

S.21.0070.F

Conclusions de M. l'avocat général Hugo Mormont :

Sur le moyen.

1.

Le moyen critique la décision de l'arrêt de dire pour droit que le travail accompli par le défendeur à partir du 1^{er} janvier 2004 devait être considéré comme un travail salarié.

2.

Le moyen fait valoir que l'arrêt attaqué s'est fondé, pour conclure à l'existence d'un travail salarié, sur les critères légaux de la liberté d'organisation du temps de travail et de la liberté d'organisation du travail. Or, la cour du travail aurait retenu des éléments n'étant ni utiles ni pertinents pour l'appréciation de ces critères. Elle s'est en effet fondée, selon le moyen, sur les limites fixées aux pouvoirs dont le défendeur disposait en tant qu'administrateur délégué, ce qui ne constitue pas un élément permettant d'en déduire une absence de liberté dans l'organisation du travail ou du temps de travail.

Le moyen paraît en outre énoncer un second grief consistant à affirmer que les limitations aux pouvoirs du défendeur étaient celles inhérentes à tout mandat d'administrateur délégué chargé de la gestion journalière qui, d'une part, ne peut exercer seul les pouvoirs de gestion journalière et, d'autre part, est tenu d'agir dans les limites des pouvoirs de gestion journalière établies par le conseil d'administration.

Le moyen déduit de ce qui précède que l'arrêt n'a pu considérer que le travail accompli par le défendeur à partir du 1^{er} janvier 2004 devait être considéré comme un travail salarié sans violer les articles 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 328, 5°, 332 et 333, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

3.

Selon les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est celui par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur.

L'article 328, 5°, de de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 dispose qu'il y a lieu d'entendre par travailleur salarié la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur; le travailleur indépendant est quant à lui la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut.

Les éléments constitutifs du contrat de travail sont ainsi les mêmes selon ces différentes dispositions¹. Le contrat de travail est la convention portant sur la fourniture d'un travail contre une rémunération dans un rapport d'autorité, c'est-à-dire dans le cadre d'un lien de subordination.

¹ J. CLESSE, « La qualification juridique de la relation de travail » in J. CLESSE et F. KÉFER (dir.), *Questions de droit social*, Liège, Anthemis 2007, coll. Commission université-palais, vol. 94, p. 235.

Selon une jurisprudence constante, le lien de subordination existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer, pour son propre compte, son autorité et sa surveillance sur les actes d'un tiers². A cet égard, il convient de relever que le juge apprécie souverainement les faits dont il déduit l'existence d'un lien de subordination, la Cour vérifiant si, de ses constatations, il a pu légalement déduire cette décision³.

On note également que l'exercice d'un mandat d'administrateur au sein d'une société anonyme n'exclut pas l'exercice d'une fonction sous l'autorité d'un autre organe ou d'un préposé de la société⁴.

4.

L'article 331 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 dispose que, 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.

L'article 332 de la même loi énonce qu'il y a lieu à requalification de la relation de travail et à l'application du régime de sécurité sociale correspondant lorsque, notamment, l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail. Selon le même article, ces éléments sont appréciés notamment sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333.

Selon l'article 333, § 1^{er}, les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont 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 travail⁵, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Le paragraphe 2 du même article énonce que les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

Enfin, le paragraphe 3 détermine un certain nombre de formalités administratives, fiscales ou sociales qui, à elles seules, sont impuissantes à qualifier adéquatement la relation de travail.

² Cass. 30 septembre 2015, RG P.14.0474.F, *Pas.* 2015, n° 568, [ECLI:BE:CASS:2015:ARR.20150930.2](#) ; Cass. 4 février 2013, RG S.11.0051.F et S.11.0154.F, *Pas.* 2013, n° 82, [ECLI:BE:CASS:2013:ARR.20130204.3](#) ; Cass. 21 février 2006, RG P.05.1473.N, *Pas.* 2006, n° 102.

³ Cass. 30 septembre 2015, RG P.14.0474.F, *Pas.* 2015, n° 568, [ECLI:BE:CASS:2015:ARR.20150930.2](#) ; Cass. 29 avril 2003, RG P.02.1459.N et P.02.1578.N, *Pas.* 2003, n° 268 ; Cass. 17 décembre 2001, RG S.99.0093.F-S.99.0181.F, *Pas.* 2001, n° 706, [ECLI:BE:CASS:2001:ARR.20011217.7](#) ; Cass. 3 novembre 1997, *Pas.* 1997, I, n° 441.

⁴ Cass. 30 mai 1988, RG 6156, *Pas.* 1988, I, n° 596 ; Cass. 28 mai 1984, RG 4322-4323, *Pas.* 1984, I, n° 547, avec les concl. de M. LENAERTS, avocat général, publiées à leur date dans AC.

⁵ La liberté d'organisation du temps de travail concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties (Cass. 18 octobre 2010, RG S.10.0023.N, *Pas.* 2010, n° 610, [ECLI:BE:CASS:2010:ARR.20101018.2](#)).

5.

En l'espèce, l'arrêt attaqué relève que le défendeur était, à partir du 1^{er} janvier 2004, l'administrateur délégué de la première demanderesse, filiale de la seconde demanderesse, et considère que la volonté des parties était de qualifier cette relation de travail indépendant.

L'arrêt adopte ensuite la décision critiquée de considérer que « la manière dont la convention a été exécutée à partir du 1^{er} janvier 2004 est incompatible avec un statut d'indépendant et fait preuve de l'existence d'un lien de subordination », de sorte que « la relation de travail doit dès lors être considérée comme une relation de travail salariée du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2014 ».

6.

L'arrêt fonde cette considération sur les éléments qui suivent.

7.

Il relève en premier lieu que le défendeur n'était pas le seul administrateur délégué de la première demanderesse et considère que le fait que les autres administrateurs délégués s'étant succédés travaillaient depuis l'Italie ne les empêchait pas d'exercer un pouvoir hiérarchique sur le défendeur.

L'arrêt fait ensuite le constat, d'une part, d'une discordance entre les pouvoirs théoriques du défendeur et la limitation de ces pouvoirs dans le faits et, d'autre part, de limitations apportées à sa liberté d'organiser le travail.

L'arrêt donne de nombreux exemples (pages 27 à 31) de la limitation des pouvoirs du défendeur pour engager la société ainsi que dans la gestion de son personnel. L'arrêt indique que ces exemples démontrent que les pouvoirs dont le défendeur disposait étaient fort limités et qu'ils font la preuve qu'il existait nécessairement des instructions à respecter, ce qui « cadre assez mal avec la situation d'un administrateur délégué indépendant qui assume la gestion journalière d'une filiale avec un minimum d'autonomie », la situation ne pouvant être considérée comme « le reflet d'une concertation normale entre les dirigeants des filiales ayant un vrai statut indépendant et les dirigeants de la maison-mère ». L'arrêt en déduit l'existence d'un « pouvoir hiérarchique [qui] pouvait être exercé [sur le défendeur] depuis l'Italie ».

8.

L'arrêt poursuit en relevant que, par ailleurs, divers éléments qu'il énumère (pages 32 et 33) « mettent en évidence que [le défendeur] ne disposait pas d'une liberté au niveau de son temps de travail [ce] qui fait ici aussi preuve d'un lien d'autorité ».

Ces éléments concernent en substance :

- la nécessité d'un accord pour prendre congé et la possibilité de suspension de ses vacances, dont l'arrêt considère qu'elles ne sont pas comparables avec une simple communication par un indépendant des jours de congés librement pris par lui afin de permettre à son cocontractant de s'organiser en s'assurant que le travail sera effectué par une autre personne en l'absence de cet indépendant ;

- la détermination par la hiérarchie du demandeur du nombre de ses jours de congé et les modalités de leur report ;

- la nécessité généralisée d'adresser des certificats médicaux en cas d'absence pour maladie ;
- l'autorisation qu'il demandait pour quitter le bureau en cours d'après-midi pour partir en week-end et les réponses qu'il obtenait, qui démontrent la nécessité de respecter un horaire, ce qui ne s'explique pas par la nature du travail accompli et n'est pas contredit par ailleurs.

9.

Partant, contrairement à ce que soutient le moyen, l'arrêt ne se borne pas à examiner les critères de la liberté d'organisation du travail et de la liberté d'organisation du temps de travail, mais s'appuie également sur celui de l'existence d'un contrôle hiérarchique.

En outre, l'arrêt attaqué ne déduit pas l'absence de liberté du défendeur dans l'organisation de son temps de travail des limites mises à ses pouvoirs de gestion, mais bien des développements qu'il fait en pages 32 et 33. Ces éléments n'ont pas trait à ces pouvoirs de gestion et ne sont pas étrangers à la liberté d'organisation du temps de travail du défendeur.

10.

Par ailleurs, l'analyse que fait l'arrêt selon laquelle les limites des pouvoirs de gestion du défendeur n'étaient pas inhérentes à tout mandat d'administrateur délégué chargé de la gestion journalière est une appréciation qui gît essentiellement en fait.

11.

Le moyen ne peut ainsi être accueilli.

Conclusion :

Rejet.