par rapport à la rémunération variable.

(133) Voyez J.-J. BOELS, « L'état de subordination », *J.T.*, 1963, pp. 745-746 ; C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants*, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 97 ; W. VAN EECKHOUTTE et G. DE MASENEIRE, « Arbeidsrelatiewet », *N.J.W.*, 2007, p. 113 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 95.

(134) C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 47.

(135) C. trav. Liège, 4 septembre 2013, *J.L.M.B.*, 2014, liv. 14, p. 675 C. trav. Liège, 24 juin 2014, R.G. n° 2013/AN/48, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. trav. Gand, 28 juin 2002, *T. Ann.*, 2002, p. 342 ; C. trav. Anvers, 4 avril 2003, *R.A.B.G.*, 2003, p. 1098 ; C. trav. Mons, 23 juin 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 280 ; C. trav. Liège, 23 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 236 ; C. trav. Anvers, 4 octobre 2006, *Chron. D.S.*, 2008, p. 165 ; C. trav. Bruxelles, 7 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 270 ; C. trav. Bruxelles, 25 juin 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 397 ; C. trav. Bruxelles, 29 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 105.

(136) Voyez les art. 9 et 17 de la loi relative au contrat d'agence commerciale.

(137) J.-J. BOELS, « L'état de subordination », *J.T.*, 1963, p. 746.

(138) Voyez à ce propos, J.-J. BOELS, « L'état de subordination », *J.T.*, 1963, pp. 745-746 ; J. SCHATTEMAN et P. VANDEN BROECK, « Het onderscheid tussen werknemer en zelfstandige in de rechtspraak », *Arbbl.*, 1995, p. 42 ; M. TAQUET et C. WANTIEZ, « Les indices de l'autorité en matière de représentation commerciale », *J.T.T.*, 1971, p. 194. Voyez, par exemple, C. trav. Bruxelles, 23 mars 1971, *J.T.T.*, 1972, p. 43 ; Bruxelles, 2 janvier 1992, *T.B.H.*, 1993, p. 366, note.

(139) Voyez Cass., 9 juin 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 380.

(140) Voyez, par exemple, Cass., 2 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 65.

(141) *J.T.T.*, 2009, p. 372.

pas révélateur de l'existence d'un contrat de travail en présence d'autres éléments, attestant de l'absence d'un lien d'autorité.

**30.** Dans plusieurs arrêts récents, les cours du travail d'Anvers et de Gand ont considéré que le mode de rémunération ne démontrait pas l'existence d'un lien d'autorité<sup>(142)</sup> mais que l'absence de salaire minimum et de rémunération garantie pour les périodes d'inactivité étaient révélatrices d'un statut d'indépendant<sup>(143)</sup>.

**31.** La pertinence du critère de « *la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux* » visé à l'article 337/2, § 1, f) paraît se vérifier au regard de la jurisprudence précitée.

Ce critère rejoint l'un de ceux de l'article 334, § 3, qui, dans sa version néerlandaise, indique : « *de vaste en/of gewaarborgde bezoldiging* » mais, dans sa version française, mentionne uniquement : « *la garantie du paiement périodique d'une rémunération* ». Comme le relèvent VAN EECKHOUTTE et DE MAESENEIRE, la garantie de la rémunération peut être appréhendée comme une limitation du risque pour l'entrepreneur mais comme une prise de risque de la part du maître d'ouvrage<sup>(144)</sup>. Le critère de la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations se confondrait donc avec celui du défaut d'un quelconque risque financier ou économique dans le chef de l'exécutant des travaux. De ce point de vue, le choix d'en faire deux critères distincts est critiquable.

#### 4.3. Renversement de la présomption

**32.** Lorsque la relation de travail est présumée constituer un contrat de travail ou de collaboration indépendante sur la base des neuf critères légaux ou sectoriels, la preuve contraire peut être apportée.

Dans son avis sur le projet de loi modifiant la loi sur les relations de travail, le Conseil d'Etat souligna la difficulté de distinguer les éléments sur la base desquels la preuve permettant de renverser la présomption d'(in)existence d'un contrat de travail devait être apportée. S'agit-il des critères généraux et spécifiques des articles 333 et 334 de la loi sur les relations de travail ou seulement de la réfutation des critères qui fondent la présomption *in concreto*<sup>(145)</sup> ?

L'interrogation du Conseil d'Etat trahit une certaine forme d'incompréhension du mécanisme de la présomption. Les « *critères qui fondent la présomption in concreto* » sont des critères « intermédiaires » qui doivent pouvoir être démontrés afin de faire jouer la

(142) C. trav. Anvers, 9 mars 2007, *Ors.*, 2007, partie 6, p. 22.

(143) C. trav. Anvers, 4 avril 2003, *R.A.B.G.*, 2003, p. 1098 ; C. trav. Anvers, 20 avril 2006, *R.A.B.G.*, 2007, p. 78 ; C. trav. Gand, 20 janvier 2003, *T.G.R.*, 2003, p. 135. Voyez déjà en ce sens, C. trav. Liège, 22 décembre 1983, *Chron. D.S.*, 1984, p. 224 ; Bruxelles, 19 octobre 1995, *R.W.*, 1996-1997, p. 393 ; ainsi que C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants*, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 100.

(144) W. VAN EECKHOUTTE et G. DE MAESENEIRE, « *Arbeidsrelatiewet* », *N.J.W.*, 2007, p. 113.

(145) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2011-2012, n° 53-2319/1, p. 24.

présomption. La présomption n'est donc pas *renversée* lorsque la preuve de la *non-réalisation* des critères est apportée. Tout au plus, la présomption est anéantie de sorte que la charge de la preuve reste à charge du demandeur.

En réponse à la critique du Conseil d'Etat, le législateur précisa l'article 337/2, § 2, alinéa deux, en ces termes : « *Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi.* » Il est surprenant que le législateur ait uniquement mentionné cette précision dans l'article sur la présomption de collaboration indépendante. Une lecture strictement exégétique de cet article revient à considérer l'ajout relatif au renversement de la présomption comme ne visant pas la présomption de contrat de travail. VAN DEN MEERSCHÉ a indiqué – à juste titre – que cette interprétation textuelle ne cadrerait pas avec l'intention du législateur <sup>(146)</sup>. Il convient donc de considérer que la présomption de contrat de travail peut être renversée par tous moyens de droit et notamment, sur la base des critères généraux prévus dans la loi. Ce point aurait toutefois pu être expressément réglé par le législateur.

**33.** Comme indiqué ci-avant, la présomption de contrat de travail est une présomption de présence d'un lien d'autorité tandis que la présomption de collaboration indépendante est une présomption d'absence d'un lien d'autorité. Renverser la présomption suppose donc de prouver la présence ou l'absence d'un lien d'autorité.

L'(in)existence d'un lien d'autorité doit tout d'abord être appréciée à la lumière des critères généraux de l'article 333, § 1 <sup>(147)</sup> :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Dans un second temps, il conviendra de tenir compte des critères neutres et des critères spécifiques visés à l'article 334.

**34.** L'article 331 de la loi sur les relations de travail prévoit que les parties – sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives – choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation.

La qualification résultant de l'exercice effectif de la relation de travail l'emporte donc si elle exclut la qualification juridique choisie par les parties. Cet article, qui permet la requalification lorsqu'il ressort de l'analyse de la relation de travail que la qualification des parties est inexacte <sup>(148)</sup>, semble conforme aux arrêts de qualification de la Cour de cassation <sup>(149)</sup>.

(146) L. VAN DEN MEERSCHÉ, « De arbeidsrelatieswet revised », *J.T.T.*, 2012, p. 441.

(147) Cass., 6 décembre 2010, *R.W.*, 2011-2012, p. 614 ; Cass., 26 mars 2013, p. 12.0387.N.

(148) Article 332 de la loi sur les relations de travail ; Cass., 9 juin 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 380.

(149) Voyez Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271, note ; Cass., 28 avril 2003, *N.J.W.*, 2003, p. 886, note M. DE VOS ; Cass., 3 mai 2004, *R.W.*, 2004-2005, note K. NEVENS ; Cass., 17 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 136.

La tendance jurisprudentielle des dernières années montre que les juges du fond procèdent régulièrement à une requalification en contrat de travail de contrats qualifiés par les parties de collaboration indépendante<sup>(150)</sup>. Ceci ressort également des arrêts de la Cour de cassation des 6 décembre 2010<sup>(151)</sup>, 10 octobre 2011<sup>(152)</sup> et 26 mars 2013<sup>(153)</sup>.

Dans ce dernier arrêt, la Cour de cassation considéra ce qui suit :

*« L'arrêt décide, non seulement ainsi que le moyen l'énonce, mais également : "A cet égard, la Cour renvoie notamment à l'absence de choix de prêter ou non l'activité et au fait que [le demandeur] ait pu exercer un contrôle et une surveillance directs sur les prestations exécutées par les personnes concernées qui avaient exclusivement une fonction d'exécutant en mettant uniquement à disposition leur main d'œuvre. Il ressort clairement des déclarations des personnes concernées qu'elles ne jouissaient pas de la liberté propre au statut de travailleur indépendant en ce qui concerne leur travail et leur temps de travail". Sur la base de ces constatations de fait, l'arrêt décide légalement que ces éléments constatés démontrent un exercice d'autorité ou la possibilité d'un exercice d'autorité sur l'exécution du travail relevant d'un contrat de travail, qui est incompatible avec le simple exercice d'un contrôle ou la simple communication de directives dans le cadre d'une convention en qualité de travailleur indépendant. »*

La simple qualification du contrat par les parties n'est donc pas à même de renverser la présomption de contrat de travail ou de collaboration indépendante. La preuve de l'(in)existence d'un lien d'autorité, et donc le renversement de la présomption, doivent tenir compte de la manière dont la relation de travail est exécutée.

## **5. EVALUATION PAR RAPPORT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL**

### **5.1. Incohérence entre les critères généraux et spécifiques (articles 333 et 334) et les critères fondant la présomption (article 337/2, § 1)**

**35.** A l'analyse, on observe que les critères spécifiques de l'article 334, § 3 sont tous repris à l'article 337/2, § 1.

Dans certains cas, spécialement pour les critères liés au concept d'entreprise, la reprise est terminologique. Il en va ainsi du premier, du troisième et du cinquième critère de l'article 334, § 3 repris aux points a), b) et h) de l'article 337/2, § 1.

(150) C. trav. Bruxelles, 27 mai 2015, R.G. n° 2013/AB/1072, *inédit* ; C. trav. Liège, 13 mai 2015, R.G. n° 2014/1L/161, *inédit* ; C. trav. Liège, 24 juin 2014, R.G. n° 2013/AN/48, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. trav. Bruxelles, 19 juin 2014, R.G. n° 2012/AB/553, *inédit* ; C. trav. Liège, 26 février 2013, R.G. n° 2004/AL/32733 Ors., 2013/9, p. 25.

(151) R.A.B.G., 2011/15, p. 1024.

(152) R.G. n° S.10.0185.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

(153) R.G. n° P.12.0387.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

Dans d'autres cas, les critères ont été reformulés sans altération de leur contenu. C'est le cas des critères f), g), h) et i) de l'article 337/2, § 1 et du second, du quatrième et du sixième critère de l'article 334, § 3 qui concernent respectivement le mode de rémunération, l'engagement de personnel, le remplacement du travailleur, le lieu d'exécution du travail et le matériel de travail.

**36.** Les critères spécifiques qui peuvent être fixés par le Roi sur la base de l'article 334 complètent les critères généraux de l'article 333, § 1. Ils permettent donc d'apprécier le lien d'autorité de manière *directe*. Les critères de l'article 337/2, § 1 sont quant à eux des critères « intermédiaires » sur la base desquels se fonde la présomption d'(in)existence d'un lien d'autorité. Ces critères interviennent donc de manière *indirecte* dans l'appréciation du lien d'autorité.

Il peut paraître paradoxal qu'un même critère soit à la fois indicateur d'un lien d'autorité et au fondement d'une *présomption* de lien d'autorité. Ce double attribut atteste que le législateur ne conçoit pas clairement les éléments démontrant directement le lien de subordination et ceux qui en font seulement présumer l'existence. Il faut considérer qu'un critère, soit permet d'établir la preuve absolue d'un lien d'autorité, soit fait tout au plus présumer l'existence d'un tel lien.

Cette incohérence résulte de la compétence conférée au Roi en 2006 de compléter la liste des critères généraux, indicateurs d'un lien d'autorité, avec des critères de dépendance économique sans rapport aucun avec l'existence d'un lien d'autorité <sup>(154)</sup>. La présomption légale d'(in)existence d'un lien d'autorité se fondant sur des critères visés à l'article 334, § 3, n'aurait-il pas été préférable d'abroger la réglementation relative aux critères spécifiques complétant les critères généraux de telle sorte que les critères de dépendance/d'indépendance économique fondent (uniquement) une présomption légale d'autorité et non le lien d'autorité en tant que tel ?

**37.** Une seconde incohérence réside dans la faculté pour le Roi de remplacer ou compléter les critères visés au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 337/2, § 3 au niveau sectoriel. Dans certains secteurs, comme celui du gardiennage, un critère de l'existence du lien de subordination sera relégué au fondement d'une présomption de lien d'autorité.

L'arrêté royal relatif aux relations de travail dans le secteur du gardiennage prévoit en effet que l'absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de rédaction de planning propre et d'organisation propre du travail ou la détermination du lieu de travail, la soumission à un système de pointage ou le fait d'être soumis à un contrôle de supérieurs hiérarchiques fondent les présomptions de l'article 337/2, § 1 et § 2 <sup>(155)</sup>. Or, ces éléments constituent en eux-mêmes des indications d'un lien d'autorité car ils sont

(154) Art. 334, § 3 de la loi sur les relations de travail, lu en combinaison avec l'exposé des motifs du projet de loi sur les relations de travail, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2006-2007, n° 2773/1, p. 212. Voyez également J. CLESSE, « La qualification juridique de la relation de travail », in J. CLESSE et F. KEFER, *Questions de droit social*, Liège, Anthémis, 2007, n° 7. Voyez K. NEVENS, « De betekenis van de kwalificatiearresten verduidelijkt », *R.W.*, 2007-2008, pp. 782-783 suivi par D. DE ROY, « Le législateur, l'autorité administrative et le juge devant la qualification des relations de travail », in P. VERDONCK (dir.), *La nouvelle loi sur les relations de travail*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2007, p. 74 ; W. VAN EECKHOUTTE et G. DE MAESENEIRE, « Arbeidsrelatiewet » *N.J.W.*, 2007, p. 112.

(155) Critère e) prévu par l'A.R.



rattachés aux critères généraux de l'organisation du travail et du temps de travail ou de la possibilité d'un contrôle hiérarchique <sup>(156)</sup>.

Nous pensons que l'agent de gardiennage qui satisfait à l'un des critères précités démontre simultanément l'existence d'un lien d'autorité. Les critères précités étant formulés de manière alternative, il pourrait être défendu que la preuve de l'existence d'un lien d'autorité n'est pas apportée s'il est seulement satisfait à l'un des critères.

Tenter de résoudre cette controverse revient à poser la question de savoir si les critères généraux de l'article 333, § 1 présentent un caractère cumulatif. La doctrine majoritaire répond par la négative à cette question <sup>(157)</sup>, ce qui tend à conforter la première thèse.

L'exposé des motifs de la loi sur les relations de travail, en ce qu'il mentionne que les cours et tribunaux doivent parvenir à une conviction au cas par cas sans tomber dans une appréciation mathématique <sup>(158)</sup>, conforte notre position. Il revient en définitive aux juges, guidés par leur conviction intime, de procéder à une balance concrète entre les critères généraux <sup>(159)</sup>, ce que confirment les termes « *suffisamment d'éléments* » de l'article 332 <sup>(160)</sup>.

**38.** Une troisième incohérence réside dans le fait que le critère de l'article 337/2, § 1, f), « *apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant* », est envisagé comme un critère intermédiaire fondant la présomption, alors que l'article 333, § 3 dispose que les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail :

- l'intitulé de la convention ;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises ;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

Selon VAN DEN MEERSCHÉ, le fait d'apparaître comme une entreprise s'appréciera souvent à l'aune des actes formels repris ci-avant <sup>(161)</sup>. Lorsqu'il envisage le fait d'apparaître comme une entreprise, le législateur a selon nous à l'esprit des circonstances moins formelles et davantage pratiques. C'est d'ailleurs la manière dont le critère f) est concrétisé dans certains arrêtés royaux sectoriels. Il est par exemple question d'« *éléments visibles* » comme des logos, l'utilisation d'une dénomination sociale, un lettrage sur des véhicules, des enseignes ou des slogans publicitaires. Ces éléments étant énumérés à titre illustratif, la jurisprudence pourrait considérer que certains des actes formels de l'article 333, § 3 sont néanmoins révélateurs du fait d'apparaître

(156) Voyez article 333, § 1 de la loi sur les relations de travail.

(157) W. VAN EECKHOUTTE et G. DE MAESENEIRE, « *Arbeidsrelatiewet* », *N.j.W.*, 2007, p. 108.

(158) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2006-2007, n° 2773/1, p. 205.

(159) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2006-2007, n° 2773/1, pp. 215-216 ; Rapport, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2006-2007, n° 2773/25, p. 31.

(160) LORRÉ fait à juste titre référence au fait que le concept « *suffisamment* » (« *voldoende* ») témoigne d'une certaine « *indulgence* » (« *mildheid* ») (« *Aard van de arbeidsrelatie als deus ex machina* », *R.W.*, 2006-07, p. 1669).

(161) L. VAN DEN MEERSCHÉ, « *De arbeidsrelatieswet revised* », *J.T.T.*, 2012, p. 413.

comme une entreprise et ne sont donc pas aussi neutres que l'article 333, § 3 pourrait le laisser paraître.

## 5.2. Éléments de mathématique

**39.** Lorsque plus de la moitié des critères de l'article 337/2, § 1 sont remplis, il y a présomption de contrat de travail. Lorsqu'il n'est par contre pas satisfait à la moitié de ces critères, il y a présomption de collaboration indépendante<sup>(162)</sup>.

L'article 337/2, § 1 contenant neuf critères, on pourrait considérer, par facilité, que cinq critères doivent/ne doivent pas être remplis pour que l'une ou l'autre présomption soit mise en œuvre<sup>(163)</sup>.

La règle « cinq sur neuf » ne doit cependant pas être généralisée : comme le laisse entendre l'utilisation des termes « *remplacer ou compléter* » à l'article 337/2, § 3, le Roi, après concertation avec les partenaires sociaux, n'est pas tenu de s'en tenir à neuf critères dans les arrêtés royaux sectoriels (l'arrêté royal sur les relations de travail dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture en compte dix).

Le texte de loi n'indique pas clairement que le Roi peut adopter moins de neuf critères. Le terme « remplacer » pourrait être interprété strictement en ce sens qu'un nouveau critère devrait nécessairement substituer un seul des critères remplacés. Littéralement, remplacer signifie en effet « *mettre quelque chose, quelqu'un à la place de quelque chose, quelqu'un d'autre destiné à remplir le même office*<sup>(164)</sup> ». Pourtant, les arrêtés royaux sur les relations de travail dans les secteurs des autobus et du transport routier comprennent seulement huit critères. De notre point de vue, la légalité de la démarche du Roi et des partenaires sociaux dans l'adoption de ces arrêtés royaux pourrait être critiquée.

**40.** Certains critères sont alternatifs. Ainsi, le critère g) indique « *le fait de ne pas être soi-même l'employeur, ou le fait de ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer* ». Le critère i) concerne quant à lui « *le fait de ne pas apparaître comme une entreprise ou travailler habituellement pour un cocontractant* ». Le critère h) renvoie de son côté au « *fait de travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant* ».

Le législateur envisage donc certains sous-critères de manière alternative pour les réunir ensuite en un seul critère alors que ces sous-critères ne constituent pas pour autant des alternatives les uns pour les autres. En atteste le critère i) de l'article 337/2, § 1 : le fait de ne pas apparaître comme une entreprise concerne la manière dont on se présente vis-à-vis du monde extérieur alors que le fait de travailler habituellement pour un seul cocontractant est caractéristique des relations juridiques entre deux parties contractantes. Ces critères alternatifs auraient dû être appréhendés de manière

(162) Art. 337/2, § 2 de la loi sur les relations de travail.

(163) Voyez en ce sens, E. MORELLI, « La loi sur les relations de travail et ses récentes modifications », *Ors.*, 2012, p. 19 ; W. RAUWS, « Het bewijs in arbeidszaken », *R.D.S.*, 2013, p. 275.

(164) [www.larousse.fr](http://www.larousse.fr).

distincte, comme dans l'arrêté royal sur les relations de travail dans le secteur de la construction <sup>(165)</sup>.

Le Roi et les partenaires sociaux concernés par la promulgation des arrêtés royaux ne s'en tiennent pas nécessairement au schéma du législateur, lequel a tout au plus fait usage de deux sous-critères alternatifs. Le critère e) de l'arrêté royal relatif aux relations de travail dans le secteur du gardiennage ne contient pas moins de six sous-critères alternatifs :

*Défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ; ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, d'accès direct à l'information relative au site du client à surveiller ; ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de rédaction de planning propre et d'organisation propre du travail ; ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de détermination du lieu de travail ; ou soumission de l'agent de gardiennage à un système de pointage ; ou soumission de l'agent de gardiennage au contrôle de supérieurs hiérarchiques.*

Le critère j) de l'arrêté royal sur les relations de travail dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture contient quant à lui des sous-critères non pas alternatifs mais cumulatifs : le fait de travailler sur les mêmes lieux de travail que les travailleurs du cocontractant, **(et)** l'exécution des mêmes travaux qu'eux **et** le fait de ne pas disposer d'une connaissance professionnelle spécialisée nécessaire à l'exécution des travaux.

**41.** Lorsqu'il est question de sous-critères alternatifs dans le cadre d'un seul et même critère, il est satisfait à ce critère lorsqu'un des sous-critères est rempli <sup>(166)</sup>. Lorsqu'il s'agit de faire jouer la présomption de contrat de travail, ceci ne pose pas de difficultés. Lorsqu'il s'agit en revanche d'activer la présomption de collaboration indépendante et de déterminer s'il n'est *pas* satisfait à un critère <sup>(167)</sup>, l'exercice peut s'avérer plus délicat.

Pour les critères g), h) et i) de l'article 337/2, § 1, il est question de la *négation d'une disjonction*. S'agissant du critère j) de l'arrêté royal sur les relations de travail dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, on parlera de la *négation d'une conjonction*.

Cette problématique peut être résolue par application de la loi logique de DE MORGAN selon laquelle la négation de la disjonction est équivalente à la conjonction des négations des deux éléments propres à la disjonction <sup>(168)</sup> tandis que la négation de la conjonction est équivalente à la disjonction des négations des deux éléments propres à la conjonction <sup>(169)</sup>. L'équation peut être représentée comme suit :

Non (p et q) <-----> (non p) ou (non q)

Non (p ou q) <-----> (non p) et (non q)

(165) Voyez les critères f) et g) de cet arrêté royal.

(166) Cf. les règles de la proposition logique relative au raisonnement par élimination lors d'une disjonction (J.-P. VAN BENDEGEM, *Inleiding tot de moderne logica en wetenschapsfilosofie*, Bruxelles, VUBPress, 1997, p. 19.

(167) Art. 337/2, § 2 de la loi sur les relations de travail.

(168) J. TANTON, *Encyclopedia of mathematics*, New York, 2005, v° De Morgans's law ; P. TOMASSI, *Logic*, New York, Routledge, 2002, pp. 161-162.

(169) *Ibid.*

Il ressort de l'application de la loi de DE MORGAN à l'article 337/2, § 1 et § 2 que pour la mise en œuvre de la présomption de collaboration indépendante, un critère contenant des sous-critères alternatifs sera comptabilisé lorsque les deux sous-critères *ne* sont *pas* réunis. Ainsi, le critère i) sera comptabilisé en faveur de la présomption de collaboration indépendante lorsqu'il est démontré qu'une personne apparaît comme une entreprise *et* ne travaille pas habituellement pour un seul cocontractant. Dès qu'une personne n'apparaît pas comme une entreprise ou travaille habituellement pour un seul cocontractant, ce critère sera comptabilisé en faveur de la présomption de contrat de travail.

Ce raisonnement peut paraître contre-intuitif. Lorsqu'une personne apparaît comme une entreprise, on y voit, en soi, une indication d'indépendance <sup>(170)</sup> nonobstant le fait que cette personne travaille habituellement pour un seul commettant. Le législateur en a cependant décidé autrement en regroupant ce sous-critère avec un autre, donnant naissance à un critère disjonctif par l'utilisation d'une négation. Considérer que ce critère est simultanément rempli et non rempli, c'est contrevenir à la loi logique de DE MORGAN et se risquer à ce que chacune des présomptions soit simultanément activée.

### 5.3. L'effet ambivalent des présomptions de l'article 337/2

**42.** La présomption de l'article 337/2 est ambivalente : les mêmes critères peuvent donner lieu à une présomption de contrat de travail ou de collaboration indépendante. Une présomption réfragable prend en effet place dans un lien d'instance déterminé, renversant la charge de la preuve dans un sens bien précis <sup>(171)</sup>.

C'est un besoin de preuve, couplé à des convictions politico-sociales sur des valeurs à préserver, qui détermineront généralement le sens qu'on souhaite donner à une présomption.

Une question subsiste néanmoins : pourquoi avoir créé deux présomptions antagonistes, en se fondant sur des critères intermédiaires identiques, destinées à combattre une même problématique sociale ?

**43.** La présomption légale de contrat de travail et de collaboration indépendante a en fait tout d'un compromis à la belge, dont on reconnaîtra avant tout la valeur symbolique.

On peut néanmoins poser la question de l'opportunité de créer une présomption concernant un fait juridique en faveur d'une partie au litige qui n'a pas la charge de le prouver. Imaginons en effet que l'ONSS décide de soumettre une personne à la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et que l'employeur conteste ensuite cet assujettissement devant le tribunal du travail. Dans une telle hypothèse, il est de jurisprudence constante que l'ONSS supporte la charge de la preuve de l'existence d'un

(170) Dans la formule UNIZO, 9 points étaient attribués à cet indice.

(171) P. FORIERS, « Présomptions et fictions », in Ch. PERELMAN et P. FORIERS, *Les présomptions et les fictions en droit*, Bruxelles, Bruylant, 1974, p. 9 ; D. MOUGENOT, *La preuve*, Bruxelles, Larcier, 1999, p. 95 ; N. VERHEYDEN-JEANMART, *Droit de la preuve*, Bruxelles, Larcier, 1991, p. 102.

contrat de travail<sup>(172)</sup>. La présomption de collaboration indépendante n'a aucune incidence dans un tel cas de figure : la charge de la preuve de l'existence d'un contrat de travail, qui reposait déjà sur l'ONSS, peut en effet difficilement s'alourdir doublement. Elle reposera là où elle reposait initialement, indépendamment de l'éventuelle mise en œuvre de la présomption de collaboration indépendante.

La présomption de collaboration indépendante n'aura de réelle plus-value pratique que dans deux hypothèses.

La première est celle dans laquelle l'INASTI souhaite soumettre au statut social des indépendants une personne qui prétend avoir la qualité de travailleur salarié. Il appartient dans ce cas à l'INASTI d'apporter la preuve de l'obligation d'assujettissement et de l'absence de lien d'autorité. L'article 337/2, § 2 peut être un instrument utile pour ce faire, d'autant que, dans ce cas, il est peu probable que l'INASTI puisse invoquer la présomption fiscale issue de l'article 3, § 1, alinéa 2 de l'arrêté royal organisant le statut social des travailleurs indépendants (la personne à assujettir ne sera généralement pas imposée comme travailleur indépendant).

La seconde est celle dans laquelle la partie sur qui repose la charge de la preuve de l'existence d'un contrat de travail parvient à se fonder sur une présomption de contrat de travail. La charge de la preuve de l'existence d'une collaboration indépendante reposera alors sur le défendeur, lequel pourrait à son tour se fonder sur la présomption légale (réfragable) de collaboration indépendante<sup>(173)</sup>. L'anéantissement d'une présomption par une autre présomption se conçoit néanmoins seulement si elles ont le même objet. La question du champ d'application personnel et matériel des présomptions et celle de la partie susceptible de l'invoquer se posent donc avec acuité. C'est la raison pour laquelle nous abordons ci-après le rapport entre les présomptions de l'article 337/2 et les autres présomptions de contrat de travail ou de collaboration indépendante.

## 6. EVALUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES PRESOMPTIONS

### 6.1. Rapports avec les autres présomptions de contrat de travail

**44.** La présomption de l'article 337/2, § 1 n'est pas la seule présomption de contrat de travail existante.

La loi sur les contrats de travail contient en effet des présomptions réfragables de contrat de travail pour le représentant de commerce<sup>(174)</sup>, le pharmacien qui exerce

(172) W. RAUWS, « Het bewijs in arbeidszaken », *R.D.S.*, 2013, p. 254 ; V. VANNES, *Le contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 154.

(173) Voyez, concernant le procédé d'aller-retour en matière de charge de la preuve suite au recours successif aux présomptions légales, A. VAN REGENMORTEL, « De vermoedens in het socialezekerheidsrecht », in R. JANVIER et al., *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1999, pp. 234-238, avec référence à R. DECOTTIGNIES, *Les présomptions en droit privé*, Paris, LGDJ, 1950, p. 236.

(174) Loi sur les contrats de travail, art. 4.

une activité professionnelle dans une officine ouverte au public<sup>(175)</sup> et l'étudiant<sup>(176)</sup> ainsi qu'une présomption irréfragable de contrat de travail pour les prestations de service complémentaire exécutées en application d'un contrat d'entreprise par une personne liée par un contrat de travail avec le bénéficiaire de services pour l'exercice de prestations similaires<sup>(177)</sup>.

La présomption de collaboration indépendante n'est pas non plus l'unique présomption en ce sens.

Il y a tout d'abord la « *présomption fiscale* » de l'article 3, § 1, alinéa 2 de l'arrêté royal organisant le statut social des travailleurs indépendants, qui prévoit que jusqu'à preuve du contraire toute personne qui exerce en Belgique une activité professionnelle susceptible de produire des revenus visés à l'article 23, § 1er, 1° ou 2°, ou 30, 2° du Code des impôts sur les revenus 1992 se trouve être dans les conditions d'un assujettissement. Autrement dit, cette personne est présumée exercer en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de travail ou un statut.

L'article 3, § 1, alinéa 4 du même arrêté prévoit également que des personnes désignées comme mandataires dans une association ou une société de droit ou de fait qui se livrent 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'article 3, § 1, alinéa 5 du même arrêté présume encore, de manière réfragable, que l'activité professionnelle de travailleur indépendant comme mandataire au sein d'une association ou une société assujettie à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents a lieu en Belgique.

On peut également songer à l'article 82 de la loi du 28 avril 2010, qui prévoit que les entrepreneurs remplaçants enregistrés dans le registre des entrepreneurs remplaçants ayant conclu un contrat de remplacement avec un indépendant qui suspend son activité professionnelle sont, dans le cadre de l'exécution de ce contrat et pendant la période d'exécution de ce dernier, présumés de façon irréfragable exécuter cette activité de remplacement en dehors du cadre d'un contrat de travail ou d'un statut. En bref, l'entrepreneur remplaçant est présumé de manière irréfragable être un travailleur indépendant.

**45.** Certaines situations donnent lieu à un concours entre la présomption de contrat de travail ou de collaboration indépendante de l'article 337/2 et une autre présomption de contrat de travail ou de collaboration indépendante.

Un tel concours pourrait se concevoir dans le cadre de secteurs visés par les présomptions de l'article 337/2. Les pharmaciens exerçant une activité professionnelle dans

---

(175) Loi sur les contrats de travail, art. 3*quater*.

(176) Loi sur les contrats de travail, art. 121.

(177) Loi sur les contrats de travail, art. 5*bis*.

une officine ouverte au public<sup>(178) (179)</sup> ne sont par exemple pas concernés par un tel concours.

La loi du 25 août 2012 ne propose aucune ébauche de solution face à un tel concours<sup>(180)</sup>.

Référence aurait pu être faite à l'article 332, qui prévoit que les principes de la loi sur les relations de travail ne préjudicient pas les assimilations et les présomptions prévues par le droit de la sécurité sociale<sup>(181)</sup> ni les dispositions légales ou réglementaires qui imposent ou présument de façon irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité en qualité d'indépendant ou de travailleur salarié.

Cette référence reste toutefois imparfaite dans la mesure où cette disposition légale ne règle pas le sort des conflits naissant avec les présomptions *réfragables* de contrat de travail. La doctrine unanime considère toutefois que les principes de la loi sur les relations de travail ne préjudicient pas les présomptions *réfragables*<sup>(182)</sup>.

**46.** Nous pensons que l'article 332 exclut tout concours entre les présomptions de l'article 337/2 et une présomption irréfragable de contrat de travail ou d'indépendant, laquelle doit être considérée comme une *lex specialis* par rapport à la présomption réfragable à vocation plus générale<sup>(183)</sup>. La présomption irréfragable *décharge* en effet le demandeur de toute charge de la preuve<sup>(184)</sup>. Ainsi, l'ouvrier en bâtiment lié par un contrat de travail ne pourra pas fournir de prestations de services accessoires pour son employeur en qualité d'indépendant si les conditions d'application de l'article 5*bis* de la loi sur les contrats de travail sont réunies<sup>(185)</sup>.

(178) Loi sur les contrats de travail, art. 3*quater*.

(179) Voyez également en ce sens, E. MORELLI, « La loi sur la nature des relations de travail et ses récentes modifications », *Ors.*, 2012, p. 21.

(180) Voyez également en ce sens, E. MORELLI, « La loi sur la nature des relations de travail et ses récentes modifications », *Ors.*, 2012, p. 21.

(181) Cela concerne en particulier : art. 2, § 1, 1° et 3° de la loi ONSS, art. 2, § 1, 1° et 3°, de la loi établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, art. 3, § 2 de l'arrêté royal n° 38 ainsi que toute disposition prise sur base de ces dispositions.

(182) Voyez L. ELIAERTS, « De arbeidsrelatiewet, vennootschapsmandatarissen en vennoten », *T.R.V.*, 2008, p. 107 ; H. VAN HOOGENBEMT, « Zelfstandigheid en schijnzelfstandigheid na de Programmawet (I) van 27 december 2006 », *Or.*, 2007, p. 57 ; O. WOUTERS, « Het (on)verwoestbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers », in Th. CLAEYS et C. ENGELS, *De arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar... anders bekeken*, Bruxelles, Larcier, 2008, pp. 32-33 et – plus spécifiquement concernant la présomption de contrat de travail de représentant de commerce – J.-F. GERMAIN, « Agent commercial et représentant de commerce. La question de la (re)qualification de la relation de travail », in *Le contrat d'agence commerciale: qualification et clauses particulières*, Bruges, die Keure, 2008, p. 138.

(183) G. VAN LIMBERGHEN et E. VERHEYDEN, *Ambtenaar, werknemer of zelfstandige in het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 2004, pp. 342-343.

(184) B. SAMYN, *Privaatrechelijk bewijs*, Gand, Story-Scientia, 2012, n° 169 ; N. VERHEYDEN-JEANMART, *Droit de la preuve*, Bruxelles, Larcier, 1991, p. 102.

(185) Ainsi, les prestations effectuées dans le cadre d'un contrat de travail doivent être *similaires* à celles exercées dans le cadre d'un contrat de travail pour que la présomption irréfragable puisse avoir un effet.

Par le biais de la présomption irréfragable, le législateur a voulu éviter que certaines prestations et la rémunération correspondante échappent au régime de la sécurité sociale pour travailleurs salariés <sup>(186)</sup>.

L'entrepreneur, remplaçant un entrepreneur du secteur de la construction qui suspend son activité indépendante en raison d'une incapacité de travail, ne peut donc pas être considéré comme un travailleur salarié de ce dernier sur la base de la présomption de l'article 337/2, § 1. L'exposé des motifs de la loi du 28 avril 2010 indique à ce propos :

« Cette présomption irréfragable suppose que les prestations de l'entrepreneur remplaçant comportent une autonomie de gestion, ce qui n'exclut toutefois pas que des directives ou consignes précises relatives au fonctionnement de l'entreprise de l'entrepreneur remplacé soient formulées en vue de l'exécution du contrat de remplacement » <sup>(187)</sup>.

Le Conseil d'Etat s'est opposé au caractère irréfragable de cette présomption considérant qu'elle violait le principe selon lequel la situation juridique doit correspondre à la situation factuelle. Une telle présomption aboutirait à reconnaître un statut d'indépendant à une personne soumise *de facto* à un lien d'autorité <sup>(188)</sup>.

**47.** Il ne peut y avoir de concours entre deux présomptions légales ayant le même objet. Comme indiqué précédemment, la présomption de l'article 337/2, § 1 est une présomption d'autorité tandis que la présomption de l'article 337/2, § 2 est une présomption d'absence d'autorité. Considérer les présomptions de travail indépendant prévues par l'arrêté royal organisant le statut social des travailleurs indépendants comme des présomptions d'absence de lien d'autorité est toutefois loin d'être évident.

La présomption de l'article 3, § 1, alinéa 5, introduite en réaction au phénomène des sociétés belges administrées par des administrateurs établis à l'étranger non soumis au statut social belge des indépendants <sup>(189)</sup>, se fonde sur l'exercice d'une activité professionnelle *en Belgique* <sup>(190)</sup>. Elle ne pourra donc pas entrer en concours avec une présomption de contrat de travail, laquelle porte sur l'existence d'un lien de subordination.

La présomption de l'article 3, § 1, alinéa 4 de l'arrêté royal organisant le statut social des travailleurs indépendants, qui concerne le *caractère rémunéré ou lucratif* de l'acti-

(186) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 1992-1993, n° 945/1, p. 6 ; Rapport, *Doc. parl.*, Sénat, 1992-1993, n° 731-2, p. 9.

(187) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2009-2010, n° 52-2423/1, p. 46.

(188) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 2009-2010, n° 52-2423/1, pp. 45-46.

(189) Voyez le rapport au Roi de l'arrêté royal du 18 novembre 1996 portant des dispositions financières et diverses concernant le statut social des travailleurs indépendants, en application du titre VI de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et de l'article 3 de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, *B.S.*, 12 décembre 1996.

(190) A. VAN REGENMORTEL, « Vermoedens in het socialezekerheidsrecht », in R. JANVIER et *al.*, *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1999, p. 202.



vité professionnelle<sup>(191)</sup>, exige pour être renversée la preuve de la gratuité du mandat. Elle est donc également étrangère à tout lien d'autorité.

**48.** Le sort de la présomption fiscale de l'article 3, § 1, alinéa 2 de l'arrêté royal organisant le statut social des travailleurs indépendants est moins clair. A l'instar des deux présomptions susvisées, elle se rapporte à l'assujettissement obligatoire.

Selon une partie de la jurisprudence et de la doctrine, l'existence d'une activité professionnelle entraînant une obligation d'assujettissement est présumée dès qu'une personne peut être imposée sur les bénéfiques, les profits ou les rémunérations suite à la déclaration d'une activité professionnelle sur la base de l'article 23, § 1, 1° ou 2°, ou encore 30, 2° ou 3° du CIR 1992<sup>(192)</sup>. La présomption fiscale peut donc être renversée par la preuve de l'absence d'activité professionnelle<sup>(193)</sup> ou du fait que l'activité professionnelle n'est pas exercée en Belgique<sup>(194)</sup>. Selon ce courant, la présomption fiscale n'a pas pour objet l'absence de contrat de travail ou d'engagement statutaire. Elle sert uniquement à prouver l'existence d'une activité professionnelle ou l'exercice d'une activité professionnelle en Belgique. Elle ne peut, selon ce courant, entrer en concours avec une présomption d'(in)existence d'un lien d'autorité.

Un autre courant considère que la présomption fiscale s'applique uniquement lorsque l'INASTI apporte la preuve de l'existence d'une activité professionnelle en Belgique<sup>(195)</sup> de sorte que la présomption reposerait sur l'inexistence d'un contrat de travail ou d'un engagement statutaire<sup>(196)</sup>. Selon cette interprétation, l'INASTI pourrait se fonder sur la présomption fiscale pour démontrer qu'un travailleur est indépendant. Ce dernier pourrait alors à son tour se fonder sur une présomption de contrat de travail pour renverser cette présomption.

## 6.2. Les présomptions dans leur rapport avec les assimilations prévues par la législation relative à la sécurité sociale

**49.** Le régime de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés est applicable non seulement aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail, mais également aux personnes y assimilées<sup>(197)</sup>. L'article 2, § 1, 1° de la loi concernant la sécurité

(191) A. VAN REGENMORTEL, « Vermoedens in het socialezekerheidsrecht », in R. JANVIER et al., *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1999, p. 197.

(192) Cf. J. MORREN, « Toepassingsgebied en bijdrageregeling zelfstandigen: wetgeving en rechtspraak », *R.D.S.*, 2006, numéro spécial, p. 131 et A. VAN REGENMORTEL, « Vermoedens in het socialezekerheidsrecht », in R. JANVIER et al., *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1999, p. 207.

(193) Voyez à cet égard, Tr. trav. Liège, 12 mars 1981, *Jur. L.*, p. 264 ; Tr. trav. Bruges, 2 novembre 1992, *Chron. D.S.*, 1994, p. 184.

(194) Voyez C. trav Liège, 8 septembre 1977, *J.T.T.*, 1979, p. 45, note LEROY.

(195) G. VAN LIMBERGHEN, « Schijnzelfstandigen, loze werkgevers en neo-koppelbazen, naar een kwalificatietheorie », *R.W.*, 1991-1992, p. 67 ; A. VAN REGENMORTEL, « Vermoedens in het socialezekerheidsrecht », in R. JANVIER et al., *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1999, p. 206.

(196) A. VAN REGENMORTEL, « Vermoedens in het socialezekerheidsrecht », in R. JANVIER et al., *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1999, p. 211.

(197) Loi ONSS, art. 1.

sociale des travailleurs stipule que le Roi peut étendre, dans les conditions qu'il détermine, l'application de la loi aux personnes qui, sans être liées par un contrat de travail, fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ou qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail. La loi concernant la sécurité sociale des travailleurs autorise ainsi à assimiler les personnes qui, du point de vue socio-économique, se trouvent dans une situation similaire à celle des travailleurs salariés mais qui, juridiquement, ne peuvent pas ou peuvent difficilement être considérées comme fournissant un travail sous l'autorité d'une autre personne en raison de la nature des contrats qu'elles concluent <sup>(198)</sup>.

**50.** STOX et VAN DE MOSSELAER considèrent à juste titre que l'entrée en vigueur de la nouvelle présomption d'(in)existence d'un contrat de travail n'affecte pas les assimilations de la loi concernant la sécurité sociale des travailleurs <sup>(199)</sup>.

C'est d'autant plus pertinent dans le secteur du transport qui tient compte du champ d'application personnel de la présomption de contrat de travail. Le Roi a en effet étendu le champ d'application de la loi concernant la sécurité sociale des travailleurs aux personnes qui effectuent des transports de choses et de personnes qui leur sont confiés par une entreprise au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant <sup>(200)</sup>.

Il est logique que la présomption de contrat de travail laisse intactes les assimilations de l'arrêté royal d'exécution de la loi sur la sécurité sociale. En assimilant certaines catégories de personnes aux travailleurs salariés et aux employeurs, le législateur et le Roi s'écartent de la qualification juridique propre à la relation de travail et y substituent des critères touchant à la réalité, soumettant directement ces personnes à la sécurité sociale pour les travailleurs salariés <sup>(201)</sup>. L'assimilation rend inutile toute preuve de l'existence d'un contrat de travail <sup>(202)</sup>. Il en résulte que certains indépendants sont soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés <sup>(203)</sup>. Les assimilations ne constituent donc pas des présomptions (irréfragables) <sup>(204)</sup> : elles visent uniquement à four-

(198) Exposé des motifs de la loi ONSS, *Doc. parl.*, sess. 1966-67, n° 390 ; *Cass.*, 20 octobre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 72 ; C. trav. Liège, 11 octobre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 197 ; R. ELST, « Verzekeringsplicht ten opzichte van marginale gevallen », *B.T.S.Z.*, 1981, p. 783.

(199) « De strijd tegen de sociale fraude – voorbij de grenzen van de Arbeidsrelatiewet », *Or.*, 2013, p. 77.

(200) Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969, article 3.

(201) H. LENAERTS, *Inleiding tot het sociaal recht*, Diegem, Kluwer, 1995, p. 217 ; D. SIMOENS, « Knelpunten in het toepassingsgebied van de sociale zekerheidsregelingen van werknemers en zelfstandigen », *T.P.R.*, 1987, p. 122 ; M. WESTRADE, « A la recherche des modalités similaires », note sous *Cass.*, 8 mars 2004, *J.L.M.B.*, 2004, p. 825. Voyez également en ce sens C. trav. Bruxelles, 28 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 121.

(202) Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, sess. 1966-1967, n° 390 ; *Cass.*, 9 avril 1979, *Arr. Cass.*, 1978-1979, p. 944 et les conclusions conformes de l'avocat général LENAERTS ; *Cass.*, 22 mars 1982, *R.W.*, 1982-1983, p. 980 ; *Cass.*, 8 mars 2004, *J.L.M.B.*, 2004, p. 822, note M. WESTRADE.

(203) C. trav. Bruxelles, 23 juin 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 38.

(204) W. RAUWS, « Het bewijs in arbeidzaken », *R.D.S.*, 2013, p. 270 ; G. VAN LIMBERGHEN et E. VERHEYDEN, *Ambtenaar, werknemer of zelfstandige*, Bruges, die Keure, 2004, p. 345. Voyez cependant dans un autre sens C. trav. Bruxelles, 19 avril 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 243 ; C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants*, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 15 ; Y. STOX et G. VAN DE MOSSELAER, « De strijd tegen de sociale fraude – voorbij de grenzen van de Arbeidsrelatiewet », *Or.*, 2013, p. 77 ; A. VAN REGENMORTEL, « Vermoedens in het socialezekerheidsrecht », in R. JANVIER et al.,

nir la même protection sur le plan de la sécurité sociale aux travailleurs indépendants et à ceux liés par un contrat de travail mais n'ont pas pour but d'alléger la charge de la preuve de la fausse indépendance <sup>(205)</sup>.

En pratique, quand l'ONSS procède à l'assujettissement d'un travailleur sur la base d'un alinéa de l'article 3 de l'arrêté royal portant exécution de la loi sur la sécurité sociale, il ne doit pas prouver l'existence d'un contrat de travail. La présomption de contrat de travail n'a donc aucune utilité pour l'ONSS.

A l'inverse, ceux qui sont soumis à la loi concernant la sécurité sociale des travailleurs sur la base d'une assimilation n'y échappent pas en apportant la preuve d'une collaboration indépendante <sup>(206)</sup>, au moyen de la présomption de collaboration indépendante de l'article 337/1, § 2 ou autrement.

## 7. CONCLUSION

**51.** La loi du 25 août 2012 a introduit une présomption légale de contrat de travail, signal politique fort dans la lutte contre la fausse indépendance. La force de ce signal est cependant affaiblie par l'introduction d'une autre présomption légale : celle de collaboration indépendante. L'approche sectorielle – mais pragmatique – de cette présomption limite également son impact réel en droit social belge.

Au travers de notre analyse du champ d'application personnel, du mécanisme des deux présomptions et de leur évaluation, nous avons tenté d'apporter des réponses aux questions suscitées par ces présomptions.

**52.** La première problématique touche au fondement scientifique et statistique de ces présomptions, fortement tributaire d'une certaine perception qui risque, à terme, de susciter à la sanction de la Cour de justice.

L'approche sectorielle et la compétence d'extension du Roi à d'autres secteurs posent, quant à elles, telle une épée de Damoclès, la question du respect du principe d'égalité et de non-discrimination.

L'exclusion des relations de travail familiales du champ d'application de la loi, motivée par l'absence de fausse indépendance dans ce type de relations pourtant touchées par un problème de faux salariat, empêche de manière regrettable l'ONSS d'utiliser la présomption de collaboration indépendante dans la lutte contre le faux salariat.

---

*Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1999, p. 176, et la jurisprudence citée ; M. WESTRADE et X. VLIEGHE, « Extension et présomption du lien de subordination », in *Le lien de subordination*, Bruxelles, Kluwer, 2004, p. 88.

(205) Cass., 9 avril 1979, *Arr. Cass.*, 1978-1979, conclusions H. LENAERTS ; Cass., 22 mars 1982, *R.W.*, 1982-1983, p. 980 ; Cass., 8 mars 2004, *J.L.M.B.*, 2004, p. 822 note M. WESTRADE ; Cass., 19 juin 2006, *Or.*, 2006, p. 1. Voyez, suite à l'arrêt de la Cour de cassation précité, C. trav. Bruxelles, 28 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 121.

(206) Cass., 10 avril 1989, *Pas.*, 1989, p. 805 ; C. trav. Mons, 13 décembre 2012, *Chron. D.S.*, 2015/04, p. 168, note M. DUMONT ; D. MISSON, « De l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés occupés par des sociétés exploitant des services de taxis », *Chron. D. S.*, 1993, pp. 385-387.

---

Une solution serait d'abandonner l'approche sectorielle en élargissant les présomptions à chaque secteur. Une autre serait de charger le Roi de sélectionner certains secteurs sur la base, non seulement d'un avis, mais également d'une étude objective concernant la problématique de la fausse indépendance et du faux salariat dans le secteur en question.

**53.** Une seconde incohérence résulte de la faculté d'introduire des critères spécifiques de nature socio-économique ou juridique pour l'application des présomptions légales.

Ceci donne naissance à deux régimes parallèles aux approches contradictoires. Les critères spécifiques de l'article 334, § 3, censés compléter les critères généraux de l'article 333, § 1 constituent de véritables critères d'autorité supplémentaires alors que les critères spécifiques de l'article 337/2 ne sont que des critères intermédiaires présumant – mais ne prouvant pas directement – un lien d'autorité.

Il nous semble par conséquent nécessaire de supprimer purement et simplement le régime des critères spécifiques visés à l'article 334, § 3.

**54.** Nous avons également analysé la rédaction des critères de l'article 337/2, qui laisse à désirer. Ce n'est pas seulement le caractère vague et équivoque des critères qui pose un problème, c'est avant tout leur caractère alternatif. Ces critères sont pour la plupart inspirés par des stéréotypes propres aux travailleurs salariés et indépendants ce qui déforce le degré de vraisemblance des présomptions.

Une reformulation de certains critères s'impose. Il conviendrait également d'abandonner le caractère alternatif ou cumulatif de certains critères. L'approche sectorielle nécessite que des directives plus strictes soient données aux partenaires sociaux, tant au niveau rédactionnel que matériel.

**55.** Enfin, nous avons démontré que l'interaction entre les présomptions légales et les autres présomptions réfragables et irréfragables de contrat de travail et de collaboration indépendante d'une part et les assimilations prévues en droit de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés d'autre part suscitait peu de difficultés pratiques.

Une analyse approfondie ainsi qu'une évaluation politique de l'utilité et du sens des présomptions et assimilations s'imposent.

Dans l'intervalle, la pratique judiciaire nous dira si les nouvelles présomptions concernant la nature de la relation de travail deviendront des instruments juridiques efficaces au service de ceux qui travaillent.