

Non-paper

Rôle et fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ¹

En resumé.....	2
Rôle de la CRT.....	2
Fonctionnement de la CRT	2
1 Contexte	4
2 Rôle de la Commission	5
3 Fonctionnement de la Commission.....	7
3.1 Demandes	7
3.1.1 Condition en matière de relation de travail en cours	7
3.1.2 Filtre temporel.....	7
3.1.3 Requête unilatérale et principe du contradictoire.....	8
3.2 Procédure	9
3.2.1 Procédure collective	9
3.2.2 Rôle des caisses d'assurances sociales.....	9
3.2.3 Digitalisation de la procédure	10
3.2.4 GDPR.....	10
3.3 Suivi des décisions par les administrations	10
3.3.1 Régularisation automatique ou à la demande	10
3.3.2 Période sur laquelle porte la requalification.....	11
3.3.3 Compensation automatique	12
3.4 Composition de la Commission	12
Annexe.....	13

¹ Désigné dans le présent document par 'la Commission Relations de travail'.

En résumé

Dans ce non-paper, le CGG clarifie son point de vue sur le rôle et le fonctionnement de la Commission Relations de travail (CRT). Pour ce faire, il utilise un questionnaire transmis par les ministres de l'Emploi, des Indépendants et des Affaires sociales dans le cadre d'une consultation (voir annexe).

Rôle de la CRT

- La mission légale de la CRT porte sur le ruling social préventif : les personnes qui, au début d'une relation de travail, doutent de sa nature précise peuvent, de manière accessible et juridiquement sûre, demander un avis en vue de la qualifier correctement ou d'en adapter les modalités afin qu'elle corresponde à la qualification souhaitée.
- Il n'y a aucune raison d'élargir la mission de la CRT : pour les questions de qualification qui excèdent le ruling préventif (infractions en matière de qualification ou résolution de litiges), d'autres instances (services d'inspection, cours et tribunaux) sont compétentes.
- Il est recommandé d'expliquer ou de rappeler au monde extérieur en quoi consiste la mission de ruling de la CRT : les demandes adressées à la CRT ne sont pas toujours motivées par une simple ou véritable inquiétude quant à la qualification correcte d'une relation de travail, mais elles sont parfois plutôt motivées par un conflit sur la question entre les parties concernées. Dans ces situations, la Commission navigue en zone grise et risque, dans certains cas, d'empiéter sur le domaine des cours et tribunaux. Le Comité comprend qu'il est impossible d'exclure totalement cette possibilité et demande à la Commission Relations de travail d'adopter une attitude appropriée dans ce cas. Le Comité insiste sur une bonne information et une bonne orientation des indépendants vers les instances adéquates comme l'INASTI et la CRT sont essentielles.

Fonctionnement de la CRT

Demandes

- La CRT juge les demandes irrecevables lorsqu'elles portent sur des relations de travail qui ont déjà pris fin parce qu'elle estime que leur qualification ne peut pas être considérée comme un ruling préventif. Le CGG partage cette vision, mais estime qu'il est souhaitable que cette cause d'irrecevabilité soit reprise explicitement dans la loi.
- Le CGG nuance sa position quant à sa demande antérieure d'allongement (voire de suppression) du délai maximal pour introduire une demande auprès de la CRT. Le Comité est réceptif à l'argument selon lequel une prolongation ou une suppression du filtre temporel va à l'encontre de la philosophie du ruling préventif et constate qu'en pratique, la CRT applique de manière flexible le filtre temporel s'il y a eu un changement majeur dans la relation de travail.
- Pour autant que la CRT agisse dans les limites d'un ruling préventif (le CGG en est partisan - voir ci-dessus), le Comité ne remet plus en question la possibilité de requête unilatérale. Si seule une des deux parties doute de la nature de la relation de travail et souhaite un avis à ce sujet, elle peut ainsi s'informer sans compromettre la relation de travail.

Suivi des décisions

- À l'heure actuelle, une décision de la CRT n'a aucune conséquence automatique en pratique (elle ne suffit pas pour, par exemple, procéder automatiquement à une requalification ou à un recouvrement de cotisations). Il appartient au demandeur de décider d'entreprendre ou non des démarches pour régulariser sa situation. Le Comité recommande que la CRT informe immédiatement le demandeur, lors de la notification de la décision, des initiatives qu'il doit prendre pour régulariser sa situation.
- Afin de faciliter la régularisation en cas de requalification de la relation de travail, le Comité recommande d'étudier la piste d'une compensation automatique entre l'INASTI et l'ONSS.
- Quand l'indépendant introduit une demande de ruling par le biais de sa caisse d'assurances sociales, la décision de la CRT ne vaut que pour l'avenir. Dans les autres situations, la décision vaut également pour le passé. Le CGG remet en question cette différence de traitement.

Procédure

- Le Comité s'oppose à l'introduction de demandes collectives et, en particulier, à la faculté qui serait offerte à un syndicat d'introduire une demande au nom de travailleurs anonymes. L'objectif d'un ruling social est d'analyser une situation concrète de travail.
- Le CGG doute de la plus-value de la possibilité d'introduire une demande auprès de la CRT par l'intermédiaire de la caisse d'assurances sociales et se demande si la caisse ne devrait pas simplement se limiter à bien informer les indépendants et bien les rediriger vers la CRT et l'INASTI. En effet, il est essentiel de fournir de bonnes informations aux personnes concernées et de correctement les rediriger.
- Selon le CGG, les grands principes du « Digital by Default, but not digital only » devraient également s'appliquer au fonctionnement de la CRT.

Composition

Le CGG ne voit pas la nécessité de modifier la composition de la CRT. Le Comité est favorable à l'idée de prévoir un remplaçant pour chaque président de la CRT afin de garantir la continuité de la CRT.

1 Contexte

L'accord de gouvernement fédéral de 2020 prévoit que l'actuelle législature accordera une attention particulière aux personnes actives de manière structurelle dans l'économie de plateforme afin de leur offrir de bonnes conditions de travail et une meilleure protection sociale. Il affirme qu'il faut combattre la fausse indépendance et le faux salariat et qu'à cet effet, en collaboration avec les partenaires sociaux et les secteurs concernés, la loi sur la nature des relations de travail sera évaluée et, au besoin, adaptée².

Tout comme le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil supérieur des Indépendants et des PME (CSIPME), le Comité général de gestion (CGG) a été prié, en avril 2021, de réaliser une évaluation de la loi sur la nature des relations de travail (LRT ou Loi sur les relations de travail) et d'accorder, dans ce cadre, une attention particulière aux défis en matière de qualification des relations de travail résultant de l'utilisation de plateformes numériques.

Même s'il n'a pas encore finalisé ses travaux d'évaluation, le CGG a déjà émis, en janvier 2022, un avis sur la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes³. Il a en effet constaté que, parallèlement à ses travaux d'évaluation, des initiatives préparatoires étaient prises au niveau politique en vue de créer un cadre légal destiné à mieux protéger les personnes qui travaillent par l'intermédiaire d'une plateforme.

Lors de sa réunion du 25 février 2022, le Conseil des ministres s'est vu soumettre, en première lecture, un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail qui prévoit, pour certains travailleurs de plateformes, i) davantage de sécurité juridique en ce qui concerne l'évaluation de leur relation de travail⁴ et ii) une assurance contre les risques d'accidents du travail⁵. Entre la première et la seconde lecture de l'avant-projet, les partenaires sociaux sont consultés sur le texte⁶. Lors de ce même Conseil des ministres, il a également été décidé qu'entre les deux lectures, les ministres de l'Emploi, des Indépendants et des Affaires sociales analyseraient ensemble le fonctionnement, les procédures et le rôle de la Commission Relations de travail et, au besoin, les optimiseraient. Ceci se ferait en concertation avec les membres de la Commission et les partenaires sociaux.

Une première consultation des partenaires sociaux a eu lieu le 1^{er} avril 2022, lors d'un moment de concertation^{7,8}. Bien qu'aucune demande d'avis n'ait été formulée, les partenaires sociaux ont reçu un questionnaire portant sur le rôle et le fonctionnement de la Commission (voir annexe) et ont été invités à transmettre leur réponse avant le début de la seconde lecture. Pour le régime des travailleurs indépendants, ces questions ont fait l'objet d'une réflexion au sein du CGG. Le présent document constitue la conclusion de ces discussions.

² Accord de gouvernement fédéral du 30 septembre 2022, page 43.

³ Avis CGG 2022/01 du 26 janvier 2022 'Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme'.

⁴ A cet effet, le texte prévoit l'instauration d'une présomption légale de contrat de travail quand une minorité des critères d'appréciation prédéfinis sont remplis.

⁵ A cet effet, le texte prévoit une extension du champ d'application de l'actuelle loi sur les accidents de travail (applicable aux travailleurs salariés) aux personnes i) qui exercent une activité contre indemnisation par l'intermédiaire d'une plateforme numérique donneuse d'ordres et ii) dont la relation de travail est de type indépendant selon la loi sur les relations de travail.

⁶ Le CGG a émis, dans ce cadre, son avis 2022/07 'Protection des travailleurs de plateformes'.

⁷ Elle a eu lieu lors d'une rencontre entre les ministres (leurs représentants) et une délégation du CGG et du CNT.

⁸ Le même jour, les membres de la Commission Relations de travail ont également été consultés.

Au cours d'une première discussion exploratoire, le Comité a constaté que les réponses aux différentes questions sont indissociablement liées à la réponse donnée à la première question : quel est le rôle de la CRT ?

2 Rôle de la Commission ⁹

La Loi sur les relations de travail prévoit une possibilité d'un ruling social préventif par le biais de la Commission Relations de travail. Le législateur a, ainsi, voulu que la loi permette de créer davantage de sécurité juridique en ce qui concerne la qualification des relations de travail, non seulement pour les relations de travail existantes mais également pour les nouvelles relations de travail.

Tout d'abord, le Comité tient à souligner l'importance de la Commission en tant qu'organe qui dispense des avis de manière neutre et accessible. En effet, les personnes qui, au début d'une relation de travail, doutent de sa nature précise peuvent facilement demander un avis en vue de la qualifier correctement ou d'en adapter les modalités afin qu'elle corresponde à la qualification souhaitée. Comme les IPSS sont liées aux décisions de la CRT et qu'il y a donc une certaine garantie que la relation de travail ne soit pas requalifiée si elle est conforme aux données fournies à la CRT¹⁰, les conclusions des procédures auprès de la Commission offrent la sécurité juridique nécessaire aux parties concernées¹¹.

Le CGG souligne que la CRT a simplement une mission en matière de ruling préventif et qu'il n'y a aucune raison de l'élargir. En effet, pour les questions de qualification qui excèdent le ruling préventif, d'autres instances sont compétentes :

- les services d'inspection sociale pour la lutte contre la fraude (dépistage, constat et sanction des infractions en matière de qualification),
- les cours et tribunaux pour la résolution des litiges,
- les services Assujettissement de l'INASTI et de l'ONSS pour la décision finale de requalification.

Chacune de ces instances a un rôle propre à jouer dans la qualification correcte des relations de travail. Il faut veiller à ce que cette distinction¹² entre les instances soient préservées et que les dossiers soient traités par l'instance la mieux placée dans une situation donnée. Modifier le rôle de la CRT risquerait de créer des chevauchements entre les missions de ces différentes instances. Ainsi, en cas de prolongation ou de suppression du filtre temporel (voir 3.1.2) combinée à une obligation de procédure contradictoire (voir 3.1.3) par exemple, la CRT deviendrait une alternative aux cours et tribunaux. Le Comité souhaite que chaque instance se limite à son rôle spécifique, et tout particulièrement la CRT à son rôle de ruling préventif. La CRT a sa place entre ces deux autres acteurs et a une compétence plus limitée.

⁹ Questions 1, 2 et 6 du questionnaire.

¹⁰ Les décisions de la CRT sont valables 3 ans, sauf si la relation de travail est modifiée.

¹¹ Quand un service d'inspection, pour une raison ou une autre, se retrouve à analyser la relation de travail, le service d'inspection doit se tenir à la décision de la CRT et ne peut pas requalifier si les modalités de cette relation correspondent aux informations transmises à la CRT.

¹² Cette distinction est visible dans la disposition qui veut que la CRT ne puisse pas évaluer une relation de travail si une enquête est en cours auprès des services d'inspection ni lorsque la relation de travail est en instance auprès d'un tribunal du travail ou lorsque celui-ci s'est déjà prononcé à ce sujet (art. 338, § 3 de loi sur les relations de travail).

En cas de plainte, de litige ou de fraude, il est donc préférable que ce ne soit pas la CRT qui intervienne, mais qu'elle renvoie plutôt le demandeur vers un service d'inspection ou une juridiction du travail¹³.

Le Comité rappelle qu'une commission administrative n'a pas les mêmes compétences ni les mêmes capacités qu'un service d'inspection et n'offre pas les mêmes droits et garanties que lors des procédures auprès des juridictions du travail. En outre, le Comité déduit du grand nombre de requêtes unilatérales que les personnes qui ont un doute sur la nature de leur relation de travail apprécient la confidentialité de la Commission (voir 3.1.3). À cet égard, il faut rappeler qu'il n'est pas toujours aisé, pour un profane, d'évaluer la nature de sa propre relation de travail. La confidentialité permet au demandeur d'obtenir un avis sans alerter immédiatement un service d'inspection ou l'autre partie. En élargissant les compétences, on risque de nuire au caractère confidentiel de la Commission et, donc, de priver les demandeurs d'un moyen de se pencher sur leur propre situation.

Le Comité rappelle également qu'un recours devant une juridiction du travail est toujours possible contre les avis de la CRT. En ce sens, il est peu efficace, en vue d'une économie de procédure, d'élargir le rôle de la Commission vers de vraies procédures contradictoires. Lorsqu'il n'y a pas la moindre entente entre les parties (ce qui peut apparaître lors de l'introduction d'une requête commune), il est alors question d'un conflit qui doit être réglé par un juge. Sinon, le risque est très élevé que le juge doive quand même se prononcer en recours (voir 3.1.3).

La pratique montre qu'il serait recommandé de clarifier au monde extérieur la mission de ruling de la Commission. Il s'avère que les demandes adressées à la Commission ne sont pas toujours motivées par une simple ou une véritable inquiétude quant à la qualification correcte d'une relation de travail, mais qu'elles sont parfois plutôt motivées par un conflit sur la question entre les parties concernées. La CRT reçoit, dès lors, des demandes de ruling préventif dont il ressort progressivement qu'elles ont plutôt été introduites pour provoquer un litige ou pour préparer un dossier avant de le présenter devant un tribunal. Dans ces situations, la Commission navigue toutefois en zone grise et risque, dans certains cas, d'empiéter sur le domaine des cours et tribunaux. Le Comité comprend qu'il est impossible d'exclure totalement cette possibilité et demande à la Commission Relations de travail d'adopter une attitude appropriée dans ce cas.

Bien entendu, en cas de doute sur la qualification correcte de la relation de travail, il doit être possible d'introduire, dans un premier temps, une requête auprès de la CRT sur une base confidentielle et donc sans compromettre la relation et, si nécessaire, d'entreprendre, dans un second temps, sur cette base des démarches plus substantielles auprès d'un service d'inspection ou d'un tribunal. Cependant, il faut éviter que la CRT soit utilisée dans le seul but de provoquer ou de régler un litige entre deux parties (par exemple dans le cadre de la fin d'une convention de collaboration). À cet égard, il est souhaitable de souligner ou de clarifier davantage le véritable rôle de la CRT.

¹³ En raison des règles en matière de protection des données, il semble impossible d'autoriser la CRT à transmettre directement le dossier à l'organe le plus adapté.

3 Fonctionnement de la Commission

3.1 Demandes

3.1.1 Condition en matière de relation de travail en cours¹⁴

La CRT juge les demandes irrecevables lorsqu'elles portent sur des relations de travail qui ont pris fin¹⁵. L'idée, c'est qu'une intervention de la Commission ne peut plus être considérée, dans ces cas, comme une forme de ruling préventif et qu'elle n'entre pas dans le cadre de sa mission¹⁶. Selon la Commission, si un litige survient au sujet de la nature de la relation de travail alors que celle-ci a pris fin, il revient aux cours et tribunaux compétents de statuer.

Tout comme la CRT, le Comité estime que la qualification d'une relation de travail échue ne relève pas du rôle de ruling préventif de la CRT. Cependant, l'irrecevabilité de ce type de demandes est uniquement une pratique de la CRT. Il serait souhaitable que cette cause d'irrecevabilité soit reprise explicitement dans la loi.

3.1.2 Filtre temporel¹⁷

La loi sur les relations de travail stipule que la CRT peut uniquement prendre des décisions portant sur les relations de travail pour lesquelles la demande de ruling est introduite auprès de la Commission soit avant que la relation n'ait été entamée, soit dans un délai d'un an après leur début¹⁸. L'introduction de la demande avant le début de la relation de travail découle du rôle d'instance de ruling préventif. Cependant, entre autres, pour pouvoir analyser la relation de travail en s'appuyant sur les faits et donner une certaine marge de manœuvre aux demandeurs, la requête peut également être introduite au cours de la première année de la relation de travail.

Dans le passé, le CGG s'est montré favorable à un allongement (voire une suppression) du délai maximal pour introduire une requête auprès de la CRT. En effet, une relation de travail peut évoluer au fil du temps. Le CGG nuance sa position sur base des considérations suivantes :

1. Le Comité est réceptif à l'argument selon lequel une prolongation ou une suppression du filtre temporel va à l'encontre de la philosophie du ruling préventif. En effet, si la demande est introduite au bout de plusieurs années, il est probable que celle-ci relève davantage du litige que du doute sur la qualification donnée. Le filtre temporel d'un an permet une certaine flexibilité sans porter préjudice à l'idée de ruling préventif. La période d'un an permet également de limiter les conséquences d'une éventuelle requalification au niveau d'une révision rétroactive des cotisations sociales et des indemnités éventuellement perçues.

¹⁴ Question 3 du questionnaire.

¹⁵ Voir Rapports annuels de la Commission.

¹⁶ Dans ce cas, la CRT estime qu'il s'agit plutôt d'une contestation du statut sous lequel la personne a travaillé, généralement en vue d'une requalification.

¹⁷ Questions 4 et 5 du questionnaire.

¹⁸ Ou dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la loi ou de l'AR applicable qui établit la liste comprenant des critères spécifiques ou qui introduit une présomption.

2. En pratique, la CRT considère que les relations de travail ayant commencé il y a plus d'un an sont recevables s'il y a eu un changement majeur dans la relation de travail. Le cas échéant, on part du principe qu'une « nouvelle » relation de travail a commencé. Dans les faits, si un doute s'installe sur la qualification de la relation de travail à la suite de modifications ultérieures, elle pourra donc faire l'objet d'un ruling auprès de la CRT. En ce sens, l'allongement ou la suppression du filtre temporel n'est pas nécessaire, mais cette pratique de la CRT devrait être spécifiée dans la loi.

Il est possible que lorsqu'une demande est introduite de commun accord par les deux parties auprès de la CRT, il y ait une bonne entente entre elles et qu'il ne s'agisse pas d'un litige. Dans ces situations, on pourrait partir du principe qu'il s'agit bien d'une demande de ruling, même lorsque la période d'un an est dépassée. Partant, on pourrait envisager de conserver, à l'avenir, le filtre temporel strict d'un an uniquement pour les demandes unilatérales.

3.1.3 Requête unilatérale et principe du contradictoire¹⁹

Il ressort également des rapports annuels de la CRT que la plupart des questions posées à la Commission émanent d'une seule partie. Dans ces cas, il n'y a aucune obligation de mettre l'autre partie éventuelle au courant ou de l'informer du fait que la Commission a été consultée ni de l'entendre.

Dans le passé, le Comité s'interrogeait sur cette façon de procéder, d'autant plus que la requalification d'une relation de travail peut avoir d'importantes conséquences pour toutes les parties concernées. Le CGG partait du principe que dans le cadre d'un ruling, il y avait une bonne collaboration entre les parties, qui se demandaient si les modalités de la relation du travail correspondaient à la qualification qu'elles lui avaient donnée. Jusqu'à présent, pour le CGG, il était donc recommandé, en cas de saisine par l'une des parties, de mettre l'autre partie au courant - pour autant qu'elle soit déjà connue - et de l'associer à la procédure.

Le Comité est toutefois réceptif à l'argument qui veut que la possibilité d'introduction unilatérale d'une demande cadre dans la philosophie d'un ruling préventif. Si seule une des deux parties doute de la nature de la relation de travail et souhaite un avis à ce sujet, elle peut s'informer sans compromettre la relation de travail. La confidentialité est en effet garantie. Dans ces situations, la requête unilatérale est un atout. Pour autant que la CRT agisse dans les limites d'un ruling préventif (le CGG en est partisan – cf. ci-dessus), le Comité ne remet donc plus en question la possibilité de requête unilatérale.

Le Comité rappelle qu'à l'heure actuelle, seule une requête unilatérale ou commune est possible. Une requête commune implique un début d'entente entre les parties, même si, lors de la procédure devant la CRT, cela peut aboutir à un débat contradictoire dans les faits. Cependant, un tel débat contradictoire initié de manière commune ne peut en aucun cas être comparé au règlement d'une dispute fondamentale entre les parties. En ce sens, il faut insister sur le rôle différent de la CRT et des juridictions du travail (voir 2).

¹⁹ Questions 7 et 10 du questionnaire.

3.2 Procédure

3.2.1 Procédure collective²⁰

Le Comité s'oppose à la possibilité d'introduire une demande collective et, en particulier, à la faculté qui serait offerte à une organisation représentative des travailleurs salariés ou indépendants d'introduire une requête au nom de travailleurs anonymes. L'objectif d'un ruling social est d'analyser une situation concrète de travail. Cela implique d'analyser i) les conditions effectives d'une relation de travail ii) entamée ou qui sera prochainement entamée iii) entre deux parties identifiées.

Dans le cadre d'un ruling, il n'est donc pas possible de se prononcer sur :

- une relation de travail hypothétique ;
- une relation de travail type qui s'applique à plusieurs travailleurs : il est impossible de savoir si dans les faits, tous les travailleurs presteront dans les exactes mêmes conditions;
- la situation d'un travailleur anonyme : comme la requête unilatérale est autorisée et que l'autre partie n'est pas automatiquement impliquée dans la procédure, il ne semble pas nécessaire d'autoriser les requêtes anonymes.

En revanche, le Comité ne s'oppose pas :

- à la possibilité de se faire assister ou représenter par un syndicat ou une organisation représentative des indépendants, en plus de la possibilité existante de le faire par un avocat ou une personne de son choix qui dispose d'un mandat écrit ;
- à la possibilité pour la CRT de rassembler plusieurs dossiers connexes introduits individuellement (plusieurs travailleurs qui exercent exactement dans les mêmes conditions pour une même entreprise).

Le Comité signale qu'une procédure collective n'a pour lui aucune plus-value. Lorsque plusieurs personnes qui se trouvent dans une relation de travail identique ou similaire introduisent une requête qui sont rassemblées par la CRT, il va de soi que l'avis de la Commission est aussi pertinent pour toutes les autres relations de travail identiques ou similaires. En outre, un débat contradictoire serait requis en cas de procédure collective.

3.2.2 Rôle des caisses d'assurances sociales²¹

La loi prévoit que les indépendants peuvent introduire une demande auprès de la CRT entre autres par l'intermédiaire de leur caisse d'assurances sociales. Dans les faits, cette option est très peu utilisée et un indépendant introduit généralement sa demande seul. La question peut donc se poser de savoir quelle est la plus-value de cette possibilité et si le rôle de la caisse ne devrait pas se limiter à un rôle d'information. La caisse pourrait simplement réorienter vers la CRT le travailleur indépendant qui s'interroge sur sa relation de travail. Il est en effet préférable que le travailleur indépendant prépare, introduise ou complète son dossier avec l'aide du secrétariat de la CRT.

²⁰ Question 11 du questionnaire.

²¹ Question 12 du questionnaire.

Le Comité souligne d'ailleurs qu'une bonne information et une bonne orientation des travailleurs indépendants vers la CRT et l'INASTI sont essentielles. Il est bon que tout acteur qui puisse y contribuer joue ce rôle : entre autres, les guichets d'entreprises, qui arrivent plus en amont que les caisses dans le processus de création d'une entreprise, l'INASTI et les commissions paritaires. Il n'est cependant pas nécessaire de prévoir une disposition légale à cette fin.

3.2.3 Digitalisation de la procédure²²

Les partenaires sociaux souscrivent aux grands principes du « Digital by Default, but not digital only » pour toutes les institutions de sécurité sociale. Ces grands principes devraient donc également être mis en œuvre au sein de la CRT.

3.2.4 GDPR

La Commission ne peut pas évaluer la relation de travail si un service d'inspection a ouvert une enquête. Le Comité se demande si la Commission dispose de suffisamment d'informations pour vérifier cette condition de recevabilité et si la manière dont cette information est obtenue respecte le règlement sur la protection des données. Par conséquent, le Comité recommande qu'il soit explicitement précisé dans la loi que la Commission peut interroger les services d'inspection, éventuellement au moyen d'une consultation des bases de données (si cela est utile et compte tenu de la protection de la vie privée).

3.3 Suivi des décisions par les administrations²³

3.3.1 Régularisation automatique ou à la demande

À l'heure actuelle, une décision de la CRT n'a aucune conséquence automatique en pratique. L'INASTI et l'ONSS n'agissent pas proactivement pour donner une suite aux décisions de la CRT. Ils ne sont pas non plus informés de manière active. La régularisation est à l'initiative du demandeur : c'est lui qui décide d'entreprendre les démarches adéquates auprès du service d'inspection pertinent pour régulariser sa situation. Dans ce cas, le service d'inspection mènera également sa propre enquête²⁴ et il reviendra aux services Assujettissement de l'INASTI et de l'ONSS de prendre une décision finale quant à la requalification. La décision de la CRT ne suffit donc pas pour, par exemple, procéder automatiquement à une requalification ou à un recouvrement de cotisations.

²² Question 15 du questionnaire.

²³ Question 8 du questionnaire.

²⁴ En effet, les décisions ne sont contraignantes que pour les institutions qui sont représentées au sein de la CRT et pour les caisses d'assurances sociales, pour autant que les conditions d'exécution de la relation de travail, sur lesquelles reposent la décision, ne sont pas modifiées. La décision n'est pas non plus contraignante s'il s'avère que les éléments relatifs à la relation de travail présentés par les parties sont incomplets ou incorrects. Les institutions de sécurité sociale restent donc compétentes pour contrôler l'exactitude des éléments qui étayaient la décision de la CRT (art. 338, § 4 de la loi sur les relations de travail).

Dans ce cadre, il est important de signaler qu'il y a une tension entre le rôle de ruling confidentiel de la CRT, d'une part, et les règles d'ordre public de la LRT qui sont toujours applicables, d'autre part. En raison du caractère d'ordre public, l'ONSS et l'INASTI seraient contraints d'exécuter chaque avis de la CRT, mais cela devrait toujours être précédé d'une enquête factuelle puisque les avis de la CRT se basent sur des déclarations et documents fournis parfois par une seule partie.

Pour le CGG, il est préférable de laisser le choix au demandeur d'entreprendre les démarches éventuelles pour régulariser sa situation. En effet,

- cela cadre mieux avec le rôle préventif et confidentiel de la CRT ;
- l'autre partie à la relation de travail n'est pas toujours consultée par la CRT ;
- les parties peuvent aussi décider d'adapter les modalités de la relation de travail afin qu'elles correspondent à la qualification de la relation de travail ou de ne pas entamer cette relation de travail ou encore d'y mettre fin.

Le Comité recommande toutefois que la CRT informe le demandeur, lors de la notification de la décision, des démarches qu'il doit entreprendre pour régulariser sa situation. Il serait également utile qu'en début d'enquête, l'INASTI et l'ONSS puissent vérifier si la relation de travail fait (a fait) l'objet d'un dossier auprès de la CRT. À l'inverse, il pourrait être utile pour la CRT de pouvoir vérifier si la relation de travail qu'elle doit évaluer fait (a fait) l'objet d'une enquête par les services d'inspection.

3.3.2 Période sur laquelle porte la requalification

Lorsque la Commission constate une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification éventuelle vaudra tant pour la période qui précède la demande de ruling que pour l'avenir. Le Comité formule les deux remarques suivantes :

3. Il est dérogé à ce principe quand l'indépendant introduit une demande de ruling par le biais de sa caisse d'assurances sociales²⁵. Dans ce cas, la requalification ne vaut que pour le futur. Pour le CGG, la raison qui explique cette différence de traitement n'est pas claire. Il se demande donc si le maintien de cette différence à l'avenir se justifie.
4. Compte tenu du filtre temporel pour l'introduction des demandes, une requalification portera au maximum uniquement sur une période d'un an avant l'introduction de la demande. En cas de suppression du filtre temporel (voir 3.1.2), la question se pose de savoir jusque quand on régularise la situation dans le passé. Si l'on supprime le filtre temporel, la régularisation pourrait porter sur une période plus longue. Cela n'est pas souhaitable dans le cadre d'un ruling préventif. Dans ce cas, il peut être recommandé de prévoir une requalification uniquement pour le futur.

²⁵ Art. 341 de la loi sur les relations de travail.

3.3.3 Compensation automatique

Afin de faciliter la régularisation en cas de requalification de la relation de travail, le Comité recommande d'étudier la piste d'une compensation automatique entre l'INASTI et l'ONSS. Même si la mise en œuvre de cette compensation présente plusieurs défis techniques, elle serait, entre autres, utile pour une meilleure application des décisions de la CRT, et plus largement lorsqu'un service d'inspection constate une situation de faux statut.

3.4 Composition de la Commission²⁶

La Commission Relations de travail se compose d'une chambre néerlandophone et d'une chambre francophone. Chaque chambre est composée²⁷ :

- d'un président²⁸ ;
- d'au moins deux membres désignés par le ministre Indépendants parmi les membres du personnel de la Direction générale Indépendants du SPF Sécurité sociale²⁹ ou parmi les membres du personnel de l'INASTI ;
- d'au moins deux membres désignés par les ministres qui ont les Affaires Sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de la Direction générale Soutien et coordination politiques du SPF Sécurité sociale, du personnel du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou du personnel de l'ONSS.

Le CGG ne voit aucune nécessité de modifier cette composition. Il signale toutefois qu'il est favorable à l'idée de prévoir un remplaçant pour chaque président de la CRT afin de garantir la continuité de la CRT.

²⁶ Question 14 du questionnaire

²⁷ Arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.

²⁸ Un magistrat désigné par le ministre de la Justice.

²⁹ Remaniée en la cellule ExpertIZ.

Annexe

Le fonctionnement, les procédures et le rôle de la CRT : questions

1. Quel est le rôle de la CRT ?
2. Faut-il clarifier ce rôle ?
3. Le fait que la relation de travail ne soit pas achevée doit-il être une condition de recevabilité ?
4. Faut-il réduire le filtre temporel ?
5. Dans quelle mesure ?
6. Faut-il distinguer une procédure d'avis d'une procédure plus juridictionnelle ?
7. Dans le cadre d'une procédure plus juridictionnelle, ne faut-il pas garantir le principe du contradictoire ?
8. Comment améliorer l'application des décisions de la CRT par les administrations ?
9. Des éléments de la procédure doivent-ils être précisés ou réformés ?
10. Faut-il prévoir des notifications afin que des parties puissent se joindre à la cause ?
11. Faut-il rendre la procédure plus collective ?
12. Faut-il que les secrétariats sociaux/caisses d'assurances sociales jouent un rôle sensibilisant les parties contractantes, par exemple dans les secteurs à risque ?
13. Comment améliorer et digitaliser la procédure devant la CRT ?
14. Faut-il revoir la composition de la CRT ?