

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.10.0073.N

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE,

Me Antoine De Bruyn, avocat à la Cour de cassation,

contre

S. P.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 17 octobre 2008 par la cour du travail d'Anvers.

Le président de section Robert Boes a fait rapport.

L'avocat général Ria Mortier a conclu.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 1134 du Code civil ;*
- *articles 2, 3, 17 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *articles 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 14, 22 et 23 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;*
- *articles 1^{er}, 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 23, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés ;*
- *articles 328, 331, 332, 333, 334 et 339 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt attaqué confirme le jugement par lequel le premier juge a débouté le demandeur de sa demande.

L'arrêt attaqué considère que le contrôle de l'exécution effective de la collaboration à la lumière des quatre critères prévus à l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ne nécessite pas la requalification de la relation de travail à caractère indépendant convenue, de sorte que le demandeur n'apporte pas la preuve de l'existence d'un contrat de travail :

« Il y a lieu d'examiner si les éléments produits par (le demandeur), relevés à l'occasion de l'exécution effective de la collaboration convenue, laissent apparaître un exercice d'autorité patronale tel qu'il exclut la

qualification choisie par les parties pour leur collaboration (collaboration à caractère indépendant).

Le fait que W. V.A. travaillait exclusivement pour (le défendeur) (élément 1 du rapport d'enquête), qu'il effectuait des prestations de soutien (élément 3), que la rémunération était prédéterminée (élément 5), que le contenu des factures était imposé (élément 6), que la facturation était effectuée sur l'ordinateur du (défendeur) (élément 7), que W. V.A. ne participait pas au risque d'entreprise et n'a pas fait d'apport (élément 8), qu'il avait été obligé d'investir dans l'achat d'une intonacatrice (élément 9) et que ses déplacements étaient précisément réglés (partie de l'élément 10), ne sont pas des éléments utiles à l'appréciation de l'exercice d'une autorité patronale.

En effet, les éléments de nature économique ou révélant une dépendance économique sont dénués de pertinence à cet égard.

Seules doivent être appréciées : les directives concernant le travail (élément 2), la possibilité de contrôle (élément 4) et les heures de présence (partie de l'élément 10).

(...)

Les directives concernant le travail :

W. V.A. a déclaré à cet égard : 'Je recevais des directives quant aux prestations à effectuer, plus spécialement quant au moment de procéder à la cimentation, à la mise en œuvre, à la finition. En résumé, il dirigeait les opérations. (Le défendeur) m'a appris le métier car j'étais totalement inexpérimenté en la matière. Je suis effectivement soudeur de formation avec quelque expérience dans le bâtiment'.

(Le défendeur) a déclaré que W. V.A. ne pouvait choisir ses tâches sur le chantier mais était obligé d'exécuter ce qu'il lui demandait.

Contrôlées à la lumière du troisième critère de l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, à savoir l'organisation du travail, ces deux déclarations permettent de déduire que l'organisation du travail incombait davantage au (défendeur), ce qui révélerait un exercice de l'autorité patronale.

La possibilité de contrôle :

Il y a lieu de distinguer le contrôle qualitatif du contrôle hiérarchique.

Le contrôle hiérarchique implique l'exercice d'une autorité patronale : le contrôle par l'employeur de l'application au travail de son travailleur. Il porte notamment sur les questions de savoir si le travailleur a exécuté ce qui lui a été demandé, s'il a effectué ses prestations comme il convient, s'il se présente au travail aux heures convenues et, sinon, s'il justifie son absence, s'il est présent au lieu de travail indiqué.

Le contrôle qualitatif relève davantage d'une collaboration à caractère indépendant : il est exercé en vue de vérifier si la qualité du travail fourni est satisfaisante. Il porte sur le produit du travail et non sur l'application au travail.

W. V.A. a relevé dans sa déclaration que (le défendeur) vérifiait s'il avait correctement effectué son travail. Il effectuait en conséquence un contrôle qualitatif. Aucun élément du dossier ne permet de déduire l'existence d'un contrôle hiérarchique.

Le contrôle de cet élément à la lumière du quatrième critère de l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ne nécessite pas la requalification de la relation de travail.

Les heures de présence :

W. V.A. a déclaré : 'Il n'a jamais été fait état d'heures à prester ou d'un horaire de travail. Cette question dépendait des conditions atmosphériques et de la charge de travail'.

Le contrôle de cet élément à la lumière du deuxième critère de l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ne permet pas de déduire raisonnablement que (le défendeur) organisait le temps de travail et réglait le rythme de travail.

Le fait de subordonner le temps de travail à la charge de travail, c'est-à-dire au nombre de commandes et aux conditions atmosphériques, est contraire au principe suivant lequel l'employeur est tenu de fournir du travail à son travailleur.

Le contrôle à la lumière du deuxième critère ne nécessite certainement pas la requalification.

Conclusion

Seul un des trois éléments pertinents produits par (le demandeur) en vue d'apprécier l'existence d'un lien d'autorité est susceptible de révéler l'exercice d'une telle autorité, à savoir l'organisation du travail.

L'article 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 requiert cependant que l'exécution de la relation de travail laisse apparaître suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à leur relation de travail.

(La cour du travail) considère que le seul élément de l'organisation du travail ne suffit pas à exclure la qualification de collaboration à caractère indépendant convenue entre (le défendeur) et W. V.A. Cette qualification semble très pertinente, notamment eu égard au fait que W. V.A. a investi dans l'entreprise en acquérant une intonacatrice et que la volonté des parties était d'entamer un mode de collaboration tant au bénéfice des clients du (défendeur) qu'au bénéfice des clients de W. V.A. Cette qualification n'est pas aisément contestable.

En l'espèce, il n'importe pas d'examiner si, dans les circonstances données, une collaboration à caractère indépendant est possible et réalisable. S'il veut obtenir gain de cause, (le demandeur) est tenu d'apporter la preuve que les trois éléments du contrat de travail, à savoir le travail, la rémunération et la subordination, apparaissent dans le cadre de la collaboration entre (le défendeur) et W. V.A.. (Le demandeur) n'apporte pas cette preuve à suffisance de droit.

L'appel n'est pas fondé ».

Griefs

1. Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties (article 331 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés conformément aux dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution, incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, il y aura requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant (article 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Les éléments apparaissant de l'exercice effectif de la collaboration doivent être appréciés à la lumière des critères généraux définis à l'article 333, qui permettent de déduire l'existence ou l'absence du lien d'autorité, à savoir :

- 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.*

Le Roi peut également établir une liste de critères spécifiques de nature juridico-économique ou socio-économique propres à un secteur ou à une ou plusieurs professions (articles 332, dernier alinéa, et 334 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006), mais s'en est abstenu jusqu'à ce jour en ce qui concerne le secteur d'activités du défendeur.

2. *Ces dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont applicables sous la réserve du pouvoir souverain des cours et tribunaux quant à l'appréciation de la nature d'une relation de travail déterminée à la lumière des critères généraux précités et, le cas échéant, des critères spécifiques instaurés.*

3. *Le demandeur, qui conteste la qualification donnée par les parties à leur relation de travail, à savoir l'exécution par une des parties sur l'ordre de l'autre partie d'un travail à caractère indépendant, et qui réclame le paiement des cotisations de sécurité sociale pour travailleurs salariés, est tenu d'apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail, qui implique la preuve, notamment à la lumière des critères généraux précités et, le cas échéant, des critères spécifiques instaurés, que le travail est effectué sous l'autorité d'un mandant-employeur.*

Ainsi, le lien d'autorité en vertu duquel l'existence d'un contrat de travail peut être déduite à l'exclusion de toute autre convention doit être apprécié à la lumière de la liberté d'organisation du temps de travail, de la liberté d'organisation du travail et de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique sur ce travail.

Il appartient au juge d'examiner si les éléments produits par le demandeur laissent apparaître 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 de travail à caractère indépendant.

4. *L'arrêt attaqué décide que seul un des éléments produits par le demandeur en vue d'apprécier l'existence d'un lien d'autorité laisse apparaître un exercice d'autorité, à savoir la liberté d'organisation du travail.*

L'arrêt attaqué se réfère à cet égard aux déclarations de W. V.A. qui a notamment exposé qu'il recevait de la part du défendeur des directives quant aux prestations à effectuer, que le défendeur dirigeait les opérations et que le défendeur lui avait « appris le métier » car, soudeur de formation, il était effectivement totalement inexpérimenté en la matière.

Les juges d'appel se sont également référés aux déclarations du défendeur qui a exposé que W. V.A. ne pouvait choisir ses tâches sur le chantier mais était obligé d'exécuter ce qu'il lui demandait (...).

5. Il résulte du fait qu'il était inexpérimenté en matière de cimentation et de plâtrage que W. V.A. n'a pu exécuter ses prestations qu'à la suite de directives précises concernant les diverses opérations et l'exécution de ces opérations, ce qui implique que la surveillance et le contrôle par le défendeur des prestations fournies par W. V.A. excèdent le simple contrôle qualitatif du travail effectué.

Eu égard à son manque d'expérience professionnelle, W. V.A. ne pouvait travailler de manière indépendante, sans l'assistance du défendeur, de sorte que la collaboration entre ces parties n'était opérationnelle que si les prestations de W. V.A. étaient soumises à un contrôle hiérarchique, c'est-à-dire au mode de contrôle exercé dans le cadre d'un lien d'autorité.

Ainsi, la décision des juges d'appel suivant laquelle le contrôle des faits à la lumière du quatrième critère de l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique) ne nécessite pas la requalification de la relation de travail n'est pas conciliable avec la constatation de l'arrêt suivant laquelle le défendeur a appris le métier à W. V.A., dirigeait les opérations et déterminait les prestations à effectuer.

6. Suivant l'arrêt attaqué, le contrôle à la lumière du deuxième critère (la liberté d'organisation du temps de travail) ne nécessite pas davantage la requalification de la relation de travail dès lors qu'il ne peut raisonnablement être déduit que le défendeur organisait le temps de travail et réglait le rythme de travail.

L'arrêt attaqué considère à cet égard que le fait que le temps de travail dépendait de la charge travail, c'est-à-dire du nombre de commandes et des conditions atmosphériques, est « contraire au principe suivant lequel l'employeur est tenu de fournir du travail à son travailleur » (...).

Bien qu'ils prévoient, d'une part, que l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus et, d'autre part, que le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail au temps, au lieu et dans les conditions convenus, les articles 20, 1^o, et 17, 1^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne requièrent pas que l'employeur procure du travail de manière continue.

En conséquence, le simple fait que le temps de travail dépend de facteurs externes qui empêchent l'employeur de procurer du travail de manière continue ne fait pas obstacle à l'existence d'un contrat de travail.

En tout cas, le fait que le temps de travail dépend de la charge de travail et des conditions atmosphériques exclut toute indépendance dans le chef de W. V.A. quant à l'organisation de son temps de travail.

Ainsi, l'arrêt attaqué ne décide pas légalement que le contrôle à la lumière du critère de la liberté d'organisation du temps de travail ne nécessite pas la requalification de la relation de travail, au motif que le temps de travail dépendait de la charge de travail et des conditions atmosphériques, ce qui, suivant les juges d'appel, est contraire au principe suivant lequel l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur.

7. Bien qu'ils ne soient pas déterminants dans l'appréciation de la nature de la relation de travail, les éléments d'ordre économique ou révélant une dépendance économique peuvent néanmoins être pris en considération.

Ainsi, l'arrêt attaqué n'a pu se borner à décider que les éléments économiques relevés ci-après, desquels il pouvait être déduit que W. V.A. était économiquement dépendant du défendeur, sont « dénués de pertinence », à savoir le fait que :

- W. V.A. travaillait exclusivement pour le défendeur ;*
- W. V.A. effectuait des prestations de soutien ;*
- W. V.A. ne participait pas à la détermination du salaire horaire ;*
- le défendeur déterminait ce que W. V.A. pouvait lui facturer ;*
- la facturation était effectuée sur l'ordinateur du défendeur ;*

- W. V.A. ne participait pas dans le risque d'entreprise et n'a pas fait d'apport ;

- le défendeur a obligé W. V.A. à investir dans l'achat d'une intonacatrice ;

- le défendeur réglait à son gré les déplacements de W. V.A.

Il appartenait au juge d'examiner également si ces éléments produits par le demandeur faisaient apparaître 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 de travail à caractère indépendant.

8. Eu égard au fait que W. V.A. était privé de la liberté d'organisation du travail (point 4), que son manque d'expérience professionnelle nécessitait un contrôle hiérarchique (point 5), que le temps de travail dépendant de facteurs externes qui privent tant l'employeur que le travailleur de la liberté d'organisation du temps de travail ne fait pas obstacle à l'existence d'un contrat de travail (point 6) et que les éléments « économiques » précités laissent manifestement apparaître que W. V.A. était économiquement dépendant du défendeur (point 7), l'arrêt attaqué n'a pu légalement décider que le demandeur ne produit pas suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification de collaboration à caractère indépendant choisie par le demandeur et W. V.A.

En effet, examinés conjointement, ces éléments font apparaître 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 de travail à caractère indépendant, de sorte qu'il y a lieu d'écarter la qualification de collaboration à caractère indépendant choisie par monsieur V.A. et le défendeur.

Il s'ensuit que l'arrêt attaqué ne déboute pas légalement le demandeur de sa demande par le motif que les éléments produits par le demandeur ne font pas apparaître un lien d'autorité tel qu'il exclut la qualification donnée par les parties à leur collaboration (violation des articles 1134 du Code civil, 2, 3, 17, 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 14, 22, 23 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, 1^{er}, 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 23, alinéa 1^{er}, de la loi du 9 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, 328, 331, 332, 333, 334 et 339 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

III. La décision de la Cour

1. Le lien d'autorité duquel l'existence d'un contrat de travail peut être déduite à l'exclusion de toute autre convention doit être apprécié à la lumière des critères actuellement repris au titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et plus spécialement à l'article 333 de cette loi-programme, à savoir la liberté d'organisation du travail, la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique sur le travail et la liberté d'organisation du temps de travail.

2. Il appartient au juge d'examiner si les éléments invoqués à l'appui de l'existence d'un lien d'autorité laissent apparaître 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 de travail à caractère indépendant.

3. L'arrêt considère que seul un des trois éléments pertinents produits par le demandeur en vue d'apprécier l'existence d'un lien d'autorité est susceptible de révéler l'exercice de cette autorité, à savoir l'organisation du travail.

L'arrêt se réfère à cet égard aux déclarations de W. V.A. qui a notamment exposé qu'il recevait de la part du défendeur des directives quant aux prestations à effectuer, que le défendeur dirigeait les opérations et que le défendeur lui avait « appris le métier » car il était totalement inexpérimenté en la matière. Suivant les déclarations du défendeur, W. V.A. ne pouvait choisir ses tâches sur le chantier et était obligé d'exécuter ce qu'il lui demandait.

4. Le fait qu'à défaut d'expérience professionnelle, W. V.A. n'était opérationnel que lorsque le défendeur lui donnait des instructions précises quant à l'organisation du travail implique que le défendeur exerçait sur les prestations de W. V.A. un contrôle qui excédait le simple contrôle qualitatif du travail effectué et qui, en conséquence, est incompatible avec le simple exercice d'un contrôle dans le cadre d'une convention de travail à caractère indépendant. Le défaut d'expérience professionnelle combiné avec le défaut de liberté d'organisation du travail est inconciliable avec la notion d'une collaboration à caractère indépendant.

Après avoir constaté que W. V.A. n'était pas en état de fournir ses prestations d'une manière indépendante, sans instructions de la part du défendeur, l'arrêt décide néanmoins qu'aucun élément ne permet de déduire l'existence d'un lien hiérarchique et que seul un contrôle qualitatif du travail était effectué. Cette décision n'est pas légalement justifiée.

Dans cette mesure, le moyen est fondé.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause devant la cour du travail de Bruxelles.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Robert Boes, les conseillers Eric Stassijns, Beatrijs Deconinck, Alain Smetryns et Koen Mestdagh, et prononcé en audience publique du six décembre deux mille dix par le président de section Robert Boes, en présence de l'avocat général Ria Mortier, avec l'assistance du greffier Philippe Van Geem.

Traduction établie sous le contrôle du président Christian Storck et transcrite avec l'assistance du greffier Patricia De Wadripont.

Le greffier,

Le président,