

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

Art. 162, 33°bis

N° S.13.0117.F

1. **ATOS BELGIUM**, société anonyme dont le siège social est établi à Zaventem, Da Vincilaan, 5,
 2. **DIMARSO**, société anonyme dont le siège social est établi à Schaerbeek, square François Riga, 30,
- demandereses en cassation,

représentées par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Drie Koningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile,

contre

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE, établissement public dont le siège est établi à Saint-Gilles, place Victor Horta, 11,
défendeur en cassation,

représenté par Maître Antoine De Bruyn, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue de la Vallée, 67, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 26 février 2013 par la cour du travail de Liège, statuant comme juridiction de renvoi ensuite de l'arrêt de la Cour du 9 janvier 1995.

Le 13 janvier 2015 l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, les demanderesses présentent un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Lorsque les éléments soumis à son appréciation permettent d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond peut y substituer une qualification différente.

L'arrêt attaqué constate que les parties ont conclu une convention ayant pour objet la réalisation d'enquêtes et de sondages par téléphone, soit « un travail bien défini consistant à poser des questions précises [dans un ordre déterminé] à des personnes bien définies », et que la fiche d'identité signée par les télé-enquêteurs précise que « la fonction d'enquêteur est assimilée à celle de travailleur indépendant rémunérée à la tâche ».

13,
Il considère qu'il pourrait résulter de cet élément que les enquêteurs et la société ont convenu que leur relation de travail se déroulerait dans le cadre d'un contrat d'entreprise.

Pour écarter cette qualification de contrat d'entreprise, l'arrêt attaqué se fonde sur les modalités d'exécution de la convention et, en particulier, sur les éléments suivants :

- les télé-enquêteurs ne pouvaient choisir leurs outils de travail, qui étaient une chaise et un téléphone mis à leur disposition par la première demanderesse ;

- ils étaient astreints à un horaire de travail dès lors que, après avoir fait le choix d'une plage horaire, ils devaient effectuer leur activité au cours de la plage horaire choisie et durant toute cette plage horaire ;

- le responsable du service des enquêteurs téléphoniques exerçait sur eux une surveillance continue, « tout au cours de l'exécution du contrat et sans interruption » ; il « pouvait organiser le travail de ces travailleurs en leur précisant les numéros figurant dans la liste, auxquels ils devaient téléphoner », il résulte de ce fait que le responsable « pouvait et donnait des instructions précises aux télé-enquêteurs et ne se contentait pas d'instructions d'ordre général et technique » et ce fait confirme que le responsable « préposé de [la première demanderesse] pouvait, en fait, exercer son autorité sur les actes [du] télé-enquêteur » ;

- lors de l'exécution du contrat, « les télé-enquêteurs avaient comme seule liberté celle de pouvoir choisir parmi les numéros de téléphone donnés ceux qu'ils voulaient appeler, pour autant toutefois que [la première demanderesse] ne précise pas les numéros à appeler ».

Par ces constatations et appréciations, qui gisent en fait, l'arrêt indique en quoi les instructions et la surveillance de la première demanderesse étaient inconciliables avec l'exécution d'un travail indépendant et il permet à la Cour d'exercer son contrôle.

Il motive ainsi régulièrement et justifie légalement sa décision que « la qualification [de collaboration entre indépendants] donnée par les parties à

leurs relations de travail doit être exclue » et que « les télé-enquêteurs doivent être considérés comme des travailleurs salariés ».

Pour le surplus, la violation des articles 1017 et 1022 du Code judiciaire est entièrement déduite de la violation, vainement alléguée, des autres dispositions légales invoquées au moyen.

Le moyen ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

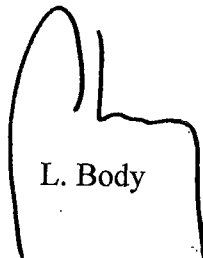
La Cour

Rejette le pourvoi ;

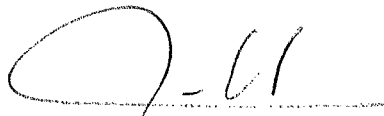
Condamne les demanderesses aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de trois cent nonante-deux euros nonante centimes envers les parties demanderesses et à la somme de trois cent nonante-quatre euros quatre-vingt-cinq centimes envers la partie défenderesse.

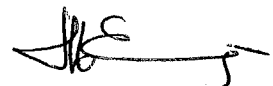
Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Albert Fettweis, les conseillers Martine Regout, Mireille Delange, Marie-Claire Ernotte et Sabine Geubel, et prononcé en audience publique du deux février deux mille quinze par le président de section Albert Fettweis, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.



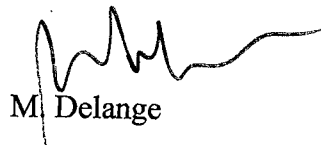
L. Body



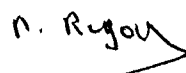
S. Geubel



M.-Cl. Ernotte



M. Delange



M. Regout



A. Fettweis

22770/W/12

POURVOI EN CASSATION

À la Cour de cassation

fait connaître

1. la société anonyme ATOS, dont le siège social est établi à 1930 Zaventem, avenue Da Vinci, 5, ayant comme numéro d'entreprise 0401.848.135, originellement première appellante, à présent première demanderesse en cassation,

2. la société anonyme DIMARSO (avec la dénomination commerciale « TNS media »), dont le siège social est établi à 1030 Schaerbeek, Square François Riga, 30, ayant comme numéro d'entreprise 0405.830.182, originellement seconde appellante, à présent seconde demanderesse en cassation,

représentées par Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à 9051 Gand, Drie Koningenstraat 3, où il est fait élection de domicile,

qu'elles se pourvoient en cassation contre l'arrêt et contre la partie précisée ci-après.

I. LA DÉCISION ATTAQUÉE ET LA PARTIE CONTRE LAQUELLE LE POURVOI EST DIRIGÉ

Ce pourvoi est dirigé contre l'arrêt prononcé le 26 février 2013 par la deuxième chambre de la cour du travail de Liège, section de Liège, dans la cause inscrite au rôle général sous le n° 2004/AL/32733, entre les demanderesse en cassation comme appelantes et

L'OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE, établissement public, dont le siège est établi à 1060 Saint-Gillès, Place Victor Horta, 11, ayant comme numéro d'entreprise 0206.731.645, à ce moment intimé,

à présent défendeur en cassation,

et contre ce dernier.

II. ANTÉCÉDENTS

1. La première demanderesse est une société qui exerce des activités dans les domaines du conseil, de l'ingénierie informatique et du marketing. Dans ce cadre, cette société avait notamment pour activité la réalisation de sondages, d'enquêtes et d'études de marché auprès du grand public. À cet effet, la première demanderesse faisait appel à des enquêteurs indépendants.

Dans les années septante du siècle dernier, ces derniers procédaient aux enquêtes et aux sondages en se rendant aux domiciles du public ciblé et utilisaient donc la technique dite de « porte à porte » (il s'agissait d'enquêteurs dits « à domicile »). Par la suite, compte tenu des évolutions technologiques et de la concurrence naissante sur ce marché, il s'est avéré indispensable pour des raisons d'efficacité et de rentabilité, que les sondages et les enquêtes soient réalisés par téléphone (on parle alors de « télé-enquêteurs »).

Déjà dans les années septante du dernier siècle, un premier litige est né entre la première demanderesse et le défendeur, quant à la question de savoir si les enquêteurs dits « à domicile » avaient vraiment un statut d'indépendant, comme le soutenait la première demanderesse, ou étaient, comme le soutenait le défendeur, employés par la première demanderesse en qualité de salarié. Le tribunal du travail de Bruxelles, par un jugement du 16 mars 1978, et la cour du travail de Bruxelles, par un arrêt du 28 avril 1979, ont déboutés le défendeur de sa demande de cotisations, en estimant que les enquêteurs disposaient d'une « *entière autonomie dans l'organisation de leur travail* », que la première demanderesse n'exerçait « *pas de pouvoir de contrôle et de direction* » sur ces derniers et que cela était d'ailleurs « *confirmé par la qualification donnée à leurs relations contractuelles* ».

Dans les années quatre-vingt du siècle dernier, un second litige est né entre la première demanderesse et le défendeur quant à la question de savoir si les « télé-enquêteurs » ont un statut d'indépendant comme le soutient la première demanderesse, ou travailleraient, comme le soutient le défendeur, sous l'autorité de la première demanderesse et seraient dès lors liés à celle-ci par un contrat de travail. À cet égard, il convient de

préciser que le litige ne porte que sur la période qui s'étend du 2^{ème} trimestre 1985 au 1^{er} trimestre 1987.

Entre-temps, par une convention datée du 24 avril 1989, la première demanderesse a cédé à la deuxième demanderesse ses activités de marketing comprenant les études de marché, les sondages d'opinion, les enquêtes et l'audiométrie pour lesquelles les « télé-enquêteurs » avaient été engagés et relatif auxquelles le présent litige était né.

En conséquence, si la première demanderesse est actuellement partie en raison du caractère inopposable (au défendeur) de la cession de dette qui a été effectuée lors de la cession de ses activités de marketing à la deuxième demanderesse, le présent litige est cependant principalement diligenté par la deuxième demanderesse.

2. En l'affaire dans laquelle l'arrêt attaqué par le présent pourvoi, le défendeur a introduit son action devant le tribunal du travail de Bruxelles par deux *citations* datées respectivement du 19 juillet 1988 et du 29 septembre 1989. Dans celles-ci, le défendeur a postulé la condamnation de la première demanderesse au paiement des sommes de 2.723.093 francs belges et de 1.136.284 francs belges qui correspondent aux montants en principal, majorations et intérêts des cotisations qui d'après le défendeur sont dues par la première demanderesse pour la période qui s'étend du 2^{ème} trimestre 1985 au 1^{er} trimestre 1987. Selon le défendeur, ces montants lui seraient dus vu que les télé-enquêteurs qui ont travaillé pour la première demanderesse, n'auraient pas eu un statut d'indépendant mais un statut de salarié, et auraient été dès lors assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

En cours d'instance, le défendeur a réduit sa première réclamation de 2.723.093 francs belges à 2.681.440 francs belges.

Le tribunal du travail de Bruxelles a suivi, dans un *jugement* du 18 avril 1991, la thèse du défendeur et a estimé que les relations juridiques qui liaient les télé-enquêteurs à la première demanderesse étaient celles qui résultent d'un contrat de travail et que, dès lors, les cotisations sociales sont dues par cette dernière. Pour arriver à cette conclusion, le tribunal a mis en évidence toute une série d'éléments (nature des prestations, horaires de travail, lieu de travail...) pour inférer de ceux-ci l'existence d'un lien de subordination et partant, d'un contrat de travail entre la première demanderesse et « les télé-enquêteurs ».

3. Par requête du 3 juillet 1991, les demandereses ont *interjeté appel* du jugement.

4. Par un *arrêt* du 13 janvier 1994, la cour du travail de Bruxelles a réformé le jugement entrepris en considérant qu'en l'espèce, le lien de subordination n'est pas établi par les indices invoqués par le défendeur dans la mesure où ceux-ci manquent de pertinence. Par ailleurs, ainsi la cour du travail de Bruxelles, l'absence d'obligation pour la première demanderesse de procurer du travail, alors que l'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail oblige l'employeur à faire travailler le travailleur, et la liberté de l'enquêteur d'accepter ou de refuser le travail proposé, érigées en règles de la relation contractuelle et effectivement respectées, suffisent à établir qu'il n'existait pas de subordination et partant, de contrat de travail.

4. Contre cet arrêt, le défendeur a formé un *pourvoi en cassation*. Le 9 janvier 1995, votre Cour a cassé l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 13 janvier 1993 sur un moyen. Selon votre Cour, en déduisant de l'article 20, 1°, et 17, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que l'employeur aurait l'obligation de fournir du travail d'une façon constante et que le travailleur, qui lui est lié par contrat de travail, devrait accepter tout travail qui lui est proposé par son employeur et en affirmant qu'à défaut, l'absence d'un lien de subordination est établi à suffisance, la cour du travail de Bruxelles n'a pas légalement motivé sa décision. Votre Cour a renvoyé la cause devant la cour du travail de Liège.

5. Par un arrêt du 26 février 2013, la cour du travail de Liège confirme le jugement entrepris dans toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il retient deux indemnités de procédure. La cour du travail de Liège condamne les demanderesses solidairement et indivisiblement aux dépens d'appel liquidés à un montant total de 5.838 euros.

C'est contre cet arrêt que les demanderesses forment le présent pourvoi en cassation.

III. LES MOYENS DE CASSATION

Moyen unique

MOYEN

Dispositions légales violées

- l'article 149 de la Constitution,

- les articles 1134, alinéa 1^{er}, 1710, 1779 et 1780 du Code civil,
- les articles 1017 et 1022 du Code judiciaire (tel que modifié par la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et frais d'avocat),
- les articles 1, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,
- les articles 1, §1^{er}, 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.

Décisions et motifs critiqués

La cour du travail déclare l'appel des demanderesses recevable et non fondé, et confirme le jugement entrepris qui condamne la première demanderesse au paiement des cotisations courant du 2^{ème} trimestre 1985 au 1^{er} trimestre 1987. La cour du travail justifie cette décision par tous ses motifs, réputés ici intégralement reproduits, en particulier par les considérations suivantes :

"Le lien de subordination

1. La question qui se pose en l'espèce est l'existence ou non du lien de subordination concernant les télé-enquêteurs, travailleurs payés à l'heure, qui, à partir du siège de l'entreprise, effectuaient des enquêtes par téléphone sur base d'un questionnaire leur remis et sur base d'une liste de personnes pouvant être appelées. [...]

Il appartient [au défendeur] d'établir la réalité d'un contrat de travail. En effet, la charge de la preuve de l'existence d'un contrat de travail appartient à celui qui s'en prévaut. [...] »

(p. 9, 2^{ème} et 6^{ème} alinéa de l'arrêt critiqué)

et

« Les modalités d'exécution de la convention

1. Il n'est pas contesté que le juge peut requalifier le contrat qui unit deux parties sur base non seulement des clauses de ce contrat quelque soit son intitulé ou ses dispositions, mais sur base de son exécution. Il convient de vérifier si les modalités d'exécution du contrat sont conformes à la qualification donnée.

Pour découvrir l'existence d'un lien de subordination, il convient de rechercher la présence d'indices révélateurs d'un tel lien.

Il ne peut s'agir d'éléments de faits étrangers aux conditions du contrat de travail telles que la rémunération, le lien de subordination et le travail (Cfr. M. Dumont et S. Lipszyc, « La preuve du lien de subordination », in Formation permanente de la Commission Université-Palais, 1996, vol VIII, p. 273 et suivantes).

Monsieur B., responsable du service des enquêteurs téléphoniques, fut entendu par les services de l'Inspection sociale le 28 juillet 1997, en présence et sous l'approbation de Monsieur D. secrétaire général adjoint de l'entreprise. A cette occasion il a déclaré notamment : « La plupart des enquêteurs sont des étudiants qui travaillent 3 H environ et qui viennent irrégulièrement. Les horaires de travail se situent toujours entre 9 H et 12 H, 14 H à 17 H et 18 H à 20 H. Ces plages horaires ont été fixées par moi. Le matériel et les locaux appartiennent à la (société). Les enquêteurs indépendants ne possèdent aucune part dans la société. Je mets personnellement les gens au courant, je leur fourni un questionnaire, je leur fourni également un listing avec les numéros des personnes à appeler. La différence avec les enquêteurs téléphonistes indépendants est que ces personnes prestent un nombre limité de leurs heures disponibles, ce qui n'est pas le cas des salariés. Les travailleurs qui ne sont pas astreint à un horaire, il s'agit des télé-enquêteurs. Il s'agit de personnes rémunérées à la tâche qui n'ont aucune obligation vis-à-vis de nous. En ce qui concerne la nature du travail, ces personnes travaillent selon mes instructions et sous mon autorité. Je n'occupe jamais de travailleurs salariés dans les fonctions exercées par les téléphonistes indépendants. Je rectifie, il ne s'agit pas d'indépendants mais d'étudiants qui prestent 3 heures par jour soit entre 9 H et 12 H, soit entre 14 H et 17 H ou 2 heures par jour entre 18 H et 20 H. Le choix des heures n'a pas de lien avec mon travail habituel à la (société). En ce qui concerne un accident de travail éventuel, nous avons souscrit auprès de l'assurance loi de la (société) une extension de garantie. C'est moi qui établi à la fin d'une enquête le formulaire que je vous remets, c'est moi qui rempli les états de prestations et qui établi le montant à payer au télé-enquêteur dans le but de faciliter le travail de ces personnes et dans un but de faciliter l'encodage en comptabilité. J'exerce une surveillance continue sur ces télé-enquêteurs. Je rectifie, partout ont été utilisés les termes enquêteurs indépendants, enquêteurs téléphonistes, je préfère le terme télé-enquêteur car il s'agit des étudiants. Les télé-enquêteurs ne bénéficient pas des avantages habituels des employés de la (société, exemple chèque-repas, congé, etc... Pour les tâches de même type

mais avec un horaire régulier nous engageons des salariés : exemple 3 téléphonistes réceptionnistes et une télé-vendeuse. Pour le moment les télé-enquêteurs sont payés 175 francs de l'heure la journée et 200 francs l'heure de soir.

Un télé-enquêteur fut également entendu. Elle déclara : « En 1985-1986, j'ai travaillé de manière fort irrégulière pour (la société). C'est ainsi que j'ai travaillé soit de 9 H à 12 H à 165 francs l'heure et/ou de 14 H à 17 H à 165 francs l'heure et/ou de 18 H plus ou moins à 21 H à 200 francs l'heure. J'y travaille sous l'autorité et selon les directives données par la firme. L'on nous a dit les firmes auxquelles nous devons téléphoner, les enquêtes étaient toujours fixées à l'avance. Les enquêtes étaient effectuées à un certain endroit. Une chaise et un téléphone étaient mis à notre disposition ».

2. La cour [du travail] considère que le fait que les enquêtes s'effectuaient dans les locaux de la société et selon des plages horaires précises n'est pas un indice de subordination. Des travailleurs indépendants peuvent convenir qu'un travail s'effectuera à un endroit déterminé à des heures déterminées.

De même, la cour [du travail] considère que le fait que les enquêteurs avaient un travail bien défini, à savoir poser des questions précises à des personnes bien définies, n'est pas un indice de subordination. En effet un travailleur indépendant peut s'engager à effectuer un travail bien défini.

La cour [du travail] considère aussi que le fait que Monsieur B. établisse les fiches d'honoraire n'est pas un élément déterminant dès lors que [ces] fiches sont établies conformément à une rémunération établie de commun accord, et ce peu importe la personne qui rédige ces fiches.

Le fait que d'autres travailleurs de la société, effectuant un travail similaire, auraient eu un statut différent est indifférent en l'espèce, la cour [du travail] devant s'attacher à définir le statut des télé-enquêteurs visés par la présente procédure et non celui des autres travailleurs, quelque soit le statut donné de ces derniers.

3. La travailleuse entendu explique que la société lui donnait un téléphone et une chaise. Il résulte de ces éléments que le travailleur ne pouvait choisir ses outils de travail pour effectuer sa tâche. Cet élément n'est pas contesté par les parties. Il s'agit en l'espèce d'un indice de subordination.

Cette même travailleuse précise qu'elle travaillait sous l'autorité et selon les directives données par la firme. Il s'agit d'un élément déterminant de subordination.

Monsieur B. explique qu'en ce qui concerne la nature du travail, les télé-enquêteurs travaillaient selon ses instructions et sous son autorité. Il précise qu'il exerçait une surveillance continue sur ces télé-enquêteurs. Il s'agit d'éléments qui excluent la qualification de travail indépendant donnée par les parties au contrat. En effet, Monsieur B., préposé de l'employeur pouvait, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne, à savoir le télé-enquêteur. Cette autorité est confirmée par le fait non contesté que Monsieur B. pouvait organiser le travail de ces travailleurs en leur précisant les numéros figurant dans la liste auxquelles ils devaient téléphoner afin de garantir un échantillonnage correct pour les enquêtes. La cour relève aussi que la surveillance est continue.

Au vu de ces éléments la qualification donnée par les parties à leur relation de travail doit être exclue et c'est à juste titre que [le défendeur] considère que les télé-enquêteurs doivent être considérés comme des travailleurs salariés.

4. Les [demanderesse] considèrent que le fait pour les enquêteurs de pouvoir choisir d'exécuter une enquête déterminée à un moment déterminé est l'indice d'un travail indépendant. C'est inexact, tout travailleur, qu'il soit indépendant ou salarié, peut décider de s'engager pour effectuer un travail défini au cours d'une période définie.

Les [demanderesse] font valoir que les télé-enquêteurs avaient ensuite l'entière liberté en ce qui concerne la manière dont ils menaient l'enquête, notamment en ce qui concerne la technique à adopter pour obtenir l'accord de la personne appelée pour être sondée. Cette affirmation est inexacte dès lors que les enquêteurs devaient poser dans un ordre déterminé des questions déterminées. Il est toutefois exact que les enquêteurs avaient le choix de la technique à adopter pour obtenir l'accord de la personne appelée pour être sondée. La cour [du travail] considère toutefois que le travail salarié n'est pas exclusif de toute initiative personnelle dans le travail et que ce seul élément ne permet pas de déterminer la réalité d'un travail en tant qu'indépendant.

Les [demanderesse] font aussi valoir que les télé-enquêteurs avaient la liberté de choisir, dans la liste donnée par la société, les numéros à appeler. Ceci n'est pas

tout-à-fait exact. La cour [du travail] a déjà précisé à cet égard que l'employeur pouvait imposer au télé-enquêteur de téléphoner à certains numéros, et ce afin de garantir un bon échantillonnage des enquêtes. Il résulte de cette considération que l'employeur pouvait en fait exercer son autorité sur les actes des télé-enquêteurs. Il résulte de ce fait que Monsieur B. pouvait et donnait des instructions précises aux télé-enquêteurs et ne se contentait pas d'instruction d'ordre général et technique.

La cour [du travail] considère que lors de l'exécution du contrat qui consiste à poser des questions précises à des personnes déterminées, les télé-enquêteurs avaient comme seule liberté celle de pouvoir choisir parmi les numéros de téléphone donnés ceux qu'ils voulaient appeler, pour autant toutefois que l'employeur ne précise pas les numéros à appeler.

Il est inexact d'affirmer que les télé-enquêteurs n'étaient pas astreints à un horaire de travail, dès lors que ceux-ci devaient, au cas où ils décidaient de travailler, effectuer leur activité au cours d'une plage horaire déterminé et durant toute cette plage horaire. Après avoir fait le choix d'une plage horaire, les travailleurs avaient l'obligation de prêter durant celle-ci.

Si le contrôle du travail effectué n'est pas un élément déterminant de l'exécution d'un travail salarié, il en va autrement de la surveillance continue qui ne s'effectue pas à posteriori mais tout au cours de l'exécution du contrat et sans interruption. Or, monsieur B. affirme bien qu'il effectuait une surveillance continue.

Il n'est pas contesté que les prestations des télé-enquêteurs étaient variables et irrégulières. Cela n'énervé nullement le fait que les enquêteurs, lorsqu'ils s'engageaient à effectuer un travail déterminé, le faisaient selon une plage horaire déterminée. Ils ne pouvaient dès lors pas travailler comme ils le voulaient et quand ils le voulaient, étant soumis aux offres de travail à des heures déterminées. La cour [du travail] relève qu'en l'espèce les travailleurs s'engageaient par des contrats à durée déterminée et que les travailleurs salariés ont toute liberté pour s'engager à travailler à durée déterminée. Quand un télé-enquêteur avait décidé de s'engager pour une plage horaire, au cours de cette plage horaire il ne pouvait fixer lui-même son emploi du temps.

Le lien de subordination est établi. »

(p. 11-16 de l'arrêt critiqué)

La cour du travail condamne solidairement et indivisiblement les demanderesses aux dépens d'appel.

(p. 17, 7^{ième} alinéa, de l'arrêt critiqué)

Grief

1. La loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs dispose, en son article 1^{er}, §1^{er}, qu'elle est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de louage de travail. Il découle des articles 5, 9, 22 et 40 de la loi du 27 juin 1969 que le défendeur, en tant qu'établissement public chargé de percevoir les cotisations de sécurité sociale, a le pouvoir, même en l'absence de disposition particulière, de décider d'office de l'existence ou de l'inexistence du contrat de travail visé à l'article 1^{er}, §1^{er}, de la loi.

Suivant les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'existence d'un contrat de travail requiert que soit constatée l'autorité dans le chef de la partie qu'on appelle l'employeur, c'est-à-dire un lien de subordination juridique entre les parties. Le lien de subordination, qui est la caractéristique du contrat de travail au sens des articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'existe que lorsqu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne dans l'exercice de ses fonctions.

C'est le lien de subordination qui distingue essentiellement le contrat de travail des différentes formes de collaboration indépendante tel que le contrat de louage d'entreprise, dans lequel le travail fourni par une partie ne l'est pas sous l'autorité de son cocontractant.

Par contrat de louage d'entreprise au sens des articles 1710, 1779 et 1787 du Code civil, l'entrepreneur s'engage à effectuer des prestations déterminées moyennant une rémunération. Le louage d'ouvrage n'exclut pas la possibilité de diriger l'exécution et d'organiser le travail ou de superviser le travail.

En vertu de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil, la convention forme la loi des parties.

Lorsque les parties ont choisi de qualifier leur relation de travail de collaboration indépendante, le juge ne peut modifier cette qualification en se fondant sur les dispositions du contrat et sur l'exécution de celui-ci que pour autant que ces éléments soient incompatibles avec la qualification donnée par les parties parce qu'elles révèlent que, dans les faits, une partie dispose du droit d'exercer l'autorité caractéristique du contrat de travail au sens des articles 1er, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le juge qui requalifie le contrat doit préciser *comment et dans quelles mesures* les éléments précis et certains retenus par lui sont-ils inconciliables avec la qualification choisie par les parties, pour qu'il puisse écarter la qualification

En vertu de l'article 1017, 1^{ère} alinéa du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

Selon l'article 1022, 1^{ère} alinéa du Code judiciaire (tel que modifié par la loi du 21 avril 2007 relative à la répétabilité des honoraires et frais d'avocat), l'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.

Seul la partie au procès qui obtient gain de cause a droit à l'indemnité de procédure.

2. Dans l'arrêt attaqué, la cour du travail constate quant à « *l'intention commune des parties* » et « *les dispositions de la convention* » :

- qu'il pourrait résulter de ce que précise la fiche d'identité « *que les enquêteurs et la société ont convenu que leur relation de travail se déroulerait dans le cadre d'un contrat d'entreprise* » (arrêt critiqué, p. 10, 2^{ème} alinéa) ;
- que « *[l']a qualification donnée par les parties à leurs éventuelles relations de travail, à savoir, « fonction d'enquêteur assimilée à celle de travailleur indépendante rémunérée à la tâche » tend à établir que les parties ont eu l'intention de collaborer dans le cadre de relations de travail entre indépendants* » (arrêt critiqué, p. 10, 3^{ème} alinéa) ;
- « *les dispositions de la fiche [c'est-à-dire la convention] ne permettent nullement d'établir ou non l'existence d'un lien de subordination* » (arrêt critiqué, p. 10, 4^{ème} alinéa).

Quant aux « *modalités d'exécution de la convention* », la cour du travail constate que

- le fait que les enquêtes s'effectuaient dans les locaux de la société et selon des plages horaires précises,

- le fait que les enquêteurs avaient un travail bien défini, à savoir poser des questions précises à des personnes bien définies,
 - ainsi que le fait que monsieur Berteau établisse les fiches d'honoraire,
- ne sont pas des indices de subordination (arrêt critiqué, p. 13, 3^{ème} au 6^{ème} alinéa).

La cour du travail évoque ensuite la déclaration d'une seule travailleuse entendue qui aurait expliqué que la société lui donnait une chaise et un téléphone, de sorte qu'elle ne pouvait pas choisir ses outils de travail pour effectuer sa tâche, ce qui relève, ainsi la cour du travail, d'un indice de subordination. Cette travailleuse la cour du travail poursuit, précise également qu'elle travaillait sous l'autorité et selon les directives données par la firme, ce qui constitue, selon la cour du travail un élément déterminant de subordination (arrêt critiqué, p. 13, premier alinéa complet et dernière alinéa jusqu'à p. 14, 2^{ème} alinéa).

Pour écarter la qualification donnée par les parties à leur convention, et pour décider que celle-ci était un contrat de travail, la cour du travail se fonde enfin sur la constatation que la manière dont les télé-enquêteurs ont exécuté le contrat témoigne du pouvoir de monsieur Berteau d'exercer son autorité sur les actes d'une autre personne, à savoir le télé-enquêteur, en se référant ainsi aux déclarations de monsieur Berteau, dans lesquelles celui-ci a affirmé que les télé-enquêteurs travaillaient « *selon ses instructions et sous son autorité* » et que ces derniers travaillaient « *sous une surveillance continue* », et que ces derniers éléments sont des indices qui excluent la qualification de travail indépendant donnée par les parties (arrêt critiqué, p. 14, 2^{ème} alinéa et p. 15, 1^{er} alinéa). La cour du travail ajoute que cette autorité du monsieur Berteau est encore confirmée par le fait, non contesté, que monsieur Berteau pouvait organiser le travail de ces travailleurs, en leur précisant les numéros figurant dans la liste auxquelles ils devaient téléphoner afin de garantir un échantillonnage correcte pour les enquêtes, et que monsieur Berteau *"pouvait et donnait des instructions précises aux télé-enquêteurs et ne se contentait pas d'instruction d'ordre général et technique"* (arrêt critiqué, p. 15, 2^{ème} alinéa). La cour du travail considère que *"les télé-enquêteurs avaient comme seule liberté celle de pouvoir choisir parmi les numéros de téléphone donnés ceux qu'ils voulaient appeler, pour autant toutefois que l'employeur ne précise pas les numéros à appeler"* (arrêt critiqué, p. 15, 3^{ème} alinéa). Elle poursuit que les télé-enquêteurs *"devaient, au cas où ils décidaient de travailler, effectuer leur activité au cours d'une plage horaire déterminé et durant toute cette plage horaire. Après avoir fait le choix d'une plage horaire, les travailleurs avaient l'obligation de prester durant celle-ci"* (arrêt critiqué, p. 15, 4^{ème} alinéa). La cour du travail considère que *"si le contrôle du travail effectué n'est pas un élément déterminant de l'exécution d'un travail salarié, il en va autrement de la sur-*

veillance continue qui ne s'effectue pas à posteriori mais tout au cours de l'exécution du contrat et sans interruption. Or, monsieur B. affirme bien qu'il effectuait une surveillance continue" (arrêt critiqué, p. 15, 5^{ème} alinéa). La cour du travail ajoute que, bien qu'il « n'est pas contesté que les prestations des télé-enquêteurs étaient variables et irrégulières », « les travailleurs s'engageaient par des contrats à durée déterminée et que les travailleurs salariés ont toute liberté pour s'engager à travailler à durée déterminée. Quand un télé-enquêteur avait décidé de s'engager pour une plage horaire, au cours de cette plage horaire il ne pouvait fixer lui-même son emploi du temps » (arrêt critiqué, p. 15, dernière alinéa jusqu'au 16, 1^{er} alinéa).

Ainsi, la cour du travail conclut que « le lien de subordination est établi » (arrêt critiqué p. 16, 2^{ème} alinéa).

3. Ainsi qu'il a été exposé sous le numéro 1 du présent moyen, le juge ne peut requalifier le contrat d'entreprise en contrat de travail que si, et seulement si (1) il relève la présence d'éléments *excluant* la qualification choisie par les parties, et (2) s'il explique comment et en quoi ces éléments sont incompatibles avec la qualification choisie par les parties.

3.1. Tout contrat d'entreprise requiert habituellement que certaines instructions soient données pour des raisons économiques, commerciales ou organisationnelles. Celles-ci découlent directement de la *subordination économique* dans laquelle se trouve le travailleur indépendant par rapport au maître de l'ouvrage. Le contrat d'entreprise s'accommode de directives données par le maître de l'ouvrage quant à la nature et quant à l'étendue des travaux contractuels. Cette subordination économique implique que des directives puissent être données pour l'exécution d'un travail déterminé, en vue d'obtenir un résultat optimal. Ces directives ne peuvent dans ce cas pas être considérées comme des ordres unilatéraux donnés en exécution d'un contrat de travail. C'est ainsi que le fait que des travailleurs travaillaient à des heures précises n'est pas incompatible non plus avec la qualification du contrat d'entreprise et ne restreigne en soi-même pas l'indépendance des travailleurs. Par ailleurs, l'utilisation du matériel et des locaux du cocontractant dont la dernière permet, par sa nature, une surveillance continue, n'est pas incompatible avec la qualification de contrat d'entreprise et n'est pas inconciliable avec le statut d'indépendant.

De ce qu'il précède, il se conduit que les éléments retenus par l'arrêt critiqué, notamment les « *instructions précises* » et la « *surveillance continue* », pour requalifier le contrat d'exécution d'une activité indépendante en contrat de travail ne sont ni séparément ni conjointement *incompatibles* avec l'existence d'un contrat d'une activité indépen-

dante, dès lors que ces éléments peuvent s'inscrire également dans le cadre d'un contrat d'entreprise et dans un souci de bonne concertation et d'organisation, nécessaire à la bonne gestion de l'entreprise dont l'activité consistait à la réalisation de sondages, d'enquêtes et d'études de marché auprès du grand public. En d'autres termes, tous ces éléments ne sont de nature à *exclure* la qualification conventionnelle de contrat d'entreprise donnée par les parties contractantes.

3.2 La cour du travail ne démontre pas, de manière suffisamment caractérisée et circonstanciée, *comment et dans quelles mesures* les instructions et directives données aux télé-enquêteurs et la surveillance exercées sur eux auraient excédé les limites de celles qui peuvent émaner du maître de l'ouvrage, dans le cadre du contrat d'entreprise et donc pourraient *exclure* la qualification conventionnelle de contrat d'entreprise donnée par les parties contractantes.

4. Dans cette mesure, l'arrêt n'est pas légalement justifié en ce qu'il méconnaît la notion légale de lien de subordination (violation des articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail), en ce qu'il viole la notion légale de contrat d'entreprise au sens des articles 1710, 1779 et 1780 du Code civil (violation de ces articles) et, en ce qu'il écarte la qualification conventionnelle qui fait la loi des parties, ce qui revient à la méconnaissance de la force obligatoire du contrat de collaboration indépendante conclu entre les parties (violation de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil), et en confirmant le jugement entrepris dans sa condamnation de la première demanderesse à payer au défendeur les cotisations sociales dues dans le régime des travailleurs salariés, la cour du travail viole aussi les articles 1^{er}, §1^{er}, 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, qui chargent le défendeur de décider d'office de l'existence ou de l'inexistence du contrat de travail visé à l'article 1^{er}, §1^{er}, de cette loi.

À tout le moins, dans la mesure où la cour du travail omet de préciser comment et dans quelles mesures les éléments et indices qu'elle retient sont incompatibles avec la qualification donnée par les parties, l'arrêt critiqué n'est pas régulièrement motivé, dès lors qu'il exclut le contrôle de légalité exercé par la Cour (de cassation) (violation de l'article 149 de la Constitution).

5. L'article 1017 du Code judiciaire, ainsi que l'article 1022 du Code judiciaire, disposent que seul la partie ayant obtenu gain de cause peut bénéficier de l'indemnité de procédure visée à ces dispositions. Il s'ensuit que l'arrêt critiqué, qui n'a pas légalement justifié sa décision de condamner la première demanderesse aux cotisations sociales,

n'a pas légalement condamné les demandereses aux dépens d'appel (violation des articles 1019 et 1022 du Code judiciaire).

Conclusion

7. En décidant qu'il convient de requalifier la qualification conventionnelle de contrat d'une activité indépendante qui fait loi des parties, en contrat de travail, se basant sur des éléments comme les « *instructions précises* » et la « *surveillance continue* », sans démontrer, comment et dans quelles mesures ces éléments et indices retenus pourraient exclure la qualification donnée par les parties, et en condamnant les demandereses solidairement et indivisiblement aux dépens d'appel, la cour du travail viole toutes les dispositions légales visées en tête du moyen.

DEVELOPPEMENTS

a. La notion d'autorité caractéristique d'un contrat de travail

1. L'autorité caractéristique d'un contrat de travail comprend le pouvoir de direction et de contrôle même si ce pouvoir n'est pas exercé effectivement (Cass. 18 mai 1981, *Pas.*, 1981, I, 1079). Le pouvoir de direction et de contrôle inhérent au contrat de travail ne doit pas nécessairement être exercé d'une manière permanente et effective. Il suffit que l'employeur ait le droit de donner des ordres au travailleur à propos de l'organisation et de l'exécution du travail convenu (Cass. 13 juin 1968, *Arr. Cass.* 1968, 1239).

Le fait que celui qui exécute le contrat conserve une certaine liberté dans l'exercice de son activité n'exclut pas le lien de subordination (Cass., 25 février 1965, *Pas.*, 1965, 652). Ce n'est pas davantage le cas lorsque la nature du travail à accomplir implique une certaine indépendance et responsabilité du travailleur (Cass., 14 mars 1969, *Pas.*, 1969, I, 620). Un lien de subordination peut même exister lorsque l'employé conserve dans son travail son entière indépendance et est responsable de celui-ci (Cass., 27 mars 1968, *R.D.S.*, 1968, 110).

Un lien d'autorité ne suppose pas non plus que l'employeur soit obligé de procurer du travail de manière constante et que le travailleur doive accepter tous les travaux offerts par l'employeur. Par conséquent, le juge ne peut légalement déduire de ce que l'employeur n'est pas tenu de donner du travail (à savoir faire exécuter les enquêtes) et de

ce que l'enquêteur reste libre d'accepter le travail offert, que le lien de subordination, élément constitutif du contrat de travail, ferait défaut (Cass., 9 janvier 1995, *JTT* 1995, 93).

Mais le fait de donner des instructions n'est pas en soi-même incompatible avec un contrat d'entreprise, ceci n'impliquant pas forcément de lien de subordination (Cass. 20 mars 2006, *JTT* 2006, p. 276; Cass. 5 février 2007, *Pas.* 2007, 247), même lorsque ces directives et instructions sont « *strictes, excessivement précises voire pointilleuses* » (C-E CLESSE, « L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de l'indépendance », Kluwer, Pratiques du droit, 2005, n° 22, p. 77).

L'obligation de travailler dans un lieu donné ne relève pas de la subordination juridique non plus, mais manifeste uniquement une subordination économique, laquelle ne constitue pas un élément essentiel d'un contrat de travail (Cass. 2 avril 1979, *JTT* 1980, 78).

Votre Cour a indiqué en outre que l'obligation pour le travailleur de travailler pendant les heures de services peut découler de la mission assumée par lui et n'entraîne pas nécessairement l'existence d'un contrat de travail (Cass. 2 avril 1979, *Pas.* 1979, I, p. 905). La supervision ne démontre pas nécessairement le rapport d'autorité (Cass. 30 septembre 1985, *JTT* 1987, 34). À l'inverse, l'absence de contrôle des présences et le fait que les horaires et les vacances sont déterminés librement, sont une indication du fait que le travail n'est pas exécuté dans un lien de subordination (Cass. 19 avril 1982, *JTT* 1983, 325).

b. L'appréciation factuelle du lien de subordination par le juge

2. Le Titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (loi sur les relations de travail en abrégé), qui détermine les règles de qualification de la nature des relations de travail, n'est pas applicable en l'espèce. En effet, cette loi ne s'applique pas lorsque la question de savoir si les personnes travaillaient dans le cadre d'un contrat de travail porte sur une période ayant pris fin avant le 1er janvier 2007 (Cass. 12 mars 2012, *JTT* 2012, 280). On doit donc appliquer les principes qui ont été développés par votre Cour dans les affaires relatives à des relations du travail qui datent d'avant son entrée en vigueur.

3. D'après une jurisprudence assez récente, mais constante de votre Cour— dont le principe a d'ailleurs été repris dans la loi sur les relations de travail précité - en l'absence de présomption légale de l'existence d'un contrat déterminé contredisant la qualification des parties, lorsque les parties ont qualifié leur convention, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification qui avait été donnée par les parties (Cass. 23 décembre 2002, *JTT* 2003, 271; Cass. 28 avril 2003, *JTT* 2003, 261; Cass. 8 décembre 2003, *JTT* 2004, 122; Cass. 25 juin 200, inédit, n° S.06.0098.N; Cass. 1er décembre 2008, *JTT* 2009, 372; Cass. 23 mars 2009, *JTT* 2009, 370; Cass. 25 mai 2009, *JTT* 2009, 369; Cass. 23 mai 2011, *JTT* 2011, 392).

Il s'ensuit que lorsque les parties ont qualifié leur relation de travail, que ce soit sous la forme d'un contrat d'entreprise, d'un mandat, de quelconque autre forme de collaboration indépendante, ou encore d'un contrat de travail, cette qualification s'impose en principe à eux qu'aux tiers comme l'Office national de sécurité sociale.

Mais le lien de subordination est établi et la qualification de travail indépendant est donc exclue si la méthode de travail comporte certains éléments nécessaires d'autorité comme dans le cadre d'un contrat de travail (Cass. 5 mars 2007, n° S.06.0064.N).

En résumé: si les parties ont donné une qualification à leur relation de travail, le juge doit apprécier prioritairement si les éléments qui lui sont soumis, sont ou non compatibles avec cette qualification. Il n'en va autrement *que* lorsque les éléments soumis à l'appréciation du juge, tels ceux résultant notamment de l'exécution que les parties ont donnée de leur convention, permettent d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, hypothèse dans laquelle le juge peut y substituer une qualification différente, à condition toutefois de ne pas renverser la charge de la preuve de l'existence d'un lien de subordination, laquelle repose sur les épaules de la partie qui demande la requalification (M. WESTRADE, «Le lien de subordination: du législateur au juge - De la méthode à la formule», obs. sous C.T. Bruxelles, 28 juin 2001, *JLMB*, 2003, 229; M. DUMONT, «Conséquences de la perte d'indices révélateurs de la subordination juridique», dans *Actualités de la Sécurité sociale, Evolution législative et jurisprudentielle*, Actes du colloque du 29 octobre 2004, *CUP*, Liège, Larcier, 2004, 961).

5. Mais il y a plus. Le juge doit préciser comment et dans quelles mesures les éléments précis et certains retenus par lui sont-ils inconciliables avec la qualification choisie par

les parties, pourqu'il puisse écarter la qualification. À plusieurs reprises votre Cour a considéré en ce sens:

« Les éléments admis par le juge de fond comme inconciliables avec un travail non salarié doivent être des éléments précis et certains qui, séparément ou conjointement, font apparaître une stricte subordination juridique, laquelle ne peut être confondue avec un état de dépendance économique. Ces éléments doivent démontrer l'exercice ou une possibilité d'exercice d'un pouvoir patronal d'autorité incompatible avec les instructions générales ou le simple contrôle autorisés dans le cadre d'un contrat d'entreprise. De plus, il faut établir comment les instructions données au travailleur sont incompatibles avec l'exécution d'un travail indépendant »

(Cass. 20 mars 2006, JTT 2006, p.276)

« L'arrêt considère qu'il peut être déduit de l'ensemble des éléments de fait relevés qu'il existe un lien de subordination entre la demanderesse et les enquêteurs dits indépendants, étudiants ou non, de sorte qu'il y a lieu d'admettre l'existence d'un contrat de travail.

Après avoir constaté que le juge ne peut qualifier contrat de travail un contrat originellement qualifié de contrat d'exécution d'une activité indépendante par la demanderesse et les enquêteurs que si, en cas de contestation, la preuve d'éléments révélant un exercice d'autorité incompatible avec un contrat d'exécution d'une activité indépendante est apportée, l'arrêt n'indique pas comment et dans quelles mesures les éléments relevés, considérés séparément ou globalement, sont incompatibles avec l'exécution d'une activité indépendante.

Ainsi, les juges d'appel ne peuvent décider sur la base des éléments relevés qu'il est établi que les contrats litigieux n'ont pas pour objet l'exercice d'une activité indépendante mais constituent des contrats de travail et, en conséquence, ils ne justifient pas légalement leur décision. »

(Cass. 29 octobre 2007, S.05.0123.N, www.cass.be).

Il est certes au pouvoir du juge de substituer à la qualification donnée par les parties une qualification différente mais seulement à la condition que les éléments qu'il retient, pris isolément ou dans leur ensemble, permettent d'exclure celle que les parties avaient convenue et que ceci soit démontré. Le juge ne peut requalifier le contrat d'entreprise en contrat de travail que si, et seulement si, il relève la présence d'éléments excluant la

qualification choisie par les parties, et s'il explique comment et en quoi ces éléments sont incompatibles avec la qualification choisie par les parties.

Dans le contexte de l'espèce, il est important de souligner que votre Cour admet que le fait de donner des instructions et d'exercer un contrôle n'est pas, en soi, caractéristique du contrat de travail, puisque des instructions peuvent être données et un contrôle peut être exercé dans le cadre d'une collaboration indépendante (Cass. 20 mars 2006, *JTT* 2006, 276). C'est pourquoi il importe de vérifier si ces instructions et ce contrôle dénotent, ou non, l'exercice de l'autorité patronale sur le travailleur.

c. Application en l'espèce

5. Il se déduit de ce qui précède qu'en l'espèce, dans la mesure où la cour du travail, pour décider que la relation professionnelle entre les télé-enquêteurs et la première demanderesse doit être qualifiée de contrat de travail, s'appuie seulement sur les circonstances que les télé-enquêteurs travaillaient « *selon ses instructions précises* » et que ces derniers travaillaient « *sous une surveillance continue* », mais n'explique pas de manière précise comment et en quoi ces éléments sont incompatibles avec les instructions ou la surveillance qui pourraient être exercées dans le cadre d'un contrat d'indépendant, l'arrêt examiné n'est pas légalement justifié.

En effet, ces éléments ne sont ni séparément ni conjointement incompatibles avec l'existence d'un contrat d'entreprise, dès lors que ces éléments peuvent s'inscrire également dans le cadre d'un contrat d'entreprise et dans un souci d'organisation, nécessaire à la bonne gestion de l'entreprise.

La cour du travail considère qu'elle ne peut dénommer contrat de travail un contrat originellement qualifié de contrat d'exécution d'une activité indépendante par les parties à ce contrat, que si la preuve d'éléments révélant un exercice d'autorité incompatible avec un contrat d'exécution d'une activité indépendante est apportée. Mais malgré cette considération, elle n'indique pas comment et dans quelles mesures les éléments relevés dans l'arrêt, considérés séparément ou globalement, sont concrètement incompatibles avec l'exécution d'une activité indépendante, ainsi la cour du travail ne justifie pas légalement sa décision que les contrats litigieux n'ont pas pour objet l'exercice d'une activité indépendante mais constituent des contrats de travail.

L'arrêt, qui se fonde sur les éléments des « *instructions précises* » et d' « *une surveillance continue* », méconnaît en effet la notion légale de lien de subordination (violation des articles 1, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, ainsi que la notion légale de contrat d'entreprise au sens des articles 1710, 1779 et 1780 du Code civil). En écartant la qualification conventionnelle qui fait la loi des parties, l'arrêt critiqué méconnaît également la force obligatoire du contrat de collaboration indépendante conclu entre les parties (violation de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil). Et en confirmant le jugement entrepris dans sa condamnation de la première demanderesse à payer au défendeur les cotisations sociales dues dans le régime des travailleurs salariés, la cour du travail viole aussi les articles 1^{er}, §1^{er}, 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, qui chargent le défendeur de décider d'office de l'existence ou de l'inexistence du contrat de travail visé à l'article 1^{er}, §1^{er}, de cette loi.

6. Étant donné que la cour du travail ne motive pas son arrêt en s'abstenant d'indiquer les raisons pour lesquels les éléments et les indices qui elle retient sont incompatibles avec la qualification choisie par les parties contractantes, l'arrêt critiqué méconnaît également l'article 149 de la Constitution.

7. Aucune partie ne peut être tenue au paiement des dépens d'une autre partie que lorsque cette dernière partie a obtenu gain de cause. Étant donné que la cour du travail n'a pas légalement condamné la première demanderesse à payer au défendeur les cotisations sociales dues dans le régime des travailleurs salariés, l'arrêt critiqué a méconnu les articles 1017 et 1022 du Code judiciaire, en condamnant solidairement et indivisiblement les demandereses aux dépens d'appel.

A CES CAUSES,

Les demanderesses concluent qu'il plaise votre Cour

- casser et annuler l'arrêt entrepris,
- renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail,
- condamner le défendeur aux dépens.

Gand, le 4 novembre 2013

Pour les demanderesses en cassation,

Willy van Eeckhoutte,
avocat à la Cour de cassation.

Pour copie conforme,
Le greffier,

Lutgarde Body