

## ANNEXE 1

### Présomption dans le secteur de la construction<sup>1</sup>

#### 1. Champ d'application

La relation de travail porte sur l'une des activités suivantes<sup>2</sup> :

- tout **travail immobilier**, à savoir la construction, la transformation, l'achèvement, l'aménagement, la réparation, l'entretien, le nettoyage et la démolition de tout ou partie d'un immeuble par nature, ainsi que toute opération comportant à la fois la fourniture d'un bien meuble et son placement dans un immeuble de manière telle que ce bien meuble devienne immeuble par nature.
- toute opération comportant à la fois **la fourniture et la fixation à un bâtiment** :
  - a) de tout ou partie des éléments constitutifs d'une **installation de chauffage central ou de climatisation**, en ce compris les brûleurs, réservoirs et appareils de régulation et de contrôle reliés à la chaudière ou aux radiateurs ;
  - b) de tout ou partie des éléments constitutifs d'une **installation sanitaire** d'un bâtiment et, plus généralement, de tous appareils fixes pour usages sanitaires ou hygiéniques branchés sur une conduite d'eau ou d'égout ;
  - c) de tout ou partie des éléments constitutifs d'une **installation électrique** d'un bâtiment, à l'exclusion des appareils d'éclairage et des lampes ;
  - d) de tout ou partie des éléments constitutifs d'une **installation de sonnerie électrique, d'une installation de détection d'incendie et de protection contre le vol, d'une installation de téléphone intérieure** ;
  - e) d'armoires de rangement, éviers, armoires-éviers et sous-éviers, armoires-lavabos et sous-lavabos, hottes, ventilateurs et aérateurs équipant une **cuisine ou une salle de bain** ;
  - f) de **volets, persiennes et stores** placés à l'extérieur du bâtiment ;
- toute opération comportant à **la fois la fourniture et le placement dans un bâtiment de revêtements de mur ou de sol**, qu'il y ait fixation au bâtiment ou que le placement ne nécessite qu'un simple découpage, sur place, aux dimensions de la surface à recouvrir ;
- tout travail de **fixation, de placement, de réparation, d'entretien et de nettoyage** des biens visés ci-avant.

Cette présomption n'est **pas applicable aux relations de travail familiales**.

Les relations de travail familiales sont des relations de travail

- entre des parents et des alliés jusqu'au troisième degré inclus et entre des cohabitants légaux ou
- entre une société et une personne physique, celle-ci étant un parent ou un allié jusqu'au troisième degré inclus ou un cohabitant légal soit de celui qui à lui seul, soit de ceux qui ensemble détiennent plus de 50 % des actions de la société en question.

#### 2. Critères

*Il convient de distinguer*

---

<sup>1</sup>Art. 337/1 et 337/2 de la loi sur les relations de travail et AR du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers.

<sup>2</sup>Mentionnées à l'art. 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.

- *d'une part, les relations de travail qui ressortent du champ d'application des commissions paritaires de la construction (CP 124), de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126), de la construction métallique, mécanique et électrique (CP 111) ou de la sous-commission paritaire des électriciens – installation et distribution (sous-commission paritaire 149.01) (voir point 2.1.) et*
- *d'autre part, les relations de travail qui ne ressortent pas du champ d'application de l'une de ces commissions paritaires (voir point 2.2.).*

## 2.1. La relation de travail ressort du champ d'application de l'une des commissions paritaires suivantes<sup>3</sup> :

- **Construction (CP 124) ;**
- **Ameublement et industrie transformatrice du bois (CP 126) ;**
- **Constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) ;**
- **Électriciens – installation et distribution (sous-commission paritaire 149.01).**

La relation de travail est analysée au moyen des critères suivants :

Par « l'entreprise », on entend : l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts.

- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
  - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
  - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,
  - à défaut de responsabilité personnelle, autre que portant sur un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle, appréciée le cas échéant notamment en fonction du cahier des charges ou de tout autre engagement, vis-à-vis des travaux réalisés ;
- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas en ce qui concerne les dépenses, recettes, investissements ou affectation des moyens, propres ou non, de l'entreprise ;
- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat et des prix de l'entreprise ou de liberté dans l'identification des clients potentiels, la négociation ou la conclusion de contrats ;
- la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux. Pour l'application de ce critère, il ne doit pas être tenu compte des avances fixes relatives à l'acquisition de matériaux ou matières premières ;
- ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
- ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant, comme c'est notamment le cas lorsqu'il n'est pas fait usage de certains éléments visibles caractérisant l'entreprise, tels des logos, lettrages sur véhicules, panneaux d'affichage ou slogans publicitaires ;
- travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- travailler dans des locaux situés hors chantier ou avec du matériel dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire, comme c'est notamment le cas lorsqu'il est travaillé dans des locaux affectés à des fins

<sup>3</sup>Pour un relevé complet des champs d'application des commissions paritaires, voir le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires>.

d'entreposage ou d'atelier ou avec des véhicules, matériel ou outillage dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire, qu'il n'a pas pris en leasing ou qui ont été mis à sa disposition par le cocontractant ;

- i) ne pas travailler de manière autonome vis-à-vis des équipes de travail du cocontractant ou de l'entreprise au sein de laquelle l'exécutant des travaux a la qualité d'associé actif.

## **2.2. La relation de travail ne ressort PAS du champ d'application de l'une des commissions paritaires suivantes<sup>4</sup> :**

- **Entreprise de construction (CP 124) ;**
- **Ameublement et industrie transformatrice du bois (CP 126) ;**
- **Constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) ;**
- **Électriciens – installation et distribution (sous-commission paritaire 149.01).**

La relation de travail est analysée au moyen des critères suivants :

- a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
  - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
  - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- b) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- d) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
- e) défaut d'une obligation de résultat concernant le travail convenu ;
- f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
- g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
- h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- i) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

### **3. Résultat de la présomption**

Lorsque plus de la moitié de ces critères sont remplis, il y a présomption de contrat de travail (travailleur salarié).

---

<sup>4</sup>Pour un relevé complet des champs d'application des commissions paritaires, voir le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires>.

Inversement, si plus de la moitié de ces critères ne sont pas remplis, il y a présomption de relation de travail d'indépendant.

La qualification fondée sur cette présomption (travailleur salarié ou indépendant) peut éventuellement être modifiée à la suite d'une évaluation au moyen des 4 critères généraux. Il est donc possible que, suivant la présomption, il s'agisse par exemple d'un travailleur salarié, mais qu'il faille finalement conclure, sur la base d'une évaluation à l'aide des 4 critères généraux (volonté des parties, liberté d'organisation du travail, liberté d'organisation du temps de travail et possibilité de contrôle hiérarchique), qu'il s'agit malgré tout d'une collaboration indépendante.