

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.09.0005.N

1. RECON, société anonyme,

2. M. M.,

Me Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation,

contre

OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE,

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

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi est dirigé contre un arrêt rendu le 18 septembre 2008 par la cour du travail de Bruxelles.

Le conseiller Alain Smetryns a fait rapport.

L'avocat général Ria Mortier a conclu.

II. Le moyen de cassation

Les demanderesse présentent un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 149 de la Constitution coordonnée du 17 février 1994 ;*
- *articles 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 14, 21, 22, 23, §§ 1^{er} et 2, et 40 de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;*
- *articles 1^{er}, § 1^{er}, 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés ;*
- *articles 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil ;*
- *articles 53, 54 et 55 du livre I, titre IX, du Code de commerce, avant l'abrogation de ce titre par l'article 17 de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés ;*
- *articles 517, 518 et 552 du Code des sociétés.*

Décision et motifs critiqués

Dans la décision attaquée, la cour du travail déclare l'appel des demanderesse recevable mais non fondé. La cour du travail confirme le jugement rendu le 16 septembre 2005 par le tribunal du travail, qui déclare notamment (...) non fondée la demande principale des demanderesse et déboute les parties au motif que la qualification de contrat de travail donnée pour la période litigieuse par les parties à leur convention ne peut être confirmée. La cour du travail fonde cette décision (...) sur tous les motifs de la décision, qui doivent être considérés

comme intégralement reproduits, et en particulier sur les considérations suivantes :

« En l'espèce, (les demanderesse) ont, dans le cadre du devoir de collaboration à la preuve, produit les éléments sur lesquels elles ont fondé la qualification de leur contrat.

A bon droit, (le défendeur) a décidé, sur la base de ces éléments, qu'en l'absence de lien de subordination, l'existence d'un contrat de travail d'employé était exclue.

Il ressort en effet de l'audition de (la seconde demanderesse) qu'elle exerçait une fonction de direction, dans le cadre de laquelle elle s'occupait du management de l'entreprise, notamment de la conception d'un business plan, des contacts avec des usines et de la gestion générale ; elle suit à cet égard les instructions du commettant, à savoir Volvo, et accomplit dans ce cadre les mêmes prestations que celles qu'elle effectue auprès de la s.a. Automobilia Roeselare, dont elle est administrateur délégué ; elle précise que pour les commandes de nouvelles voitures, elle travaille simultanément pour les quatre entreprises où elle est active, en fonction de la stratégie de vente.

L'autorité n'est en tout cas pas exercée par son conjoint qui est administrateur délégué, (la seconde demanderesse) déclarant dans sa déposition que son époux prend les grandes décisions en matière d'investissements, mais ne faisant nullement mention d'un quelconque exercice d'autorité.

Monsieur C. S. déclare en sa qualité d'administrateur délégué que la grande différence entre les activités d'employée de son épouse auprès de (la première demanderesse) et ses activités d'administrateur auprès des autres sociétés réside dans le fait que la (première demanderesse) est l'entreprise la plus importante et apporte aussi la plus grande partie du travail.

S'il est constaté que, dans les autres sociétés, l'exercice dudit travail est effectué en dehors de tout lien de subordination (en tant qu'administrateur ou administrateur délégué), il est ainsi établi qu'auprès de (la première demanderesse), le lien de subordination est inexistant et monsieur S. ne prétend pas davantage exercer cette autorité.

(Les demanderesse) font valoir dans leurs conclusions d'appel que les beaux-parents de (la seconde demanderesse), L. S. et M. W., fondateurs de (la première demanderesse), sont encore sur les lieux quotidiennement et qu'ils exerceraient donc une surveillance.

L'exercice d'une autorité caractéristique d'un contrat de travail n'est en principe pas assuré par les actionnaires.

Un actionnaire a une participation financière dans l'entreprise et, par la voie de l'assemblée générale, prend part aux décisions concernant la désignation du conseil d'administration et/ou l'organe de gestion journalière qui exerce la direction de la société ; la gestion courante n'est dès lors pas assurée par l'actionnaire et il n'est pas contesté que les beaux-parents de (la seconde demanderesse) se sont retirés de la direction (de la première demanderesse), ce qui n'empêche pas qu'ils aiment encore passer dans l'entreprise.

Contrairement à ce que (les demanderesse) prétendent, au vu des circonstances, ils n'exercent aucune autorité.

Dès lors, personne n'exerçait un contrôle hiérarchique sur (la seconde demanderesse) en ce qui concerne ses activités auprès de (la première demanderesse).

(Les demanderesse) déduisent trop hâtivement des arrêts de la Cour des 14 novembre 1994 (JTT 1995, 68) et 9 janvier 1995 (Pas. 1995, 1, 25) qu'il suffit que l'autorité « puisse » être exercée pour prétendre à la possibilité d'une autorité.

Le verbe 'pouvoir' peut avoir en néerlandais un double sens ; outre l'idée d' « avoir la possibilité », il signifie également : « avoir la compétence pour ».

Partant, l'exercice de l'autorité doit être réel au sens où, au sein de l'entreprise, une personne doit avoir le pouvoir d'exercer le contrôle.

Ce n'est pas le cas en l'espèce, étant donné que (la seconde demanderesse) agissait en toute indépendance, de la même manière, précisément, que dans les autres sociétés où elle exerçait des pouvoirs de gestion.

Les relations familiales justifient cette situation et (la seconde demanderesse) indique qu'un contrat de travail d'employé a été choisi pour le cas

où il arriverait quelque chose à son conjoint ou celui où le couple se séparerait ; en outre, elle était entièrement libre d'organiser son temps de travail comme elle l'entendait, au point qu'elle ne pouvait dire combien de jours de congé elle avait.

Les considérations complémentaires (des demanderesses) n'influent pas sur l'absence du lien de subordination, de sorte que (le défendeur) a décidé, à bon droit, eu égard aux éléments de fait de la cause, que la qualification de contrat de travail d'employé est exclue.

Griefs

Conformément à l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, abrégée ci-après en loi du 27 juin 1969, ladite loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de louage de travail.

L'article 1^{er}, § 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, ci-dessous abrégée en loi du 29 juin 1981, dispose qu'il faut entendre par travailleur, la personne engagée par un employeur dans les liens d'un contrat de travail. L'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 dispose qu'elle est applicable aux travailleurs et aux employeurs.

En vertu de l'article 21 de la loi du 27 juin 1969, tout employeur assujetti est tenu de se faire immatriculer auprès du défendeur et de faire parvenir à ce dernier une déclaration justificative du montant des cotisations dues (...). Sur la base des articles 14, 22, 23, §§ 1^{er} et 2, 28 et 40 de la même loi, et des articles 1, § 1^{er}, 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 23 de la loi du 29 juin 1981, le défendeur est chargé de recouvrer les cotisations de sécurité sociale que l'employeur est tenu de payer et de retenir sur la rémunération et, le cas échéant, de déterminer celles-ci d'office, ainsi que de procéder au recouvrement de la majoration de cotisation et de l'intérêt de retard.

En vertu des articles 1, alinéa 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est le contrat par lequel un

travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur.

En vertu de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. L'accord conclu entre les parties en ce qui concerne les règles de droit qu'elles souhaitent voir appliquer ou non à leur contrat (la qualification), a, en tant que partie intégrante du contrat, force obligatoire entre elles, tout au moins s'il est légal. Lorsqu'il écarte la qualification donnée par les parties alors que cette qualification reflète leur volonté effective et que les éléments de fait soumis à son appréciation n'excluent pas cette qualification, le juge viole l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil.

Il résulte de ce qui précède que le juge n'est pas lié par la qualification que les parties ont donnée au contrat. Mais lorsque les parties ont qualifié leur contrat de contrat de travail et, à défaut d'une présomption légale contraire à cette qualification, le juge du fond ne peut écarter cette qualification si les éléments de fait sur lesquels il s'appuie, pris séparément ou ensemble (totalement ou partiellement), n'excluent pas la qualification donnée par les parties à leur contrat. La preuve de l'absence d'un lien de subordination n'est pas apportée lorsque les faits constatés par le juge s'insèrent également dans le cadre d'un contrat de travail et ne sont pas incompatibles avec ce contrat.

La cour du travail constate dans l'arrêt attaqué que « (la première demanderesse) et (la seconde demanderesse) (prétendent) qu'elles ont conclu un contrat de travail d'employé dès le début de l'occupation, le 1^{er} janvier 1974 ; la qualification en tant que telle n'est dès lors pas contestée » (p.6, alinéa 3, de l'arrêt). Il ressort de cette constatation de la cour du travail que les demanderesses ont qualifié leur relation de travail de contrat de travail d'employé.

La cour du travail ne constate pas et il ne ressort pas de ses constatations qu'une présomption légale contraire à la qualification de contrat de travail soit applicable aux relations juridiques entre les intéressées.

Première branche

Lorsque les parties ont qualifié leur relation de travail de contrat de travail, le juge a pour mission de vérifier si les éléments avancés pour démontrer l'absence de lien de subordination sont incompatibles avec l'existence d'un contrat de travail.

Le juge du fond qui constate que les éléments de fait révèlent une relation de travail indépendante et l'absence d'exercice ou de possibilité d'exercice d'une autorité sur l'exécution du travail, est tenu d'indiquer de quelle manière et en quoi ces éléments, considérés séparément ou dans leur ensemble, sont incompatibles avec l'exécution d'un travail dans le cadre d'un contrat de travail.

La cour du travail considère que, sur la base des éléments avancés par les demanderesse, le défendeur a décidé à bon droit qu'il n'y avait pas de lien de subordination entre les demanderesse, de sorte que l'existence d'un contrat de travail d'employé était exclue et que la qualification de contrat de travail d'employé est exclue eu égard aux éléments de fait soumis à l'examen du défendeur, qui révèlent une relation de travail indépendante.

La cour du travail déduit essentiellement l'absence d'un lien de subordination entre les demanderesse et donc l'existence d'un contrat de collaboration indépendante des éléments de fait et des considérations qui suivent :

- la déclaration de la seconde demanderesse suivant laquelle elle exerçait une fonction de direction, dans le cadre de laquelle elle s'occupait du management de l'affaire, notamment de la conception d'un business plan, des contacts avec les usines et de la gestion générale, tout en suivant à ce propos les instructions du commettant Volvo et en accomplissant dans ce cadre les mêmes prestations que celles qu'elle effectuait auprès de la s.a. Automobilia Roeselare, dont elle est administrateur délégué (p. 6, pénultième alinéa, de l'arrêt), et les précisions suivant lesquelles elle fait les commandes de nouvelles voitures simultanément pour les quatre entreprises où elle est active, en fonction de la stratégie de vente ;

- la circonstance que l'autorité n'est en tout cas pas exercée par le conjoint de la seconde demanderesse, qui est l'administrateur délégué de la première demanderesse (p. 6, dernier alinéa, de l'arrêt), étant donné que la seconde demanderesse déclare dans sa déposition que son mari prend les grandes décisions concernant les investissements, mais qu'elle ne fait nulle part mention d'un quelconque exercice d'autorité (p. 6, dernier alinéa, de l'arrêt), et que monsieur C. S. indique dans sa déposition en tant qu'administrateur délégué que la grande différence entre les activités d'employée de son épouse auprès de la première demanderesse et ses activités d'administrateur auprès des autres sociétés réside dans le fait que la première demanderesse est l'entreprise la plus importante et qu'elle apporte aussi la plus grande partie du travail (p. 7, alinéa 1^{er}, de l'arrêt) ;

- le fait que, s'il est constaté que l'exécution dudit travail a lieu ailleurs en dehors de tout lien de subordination (en tant qu'administrateur ou administrateur délégué), il est ainsi établi qu'il n'y a pas de lien de subordination auprès de la première demanderesse, et que monsieur S. ne prétend pas davantage exercer cette autorité (p.7, alinéa 2, de l'arrêt) ;

- le fait qu'au vu des circonstances, les beaux-parents de la première demanderesse, fondateurs de la société qui - selon les demanderesses - sont encore présents quotidiennement au sein de l'entreprise, n'entrent pas en considération pour l'exercice de l'autorité, étant donné que la gestion courante n'est pas assurée par les actionnaires et qu'il n'est pas contesté que les beaux-parents de la seconde demanderesse se sont retirés de la direction de la première demanderesse, ce qui n'empêche certes pas qu'ils aiment encore passer dans l'entreprise (p. 7, alinéas 5 et 6, de l'arrêt) ;

- la considération que personne n'exerce dès lors un contrôle hiérarchique sur la deuxième demanderesse en ce qui concerne ses activités auprès de la première demanderesse et que personne n'avait au sein de l'entreprise le pouvoir d'exercer ce contrôle, étant donné que la seconde demanderesse agissait en toute indépendance, de la même manière, précisément, que dans les autres sociétés où elle avait des pouvoirs de gestion (p. 7, alinéas 7, 10 et 11, de l'arrêt) ;

- la considération que les relations familiales renforcent ce point et que la seconde demanderesse indique du reste elle-même qu'il a été opté pour un contrat

de travail d'employé pour le cas où soit il arriverait quelque chose à son conjoint soit le couple se séparerait (p. 7, dernier alinéa, de l'arrêt) ;

- en outre, la circonstance que la seconde demanderesse était entièrement libre d'organiser son temps de travail comme elle l'entendait, à un point tel qu'elle ne pouvait dire combien de jours de congé elle avait (p.8, alinéa 1^{er}, de l'arrêt).

Bien qu'elle considère que la qualification retenue par les parties ne peut être modifiée que si les éléments produits excluent cette qualification (p.5, alinéa 6, de l'arrêt – où, manifestement, le mot « pas » a été utilisé à la suite d'une erreur matérielle), la cour du travail n'indique par aucune des constatations ou considérations précitées ou figurant dans l'arrêt attaqué comment et en quoi les éléments de fait qu'elle prend en considération comme preuve de l'absence d'un lien de subordination, pris séparément ou ensemble, totalement ou partiellement, sont incompatibles avec l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail.

Premier rameau

Etant donné qu'elle n'indique pas comment et en quoi les éléments de fait qu'elle prend en considération sont d'une nature telle que, pris séparément ou ensemble, totalement ou partiellement, ils sont incompatibles avec l'existence d'un contrat de travail, la cour du travail ne considère pas légalement qu'à bon droit, le défendeur a décidé qu'en l'absence du lien de subordination, l'existence d'un contrat d'employé était exclue (violation des articles 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et ne décide pas davantage légalement que la qualification de contrat de travail d'employé donnée par les parties à leur contrat est exclue eu égard aux éléments de fait recueillis lors de l'enquête du défendeur qui révèlent l'existence d'une relation de travail indépendante (violation de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil).

Par conséquent, en déboutant les demanderesses de leur appel, la cour du travail ne déclare pas davantage légalement non fondée la demande des demanderesses tendant à entendre dire pour droit que le défendeur a procédé à tort à la suppression d'office des prestations déclarées pour la seconde

demanderesse pour la période d'avril 1998 au 20 janvier 2004 (violation des articles 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 14, 21, 22, 23, §§ 1^{er} et 2, 28, § 1^{er}, et 40 de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, 1^{er}, § 1^{er}, 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés).

Second rameau

Du moins, en n'indiquant pas comment et en quoi les éléments de fait qu'elle prend en considération sont de nature, considérés séparément ou bien ensemble, totalement ou partiellement, à être incompatibles avec l'existence d'un contrat de travail, la cour du travail ne permet pas à la Cour d'exercer son contrôle de légalité. La cour du travail viole ainsi l'article 149 de la Constitution.

Seconde branche

La cour du travail décide que, le lien de subordination étant inexistant, le défendeur a décidé à bon droit que la qualification de contrat de travail d'employé est exclue par les éléments de fait recueillis lors de l'enquête du défendeur, qui renvoient à une relation de travail indépendante.

Premier rameau

2.1.1. La cour du travail décide que le lien de subordination est inexistant au motif (notamment)

- que personne n'exerçait un contrôle hiérarchique sur la seconde demanderesse (p. 7, alinéa 7, de l'arrêt),

- et qu'il n'est pas vrai (« Ce n'est pas le cas ici ») qu'au sein de l'entreprise, il y avait quelqu'un qui avait le pouvoir d'exercer le contrôle,

en vertu de ses constatations, considérations ou décisions que :

- l'autorité n'était du moins pas exercée par son conjoint, administrateur délégué de la première demanderesse,

- la deuxième demanderesse travaillait ailleurs, notamment auprès d'autres sociétés, en dehors de toute autorité,

- au vu des circonstances, les beaux-parents de la deuxième demanderesse, fondateurs et actionnaires, n'entrent pas en considération pour l'exercice de l'autorité.

En vertu des articles 53, 55 du livre I, titre IX, du Code de commerce, avant l'abrogation de ce titre par l'article 17 de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés, 517 et 518 du Code des sociétés, toute société anonyme est administrée par un conseil d'administration. En vertu des articles 54, alinéa 1^{er}, du livre I, titre IX, du Code de commerce, avant l'abrogation de ce titre par l'article 17 de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés, et 522, § 1^{er}, du Code des sociétés, le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social de la société, à l'exception de ceux que la loi réserve à l'assemblée générale ; les statuts peuvent apporter des restrictions aux pouvoirs du conseil d'administration, et ces restrictions, de même que la répartition éventuelle des tâches dont les administrateurs auraient convenu, ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées. En vertu de l'alinéa 2 de l'article 54 précité et du § 2 de l'article 522 précité, le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers ; les statuts peuvent apporter des restrictions à ce pouvoir, mais ces restrictions, de même que la répartition éventuelle des tâches dont les administrateurs auraient convenu, ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées.

Il ressort des dispositions légales précitées que le conseil d'administration d'une société anonyme est de droit l'organe approprié pour exercer une autorité sur les travailleurs de la société, qui sont des tiers.

Le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit applicable, de sorte qu'il est obligé, dans le respect des droits de la défense, d'appliquer aux faits qui lui sont régulièrement soumis, sans modifier l'objet ou la cause de la demande, la règle de droit en vertu de laquelle il accueillera ou

rejetera la demande. Le juge peut et doit même contrôler les faits qui lui sont soumis à la lumière des lois qui leur sont applicables.

La cour du travail constate que la première demanderesse, au service de laquelle la seconde demanderesse travaillait, a la forme juridique d'une société anonyme. Elle décide qu'il n'y a pas de lien de subordination au motif qu'il n'est pas vrai qu'au sein de l'entreprise, il y avait quelqu'un qui avait le pouvoir d'exercer le contrôle, après avoir examiné si l'administrateur délégué de la première demanderesse et les beaux-parents de la seconde demanderesse, en leur qualité d'actionnaires, exerçaient une autorité, mais sans tenir compte du fait que la première demanderesse, en tant que société anonyme, est administrée de plein droit par un conseil d'administration qui est l'organe approprié pour exercer l'autorité de l'employeur au nom de la société, ni examiner, voire constater, éventuellement après réouverture des débats, si le conseil d'administration n'a pu ou n'a pas exercé cette autorité. La cour du travail viole ainsi les articles 53, 54, 55 du livre I, titre IX, du Code de commerce, avant l'abrogation de ce titre par l'article 17 de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés, 517, 518 et 522 du Code des sociétés.

En décidant que le lien de subordination est inexistant, sans tenir compte des compétences légales du conseil d'administration de la première demanderesse, et en décidant, sans examiner ni constater que ces pouvoirs ne pouvaient être ou n'étaient pas exercés, qu'il n'est pas vrai qu'au sein de l'entreprise, il y avait quelqu'un qui avait le pouvoir d'exercer le contrôle, la cour du travail viole également les articles 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2, 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 14, 21, 22, 23, §§ 1^{er} et 2, 28, § 1^{er}, 40 de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, 1^{er}, § 1^{er}, 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Second rameau

La cour du travail décide que, le lien de subordination étant inexistant, le défendeur a décidé à bon droit que la qualification de contrat de travail donnée au contrat par les parties est exclue, (notamment) aux motifs mentionnés dans la première branche du moyen et considérés comme repris en ce rameau.

2.2.1. La cour du travail constate dans l'arrêt attaqué que « (la seconde demanderesse) exerçait une fonction de direction, dans le cadre de laquelle elle s'occupait du management de l'entreprise, notamment de la conception d'un business plan, des contacts avec les usines et de la gestion générale ; elle suit les instructions du commettant, notamment Volvo, et elle accomplit à cet égard les mêmes prestations que celles qu'elle effectue auprès de la sa Automobilia Roeselare, dont elle est administrateur délégué ; elle précise que pour les commandes de nouvelles voitures, elle travaille simultanément pour les quatre entreprises où elle est active, en fonction de la stratégie de vente ».

L'exercice d'une fonction dirigeante n'est pas incompatible avec l'existence d'un lien de subordination ni avec l'existence d'un contrat de travail. L'exercice des mêmes activités au titre d'administrateur délégué n'est pas davantage incompatible. Un contrat de travail peut lier une société anonyme et une personne chargée de la gestion courante de la société ou du management de l'entreprise.

2.2.2. La cour du travail constate dans l'arrêt attaqué que l'autorité n'est du moins pas exercée par le conjoint de la seconde demanderesse, qui est administrateur délégué de la première demanderesse. La cour du travail renvoie à ce propos à la déposition de la seconde demanderesse, selon laquelle son mari prend les décisions importantes concernant les investissements, mais qui ne fait nulle part mention d'un exercice de l'autorité et, par ailleurs, à la circonstance que monsieur C. S., conjoint de la seconde demanderesse, ne prétend pas exercer cette autorité.

La circonstance que le conjoint d'une personne qui a une relation de travail contractuelle avec une société, est marié à cette personne et est administrateur délégué de cette société et qu'il prend les décisions importantes en

matière d'investissement n'est pas incompatible avec l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail.

Ni la circonstance qu'une personne ne fait pas mention dans sa déposition d'un exercice de l'autorité ni le fait que l'administrateur délégué d'une société, marié ou non à cette personne, ne prétend pas exercer une autorité n'excluent qu'elle travaille sous une autorité et qu'elle soit liée par un contrat de travail.

2.2.3. La cour du travail considère que « monsieur C. S. déclare en sa qualité d'administrateur délégué que la grande différence entre les activités d'employée de son épouse auprès de (la première demanderesse) et ses activités d'administrateur auprès des autres sociétés réside dans le fait que la (première demanderesse) est l'entreprise la plus importante et apporte aussi la plus grande partie du travail » et que « s'il est constaté que, dans les autres sociétés, l'exercice dudit travail est effectué en dehors de tout lien de subordination (en tant qu'administrateur ou administrateur délégué), il est ainsi établi qu'auprès de (la première demanderesse), le lien de subordination est inexistant et que monsieur S. ne prétend pas davantage exercer cette autorité ».

La circonstance qu'une personne qui a une relation de travail contractuelle avec une société est administrateur ou administrateur délégué d'autres sociétés n'est pas incompatible avec l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail entre cette personne et la première société. L'accomplissement d'un mandat d'administrateur de société n'exclut pas l'exercice d'une autre fonction dans cette même société dans le cadre d'un contrat de travail. Une société anonyme et un administrateur délégué peuvent conclure un contrat de travail, même exclusivement pour les tâches d'administrateur délégué. A fortiori, la circonstance qu'une personne soit administrateur ou administrateur délégué d'une société bien déterminée n'est pas incompatible avec l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail entre cette personne et une autre société.

2.2.4. La cour du travail considère que, contrairement à ce que les demanderesses prétendent, les beaux-parents de la seconde demanderesse, qui, selon les demanderesses, sont encore présents quotidiennement au sein de l'entreprise en leur qualité de fondateurs de celle-ci, n'entrent pas en considération pour l'exercice de l'autorité, étant donné que l'exercice de l'autorité caractéristique d'un contrat de travail n'est en règle pas assuré par les

actionnaires, pas plus que ne l'est la gestion courante, et qu'il n'est pas contesté que les beaux-parents de la seconde demanderesse se sont retirés de la direction de la première demanderesse, ce qui n'empêche qu'ils aiment encore passer dans l'entreprise.

La circonstance que la gestion courante n'est pas assurée par les actionnaires et qu'il n'est pas contesté que certains actionnaires se sont retirés de la direction d'une société n'est pas incompatible avec l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail entre cette société et une personne prestant du travail pour elle.

2.2.5. La cour du travail considère que la seconde demanderesse agissait de manière totalement indépendante, exactement comme dans les autres sociétés où elle avait des pouvoirs de gestion, ce que renforçaient les relations familiales existantes, se référant à ce propos au fait que son conjoint était administrateur délégué et ses beaux-parents actionnaires.

L'existence d'une autorité et d'un contrat de travail ne sont pas incompatibles avec le fait qu'une personne travaille de façon indépendante, même totalement indépendante, ni davantage avec le fait qu'une telle personne agit de manière totalement indépendante dans d'autres sociétés où elle exerce des pouvoirs de gestion, ni avec l'existence de relations familiales entre cette personne et l'administrateur délégué et des actionnaires de la société pour laquelle elle travaille.

2.2.6. La cour du travail considère que la seconde demanderesse indique elle-même qu'il a été opté pour un contrat de travail d'employé pour parer à toute éventualité en ce qui concerne son conjoint ou à une éventuelle séparation

La circonstance que les parties choisissent de conclure un contrat de travail en raison de la protection sociale que ce contrat apporte à la personne qui effectue le travail, n'exclut pas l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail.

2.2.7. Enfin, la cour du travail considère que la seconde demanderesse était entièrement libre d'organiser son temps de travail comme elle l'entendait, à un point tel qu'elle ne pouvait dire combien de jours de congé elle avait.

La circonstance que la personne qui effectue le travail pour une partie contractante est entièrement libre d'organiser son temps de travail à sa convenance n'exclut pas l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail.

Conclusion

Etant donné que les éléments de fait pris en considération par la cour du travail, séparément ou ensemble, totalement ou partiellement, ne sont pas incompatibles avec l'existence d'une autorité et d'un contrat de travail et n'excluent pas la qualification de contrat de travail donnée par les parties à leurs contrats, la cour du travail n'exclut pas légalement la qualification de contrat de travail d'employé donnée par les parties à leurs contrats (violation de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil) et ne décide par conséquent pas légalement que les demanderesses étaient liées par un contrat de collaboration indépendante (violation des articles 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Par conséquent, en déboutant les demanderesses de leur appel, la cour du travail ne déclare pas davantage légalement non fondée la demande des demanderesses tendant à entendre dire pour droit que le défendeur a procédé à tort à la suppression d'office des prestations déclarées pour la seconde demanderesse pour la période d'avril 1998 au 20 janvier 2004 (violation des articles 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 14, 21, 22, 23, §§ 1^{er} et 2, 28, § 1^{er}, 40 de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, 1^{er}, § 1^{er}, 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés).

III. La décision de la Cour

Appréciation

Quant à la première branche

Quant aux premier et second rameaux :

1. Les juges d'appel ont décidé que :

- les demanderesse ont qualifié leur relation de contrat de travail d'employé ;

- cette qualification n'est justifiée que s'il est établi qu'un lien de subordination existe ;

- l'absence de lien de subordination exclut en effet la qualification du prétendu contrat de travail d'employé ;

- il suit de l'audition de la seconde demanderesse, confirmée par celle de son conjoint, qu'elle accomplit auprès de la première demanderesse les mêmes prestations qu'auprès de la sa Automobilia Roeselare où, en tant qu'administrateur délégué, elle exerce ses activités en dehors de tout lien de subordination ;

- à l'occasion de son audition, la seconde demanderesse n'a pas fait mention d'un exercice de l'autorité par son conjoint ;

- dès lors qu'ils se sont retirés de la direction de la société et que, en tant qu'actionnaires, ils n'assument pas la gestion courante, les beaux-parents de la seconde demanderesse n'entrent pas en ligne de compte pour l'exercice de l'autorité ;

- par conséquent, personne n'exerce un contrôle hiérarchique sur la seconde demanderesse dans le cadre de ses activités auprès de la première ;

- si la seconde demanderesse agissait de manière totalement indépendante dans le cadre de ses activités auprès de la première demanderesse, ainsi qu'elle le faisait dans les autres sociétés où elle avait des pouvoirs de gestion, aucun exercice d'autorité réel n'était exercé sur elle et personne n'avait au sein de l'entreprise le pouvoir d'exercer ce contrôle ;

- les relations familiales viennent confirmer l'inexistence d'un lien de subordination, alors que la seconde demanderesse indique elle-même qu'il a été opté pour un contrat de travail d'employé pour parer à toute éventualité en ce qui concerne son conjoint ou à une éventuelle séparation ;

- en outre, la demanderesse était entièrement libre d'organiser son temps de travail comme elle l'entendait, à un point tel qu'elle ne pouvait même pas dire combien de jours de congé elle avait ;

- dès lors, eu égard aux éléments de la cause, le défendeur a décidé à bon droit que le lien de subordination était inexistant, de sorte que l'existence d'un contrat de travail d'employé était exclue.

2. Le moyen qui, en ces deux rameaux, suppose que la cour du travail n'indique pas comment et en quoi les éléments qu'elle prend en considération sont incompatibles avec un contrat de travail, manque en fait.

Quant à la seconde branche :

Quant au premier rameau :

3. A défaut de conclusions à cette fin, le juge n'est pas tenu d'énoncer tous les éléments de fait justifiant légalement sa décision.

Du seul fait qu'il ne mentionne pas un élément dans son jugement, il ne suit pas que le juge n'a pas examiné cet élément.

4. Il ne ressort pas des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que les demanderesse ont allégué devant la cour du travail que l'autorité de l'employeur sur la seconde demanderesse était exercée par le conseil d'administration de la première demanderesse.

L'arrêt qui constate que personne, au sein de la première demanderesse, n'exerçait un contrôle hiérarchique sur les activités de la seconde demanderesse et que personne, au sein de l'entreprise, n'avait le pouvoir d'exercer ce contrôle, n'était dès lors pas tenu de dire que le conseil d'administration de la première demanderesse ne pouvait davantage exercer ce contrôle.

Le moyen, en ce rameau, ne peut être accueilli.

Quant au second rameau :

5. En vertu des articles 5, 9, 22 et 40 de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'Office national de sécurité sociale est compétent pour priver du bénéfice de la loi ceux qui ne remplissent pas les conditions de la loi et, par conséquent, pour

décider d'office si un contrat de travail au sens de l'article 1^{er} de la loi existe ou non.

La régularité de cette décision implique, lorsque les parties ont qualifié leur contrat de contrat de travail d'employé, la preuve que les éléments de fait de la cause excluent l'existence d'un tel contrat.

La mission du juge consiste à examiner si les éléments avancés pour exclure l'existence d'un contrat de travail, pris soit séparément, soit dans leur ensemble, démontrent l'absence de l'exercice d'une autorité ou de la possibilité d'un tel exercice.

6. Sur la base des éléments de fait cités au considérant 1, la cour du travail a pu considérer que, pris dans leur ensemble, ces éléments établissent l'absence d'un exercice de l'autorité ou de la possibilité de cet exercice et, dès lors, exclure l'existence d'un contrat de travail.

Le moyen, en ce rameau, ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne les demandresses aux dépens.

(...)

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 quatre janvier 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.

4 JANVIER 2010

S.09.0005.N/20

Traduction établie sous le contrôle du conseiller
Martine Regout et transcrite avec l'assistance du
greffier Patricia De Wadripont.

Le greffier,

Le conseiller,