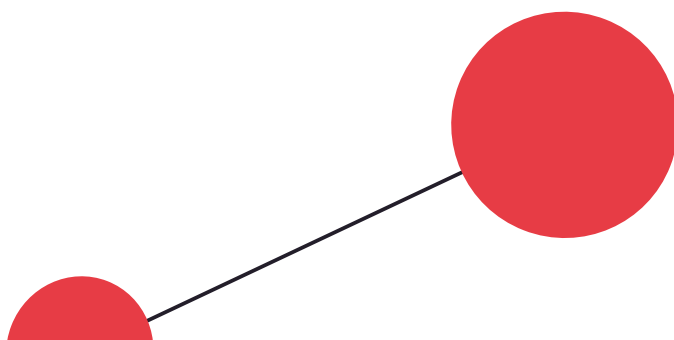


# La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail



Rapport annuel 2020





# SOMMAIRE

<b>1. Rapport annuel</b>	<b>8</b>
1.1. Dossiers traités	8
A. Dossiers entrants	8
B. Mode de saisine	9
C. Secteurs d'activité concernés	10
D. Répartition géographique des demandes	11
E. Durée de traitement des demandes	13
1.2. Analyse quant au fond	13
A. Généralités concernant les décisions de 2020	13
B. Analyse de dossiers irrecevables	14
C. Analyse des dossiers recevables	15
Application du droit aux faits	15
Confirmation de la qualité de travailleur indépendant	17
Confirmation de la qualité de travailleur salarié	17
Requalification en tant que travailleur salarié	17
D. Conclusion et propositions d'amélioration	19
<b>2. Cadre historique et juridique</b>	<b>21</b>
<b>3. Législation</b>	<b>24</b>
3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006	24
3.2. Arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	34
3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	38
3.4. Arrêté royal du 18 octobre 2013 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	40
3.5. Arrêté royal du 10 février 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	41
3.6. Arrêté royal du 12 novembre 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	42
3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	43
3.8. Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	45

3.9. Arrêté royal du 29 avril 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 de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant	46
3.10. Arrêté royal 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	48
3.11. Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles	50
3.12. Arrêté royal du 29 octobre 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars	53
3.13. Arrêté royal du 29 octobre 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers	54
3.14. Arrêté royal du 29 octobre 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs	56
3.15. Arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	58
<b>4. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail</b>	<b>59</b>
<b>5. Décisions</b>	<b>62</b>
5.1. Dossier n° 165 – Secteur d'activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)	62
5.2. Dossier n° 166 - Secteur d'activité : Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)	66
5.3. Dossier n° 171 - Secteur d'activité : Centres Publics d'Action Sociale (NACEBEL 84.115)	70

5.4. Dossier n° 173 - Secteur d'activité : Services administratifs combinés de bureau (NACEBEL 82.110)	75
5.5. Dossier n° 175 - Secteur d'activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)	80
5.6. Dossier n° 176 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)	82
5.7. Dossier n° 177 - Secteur d'activité : Commerce de gros de matériel électrique, y compris le matériel d'installation (NACEBEL 46.693)	84
5.8. Dossier n° 178 - Secteur d'activité : Activités des agences de travail temporaire (NACEBEL 78.200)	86
5.9. Dossier n° 179 - Secteur d'activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)	89
5.10. Dossier n° 181 - Secteur d'activité : Algemene ziekenhuizen (NACEBEL 86.101)	91
5.11. Dossier n° 182 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)	93
5.12. Dossier n° 183 - Secteur d'activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)	96
5.13. Dossier n° 184 - Secteur d'activité : Autres transports terrestres de voyageurs (NACEBEL 49.390)	98
5.14. Dossier n° 185 - Secteur d'activité : Activités d'ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)	103
5.15. Dossier n° 186 - Secteur d'activité : Autres associations (NACEBEL 94.999)	106
5.16. Dossier n° 187 - Secteur d'activité : Transport de voyageurs par taxis (NACEBEL 49.320)	110
5.17. Dossier n° 188 - Secteur d'activité : Enseignement supérieur libre subventionné (NACEBEL 85.422)	123
5.18. Dossier n° 189 - Secteur d'activité : Intermediation en achat, vente et location de biens immobiliers pour compte de tiers (NACEBEL 68.311)	125
5.19. Dossier n° 190 - Secteur d'activité : Soins de beauté (NACEBEL 96.022)	128
5.20. Dossier n° 191 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	130
5.21. Dossier n° 192 - Secteur d'activité : Autres activités de construction spécialisées (NACEBEL 43.999)	134
5.22. Dossier n° 193 - Secteur d'activité : Activités d'ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)	136
5.23. Dossier n° 195 - Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	139
5.24. Dossier n° 196 - Secteur d'activité : Administration publique fédérale (NACEBEL 84.111)	142
5.25. Dossier n° 198 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)	147

5.26. Dossier n° 199 – Secteur d’activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)	149
5.27. Dossier n° 200 – Secteur d’activité : Autres activités juridiques (NACEBEL 69.109)	152
5.28. Dossier n° 202 - Secteur d’activité : Activités des crèches et des garderies d’enfants (NACEBEL 88.911)	155
5.29. Dossier n° 203 – Secteur d’activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	157
5.30. Dossier n° 204 – Secteur d’activité : Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 41.201)	160
5.31. Dossier n° 205 – Secteur d’activité : Enseignement supérieur organisé par les pouvoirs publics (NACEBEL 85.421)	163
5.32. Dossier n° 206 – Secteur d’activité : Commerce de gros d’autres machines et équipements (NACEBEL 46.699)	167
5.33. Dossier n° 207 – Secteur d’activité : Activités des crèches et des garderies d’enfants (NACEBEL 88.911)	170



# 1. RAPPORT ANNUEL

La loi sur la nature des relations de travail dispose, à l'article 338, § 7, que la Commission administrative de règlement de la relation de travail, ci-après dénommée la « commission », doit rédiger annuellement un rapport reprenant sa jurisprudence.

Voici ce rapport et les décisions correspondantes pour l'année 2020. Ces décisions ont été anonymisées.

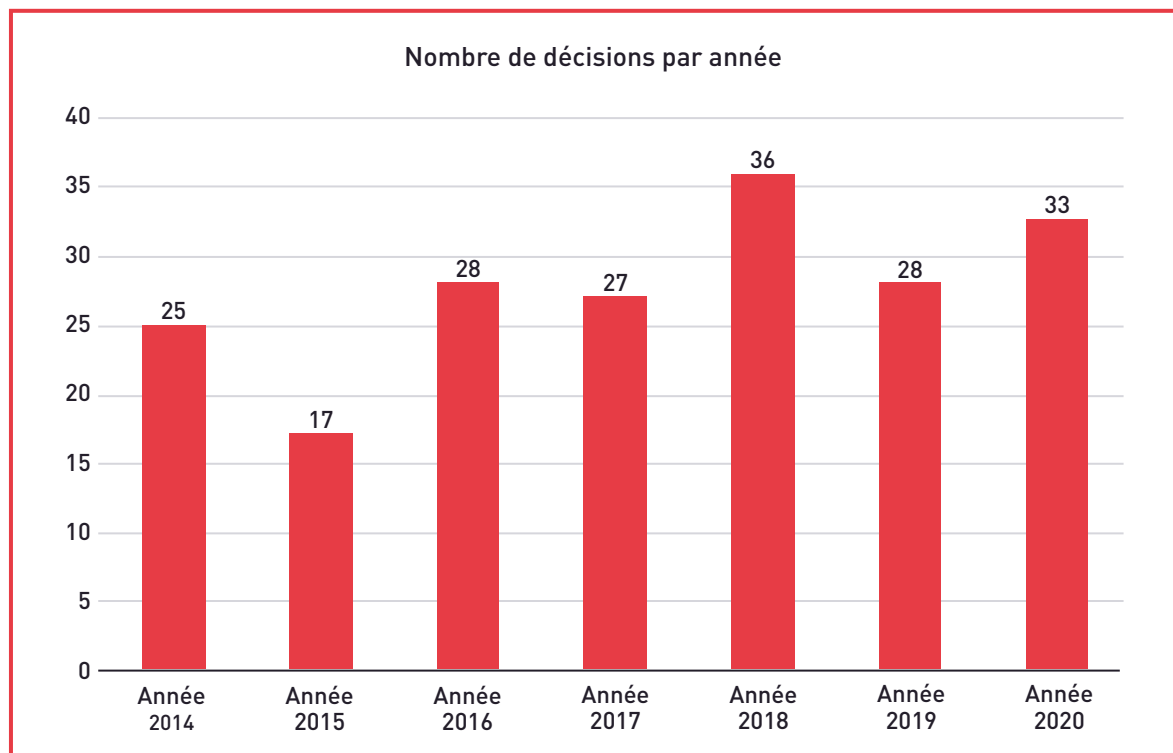
Dans la première partie du rapport, les caractéristiques des demandes reçues sont examinées, puis, dans la deuxième partie, les décisions prises sont analysées sur le plan du contenu.

Ensuite, vous trouverez une description de l'historique et le cadre légal, un aperçu de la législation applicable, le règlement d'ordre intérieur et, pour terminer, les décisions intégrales anonymisées de 2020.

## 1.1. Dossiers traités

### A. Dossiers entrants

La commission a rendu au total 33 décisions en 2020. Il s'agit d'une augmentation par rapport à l'année précédente. En 2019, 28 décisions ont été rendues et, en 2018, elles étaient au nombre de 36.





Au total, 33 demandes ont été introduites en 2020. Pour 6 de ces demandes, la Commission prendra une décision en 2021.

6 des 33 décisions prises en 2020 étaient basées sur des demandes déjà introduites en 2019.

## **B. Mode de saisine**

L'article 338, § 2, de la loi sur la nature des relations de travail dispose qu'une demande de *ruling* peut avoir lieu de trois manières.

L'article 338, § 2, alinéa premier, donne tout d'abord la possibilité de soumettre à la commission des relations de travail de plus longue date, et ce, jusqu'à un an à partir de l'entrée en vigueur de la loi ou de l'arrêté royal qui contient la liste des critères spécifiques pour un certain secteur, une certaine catégorie professionnelle ou une certaine profession. Dans ce cas, la demande doit avoir lieu à l'initiative conjointe des parties. En 2020, il n'a pas pu être recouru à cette possibilité étant donné que la loi sur la nature des relations de travail et tous les arrêtés royaux promulgués étaient déjà entrés en vigueur depuis plus d'un an avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Par ailleurs, un indépendant débutant qui fait une demande auprès de sa caisse d'assurances sociales peut introduire une demande dans un délai d'un an après le début de la relation de travail.

En 2020, il a été recouru une fois à cette disposition décrite à l'article 338, § 2, alinéa 2.

31 des demandes reçues en 2020 ont fait usage de la troisième option offerte par l'article 338, § 2. Cet article stipule au troisième alinéa qu'une demande peut être introduite à l'initiative de toute partie à une relation de travail dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et ce dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail.

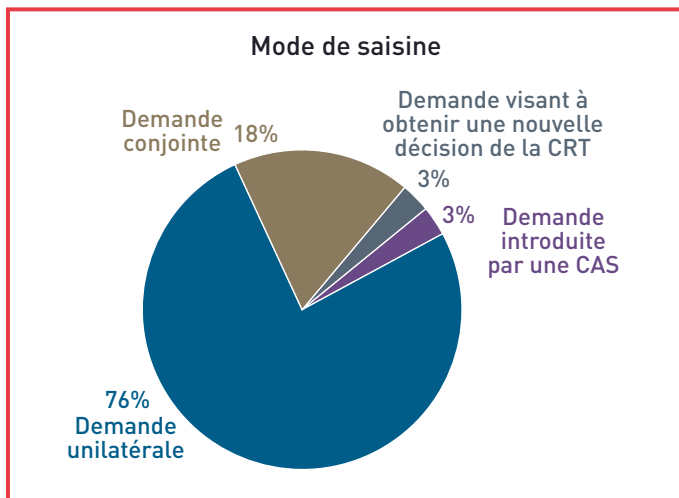
Dans 25 cas, l'initiative a été prise par une seule partie. Dans 6 dossiers, cette demande a été introduite conjointement par les deux parties : en effet, une demande à l'initiative des deux parties est a fortiori une demande à l'initiative de « toute partie ».

Une partie qui a obtenu une décision de la Commission administrative peut, conformément à l'article 338, § 6, de la loi sur la nature des relations de travail, obtenir une nouvelle décision de cette chambre. Les modifications qui ont été apportées à la relation de travail doivent être expressément indiquées dans le formulaire de demande<sup>1</sup>.

Il a été fait usage de cette possibilité une fois en 2020. Le demandeur avait déjà fait qualifier sa relation de travail en 2014 et en 2017 et, étant donné que les décisions de la Commission Administrative sont valables pour une période de trois ans, il voulait soumettre une nouvelle fois la relation de travail à la Commission Administrative en vue de la prolongation de cette période de validité.

---

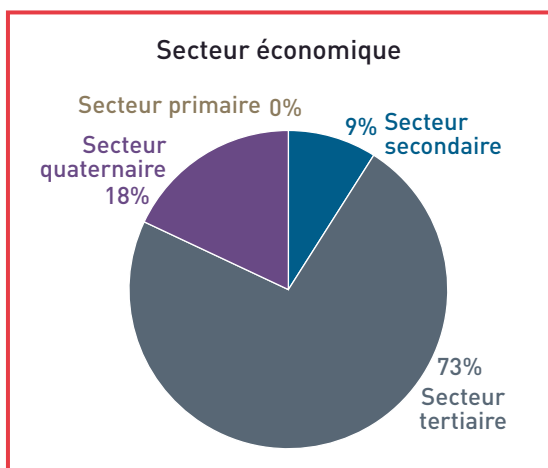
<sup>1</sup> Art. 10 de l'AR du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.



### C. Secteurs d'activité concernés<sup>2</sup>

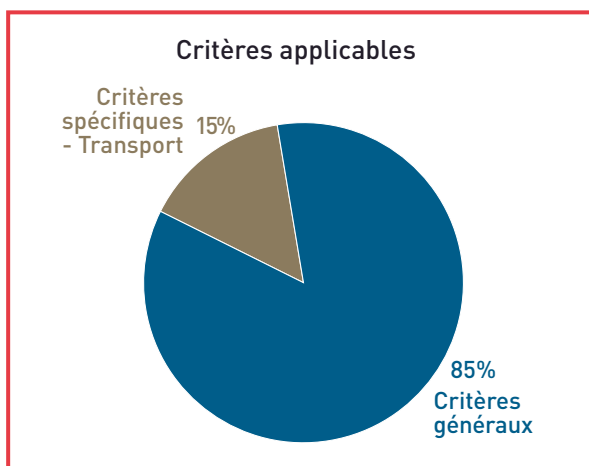
En ce qui concerne les secteurs d'activité, tout comme les années précédentes, il a été constaté que les demandes provenaient de secteurs très divers.

Il est frappant de constater qu'aucun dossier ne concernait le secteur primaire. Il y a eu 3 demandes du secteur secondaire. Le secteur tertiaire représentait 24 demandes, tandis que 6 provenaient du secteur quaternaire. Tout comme les années précédentes, la part la plus importante revient donc au secteur des services (81 %).



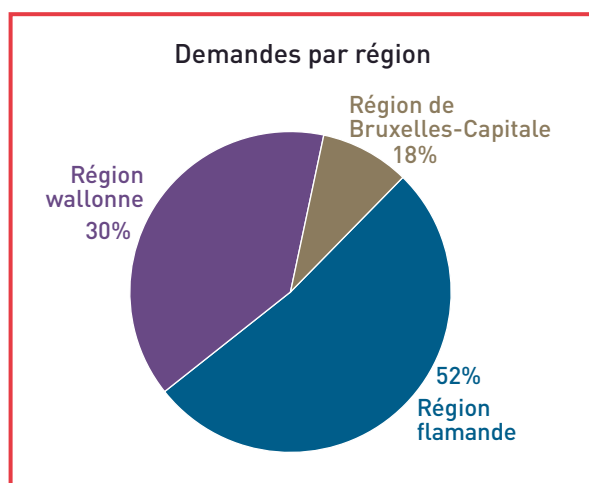
5 des 33 demandes concernaient l'un des secteurs pour lesquels des critères spécifiques ont été définis (travaux immobiliers, sécurité, transports, nettoyage, agriculture et horticulture), à savoir 2 demandes du secteur du transport et 3 du secteur de la construction.

<sup>2</sup> Le secteur primaire comprend l'agriculture et la sylviculture, la pêche et les industries extractives. Il s'agit principalement de secteurs qui se consacrent à la fourniture de produits primaires (matières premières et nourriture). Le secteur secondaire comprend l'industrie, la construction et les entreprises d'utilité publique. Il s'agit de secteurs qui se consacrent au traitement de matières premières. Le secteur tertiaire se compose des services commerciaux. Il s'agit de secteurs de services où la recherche de profits est mise en avant. Le secteur quaternaire comprend les services non commerciaux.



#### D. Répartition géographique des demandes

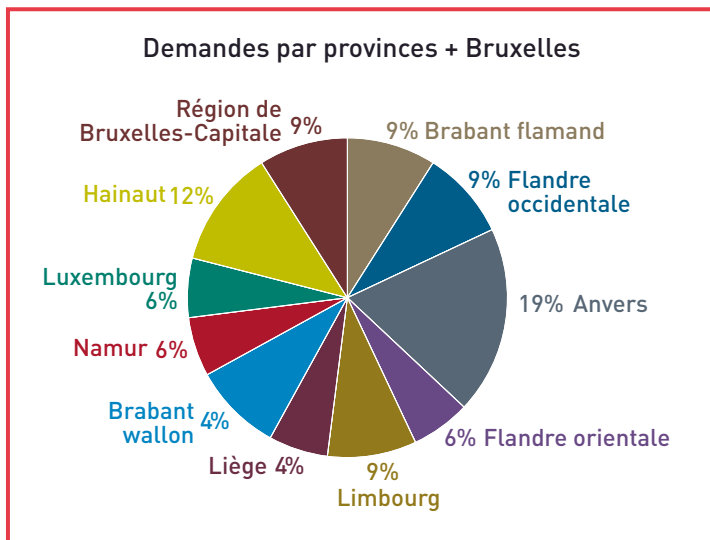
Si nous ventilons les demandes géographiquement, nous constatons qu'avec 17 dossiers (52 %), la Région flamande arrive en tête en 2020. 13 dossiers (39 %) proviennent de la Région wallonne et 3 dossiers (9 %) de la Région de Bruxelles-Capitale.



En Région flamande, 6 demandes provenaient d'Anvers. Le Brabant flamand, la Flandre occidentale et le Limbourg représentaient chacun 3 demandes, et 2 demandes émanaient de Flandre orientale.

En ce qui concerne la Région wallonne, le Hainaut est en tête avec 4 demandes. 3 demandes provenaient du Brabant wallon. Liège, Luxembourg et Namur représentaient chacun 2 demandes.

3 demandes provenaient de la Région de Bruxelles-Capitale.

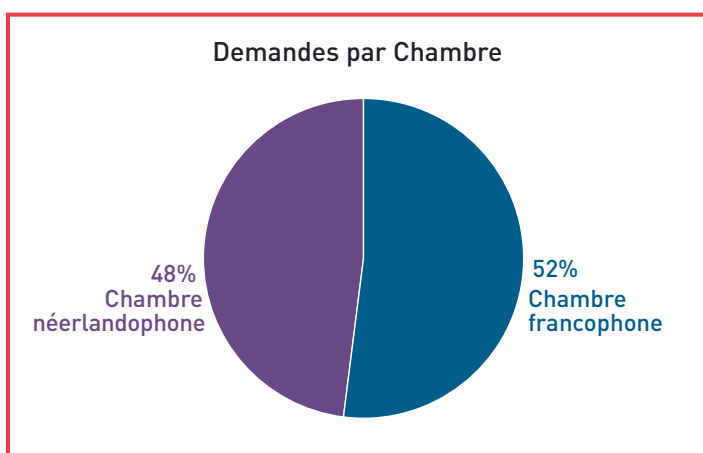


Ensuite, on peut constater qu'en 2020, la Chambre francophone a reçu davantage de demandes que la Chambre néerlandophone. Cette répartition est basée sur la langue dans laquelle la demande a été introduite.

Au total, 17 demandes à traiter ont été reçues par la Chambre francophone, et 16 par la Chambre néerlandophone.

La Chambre francophone traite l'ensemble des dossiers de la Région wallonne (13 dossiers), ainsi que les 3 demandes provenant de la Région de Bruxelles-Capitale, qui étaient toutes francophones en 2020. En outre, une demande francophone émanait aussi de la province du Brabant flamand.

La Chambre néerlandophone a traité tous les dossiers des provinces de Flandre orientale, Flandre occidentale, Limbourg et Anvers, ainsi que 2 des 3 dossiers provenant du Brabant flamand (16 au total).



## **E. Durée de traitement des demandes**

En ce qui concerne la durée de traitement, nous pouvons indiquer que, dans tous les cas, la décision a été prise dans le délai légal prévu à l'article 12 de l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.

Ce délai est de trois mois. S'il apparaît que des renseignements complémentaires sont nécessaires pour pouvoir statuer, ce délai est prolongé du nombre de jours qui séparent la demande et la réception de ces informations.

Dans la grande majorité des cas, des questions complémentaires ont encore été posées par écrit avant de traiter le dossier en séance.

## **1.2. Analyse quant au fond**

### **A. Généralités concernant les décisions de 2020**

En 2020, la Commission a pris une décision dans 33 dossiers. Dans 14 dossiers, la Commission a conclu à l'irrecevabilité de la demande. Dans 18 dossiers, la Commission a jugé la demande fondée. Dans 1 dossier, le demandeur a retiré sa demande de qualification et la Commission a donc constaté que l'affaire était sans objet.

Ces chiffres montrent encore qu'un grand nombre de demandes sont irrecevables. Ainsi, en 2020, les décisions d'irrecevabilité représentaient 42,4 % du total. La chambre néerlandophone, en particulier, a souvent été amenée à prendre des décisions d'irrecevabilité. Cette chambre n'a finalement statué sur le fond de l'affaire que dans 7 cas. 11 demandes se sont avérées irrecevables, et une demande a été retirée. La proportion des décisions d'irrecevabilité représente donc 57,9 % en Flandre. Dans la partie francophone du pays, elle n'est que de 21,4 %.

Les rapports annuels précédents soulignaient déjà le grand nombre de demandes irrecevables. Cela laisse supposer que la mission et le rôle spécifiques de la Commission ne sont (toujours) pas suffisamment clairs pour certains demandeurs. D'autre part, la Commission peut également déduire de certains dossiers spécifiques que les parties stipulent parfois que la relation de travail doit être soumise à l'appréciation de la Commission, ou que les contrats sont conclus sous la condition suspensive d'une appréciation positive de la Commission (voir notamment les dossiers 173NL et 186NL).

Dans les 18 dossiers que la Commission a évalués sur le fond, elle a qualifié 11 fois la relation de travail de contrat de travail, tandis que 7 dossiers ont été qualifiés de collaboration indépendante. Il a donc été décidé d'accorder le statut de travailleur salarié dans 61 % des cas et de travailleur indépendant dans 39 % des cas.

À cet égard, il est important de noter que, dans la plupart des dossiers, la Commission a confirmé la qualification proposée (ou présumée) par les parties. La Commission n'a décidé d'une requalification que dans 5 affaires, soit 28 % des dossiers recevables. Dans tous les cas, il s'agissait de requalifications d'un statut d'indépendant en statut de salarié.

## B. Analyse des dossiers irrecevables

La Commission a déclaré certaines demandes irrecevables parce que (a) la relation de travail soumise à l'évaluation avait déjà pris fin (8 cas), (b) le délai légal pour obtenir une décision, comme stipulé à l'article 338, § 2, de la loi sur les relations de travail, avait déjà expiré (7 cas), (c) la relation soumise pour évaluation concernait une collaboration entre deux personnes morales (2 cas), et (d) aucune relation de travail concrète et individuelle n'avait été soumise à l'évaluation (1 cas)<sup>3</sup>.

Les demandeurs qui saisissent la Commission après la fin de la relation de travail formulent en réalité une plainte concernant le statut social sous lequel ils ont dû travailler. La Commission a pour politique de déclarer ces demandes irrecevables, car sa compétence se limite à une évaluation préventive de la nature de la relation de travail, soit avant son début, soit pendant son exécution, et ce uniquement dans le délai d'un an prévu par la loi. Une fois que la relation de travail a pris fin et qu'un litige survient quant à la nature de la relation de travail, la Commission considère qu'il revient aux tribunaux compétents de statuer sur la question, le cas échéant après enquête des services d'inspection compétents et/ou des autorités judiciaires compétentes (auditorats du travail).

Ces demandes irrecevables sont toutefois un signal d'alerte quant à un éventuel problème de faux travail d'indépendant dans un secteur déterminé. Ainsi, en 2020, la Commission a pris des décisions d'irrecevabilité pour des relations de travail ayant déjà pris fin dans les secteurs suivants :

- (a) garde d'enfants et puériculture : décisions 182NL, 198NL et 202NL (3) ;
- (b) horeca : décisions 179NL et 183NL (2) ;
- (c) construction : décision 192NL (1) ;
- (d) enseignement supérieur : décision 188FR (1) ;
- (e) soins esthétiques : décision 190NL (1).

Les demandes tardives qui ne sont pas liées à un litige entre les parties concernant la nature de la relation de travail sont le résultat de doutes qui sont apparus aux parties (ou à l'une d'elles) à la suite d'une nouvelle législation spécifique.

Par exemple, en 2019, une exploitante indépendante du secteur horeca, que son conjoint assistait depuis 2016 en tant que travailleur indépendant à titre complémentaire, s'est soudain mise à avoir des doutes quant au fait qu'il en avait effectivement le droit. L'un de ses collègues du secteur lui avait en effet affirmé que son conjoint devait être enregistré en tant que « travailleur flexi-job » (décision 175NL).

Autre exemple : le salarié d'une société, qui cumulait depuis 2001 son emploi avec un mandat de dirigeant d'entreprise auprès de son employeur, souhaitait connaître l'impact du nouveau Code des sociétés sur sa situation personnelle (décision 177FR).

Il était également question de doutes soudains sur la nature de la relation de travail dans l'affaire d'une personne qui travaillait comme évaluateur pour une institution publique depuis 2009. Bien qu'aucun contrat de travail écrit n'ait été conclu, cette personne avait toujours reçu les fiches fiscales 281.10 en tant que salarié. En 2019, l'institution publique a décidé de fournir des fiches fiscales 281.30 (revenus spéciaux). Cette décision a été suivie, en 2020, d'une communication indiquant que les évaluateurs n'étaient plus considérés comme des salariés, mais comme des indépendants. La Commission a estimé que, dans ce cas, la demande d'évaluation de la nature de la relation de travail était bien recevable et

<sup>3</sup> Remarque : il s'agit de cas et non de dossiers individuels. Dans 4 dossiers, il était question de deux motifs d'irrecevabilité, à savoir une relation de travail ayant déjà pris fin et l'expiration du délai légal pour obtenir une évaluation.

introduite à temps. Les modifications apportées ont donné lieu, selon la Commission, à un doute qui justifie sa prise en compte (décision 196FR).

Enfin, un nombre restreint de demandes ont été déclarées irrecevables en 2020 parce que la relation soumise à la Commission s'est avérée une relation entre deux personnes morales (sociétés). Au cours de l'année écoulée, la Commission a néanmoins vérifié, comme par le passé, s'il n'était pas question de simulation dans ce genre de dossiers. En effet, la Commission maintient qu'elle est compétente pour évaluer si les informations et les documents soumis indiquent que l'intention réelle des parties est d'établir une relation de travail entre une personne physique agissant en tant que contractant et un donneur d'ordre. C'est le cas lorsqu'il existe, selon la Commission, des éléments qui montrent que la société du contractant n'est qu'un écran pour dissimuler une relation de travail (voir les décisions 178NL et 185NL : dans les deux cas, cependant, la Commission a décidé qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour conclure à une simulation par interposition d'une société).

## **C. Analyse des dossiers recevables**

### **Application du droit aux faits**

La Commission a pour mission de prendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail spécifique. Il s'agit d'un «ruling social» qui a pour but d'offrir une sécurité juridique à une ou plusieurs parties engagées dans une relation de travail avant qu'elle ne débute ou tout au plus dans l'année qui suit sa mise en place.

La Commission se forge une opinion sur la base des déclarations du demandeur et des pièces qu'il présente. La Commission exerce régulièrement sa compétence pour recueillir des renseignements complémentaires. Dans ce cadre, elle constate une bonne coopération des parties. En 2020, la Commission ne s'est heurtée à un refus de fournir des informations que dans un seul dossier (181NL). À la suite de la demande d'un médecin, l'hôpital a refusé de soumettre le règlement régissant les rapports juridiques entre l'hôpital et les médecins<sup>4</sup>. Le médecin a ensuite retiré sa demande.

Dans certains dossiers, la Commission a entendu le demandeur. En raison des mesures de lutte contre le coronavirus, ces auditions se sont déroulées par vidéoconférence à partir de mars 2020. La collecte d'informations complémentaires et l'audition du demandeur permettent de clarifier la manière dont les parties exécutent ou entendent exécuter les termes du contrat. Lorsque la relation de travail n'a pas encore commencé, la Commission tient compte de la manière dont l'exécution est prévue et/ou attendue dans son interprétation des clauses contractuelles.

La Commission évalue la nature de la relation de travail en se fondant sur les principes énoncés dans la loi sur les relations de travail. La Commission tient compte de l'interprétation des critères de la loi sur les relations de travail par la Cour de cassation et les tribunaux du travail (voir décision 187FR à titre d'illustration). La Commission tient également compte de la jurisprudence pertinente relative à la qualification de la relation de travail, même lorsque celle-ci ne concerne pas une disposition de la loi sur les relations de travail (à titre d'illustration, voir décision 186NL concernant la possibilité de combiner un mandat de direction dans une société ou une association avec une relation de travail, soit en tant que salarié de la société ou de l'association, soit en tant que contractant de la société ou de l'association).

---

<sup>4</sup> Voir art. 144 et 145 de la loi sur les hôpitaux du 10 juillet 2008.

Dans chaque affaire, la Commission examine toujours en premier lieu si une présomption légale spécifique de contrat de travail ou de collaboration indépendante s'applique. Ainsi, la Commission a appliqué la présomption de contrat de travail prévue à l'article 337/2, §3, de la loi sur les relations de travail dans deux affaires (voir décisions 184FR et 187FR). Ces deux affaires concernaient le transport de personnes par route. Dans la première affaire, la Commission a pris en compte les critères spécifiques, tels que complétés et/ou remplacés par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 relatif à la sous-commission paritaire pour les taxis et la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs. Dans la seconde affaire, la Commission a estimé que cet arrêté royal n'était pas applicable et est donc revenue aux critères spécifiques énoncés à l'article 337/2, §1, de la loi sur les relations de travail.

La Commission tient non seulement compte de cette présomption légale, mais aussi d'autres présomptions légales et assimilations du droit social.

Dans les dossiers 171NL et 189FR, la Commission a tenu compte dans son évaluation de la présomption irréfragable contenue à l'article 5bis de la loi relative aux contrats de travail. Dans la première affaire, la Commission a décidé sur cette base qu'il ne pouvait être question de collaboration indépendante. Il s'agissait en effet d'une infirmière qui souhaitait fournir des services supplémentaires en tant qu'infirmière à domicile pour son employeur (une association d'aide sociale). Dans le second cas, la Commission a décidé que la présomption n'était pas applicable, parce qu'il était effectivement question de services de nature différente. L'affaire concernait une employée d'une agence immobilière qui souhaitait combiner cet emploi avec son stage en tant qu'agent immobilier, qui a lieu à titre indépendant.

Dans l'affaire 184FR précitée, la Commission a non seulement estimé nécessaire d'appliquer la présomption de relation de travail contenue dans l'article 337/2 de la loi sur les relations de travail, mais elle a également jugé utile de se référer à l'article 3, 5°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi sur l'ONSS. Cette disposition légale assimile, dans le domaine de la sécurité sociale, les transporteurs de personnes à des salariés, dans des conditions bien définies, de sorte que l'entreprise donneuse d'ordre est également assimilée à un employeur.

Dans le dossier 186NL, la Commission a souligné que les « mandataires sociaux » sont assimilés à des salariés (art. 3, 1°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi sur l'ONSS). L'affaire concernait une personne qui, outre son mandat de trésorier d'une ASBL, souhaitait également effectuer des tâches administratives pour cette ASBL en tant que travailleur indépendant à titre complémentaire. La Commission a estimé que les conditions inhérentes à cette assimilation n'étaient pas remplies.

Dans le dossier 191NL, la Commission a attiré l'attention du demandeur sur l'existence de la présomption réfragable de contrat de travail pour les représentants de commerce selon l'article 4 de la loi relative aux contrats de travail. L'analyse du dossier a révélé que les tâches du contractant consistaient, au moins en partie, à trouver des clients et à leur rendre visite. Toutefois, la Commission ne disposait pas d'informations suffisamment claires et concrètes pour déterminer s'il s'agissait de son activité principale. La Commission a décidé qu'une évaluation fondée sur les critères généraux de la loi sur les relations de travail permettait de conclure à une collaboration indépendante et de réfuter également l'éventuelle présomption de contrat de travail.



### **Confirmation de la qualité de travailleur indépendant**

Dans 7 dossiers recevables, la Commission a décidé de confirmer la qualification de collaboration indépendante proposée par le demandeur. La Commission a décidé que les professions suivantes pouvaient être exercées à titre indépendant : coach de fitness (décision 166NL), directeur administratif (soutien, y compris le marketing en ligne) (173NL, 186NL et 191NL), agent immobilier stagiaire (189FR), enseignant (195FR) et directeur (d'une entreprise de nettoyage) (206FR).

Dans un cas, cependant, la Commission a exprimé une réserve à cet égard. Dans le dossier 191NL, la Commission a notamment considéré que l'enregistrement des prestations dans un registre numérique, qui est conservé sur le réseau électronique du donneur d'ordre, ne peut donner lieu à une situation de contrôle qui, compte tenu de son intensité, de sa nature et de ses conséquences (quotidiennement, sur le réseau numérique du donneur d'ordre, instructions complémentaires ou correctives du donneur d'ordre), pourrait bien être considérée comme hiérarchique. Le demandeur a déclaré que ce n'était ou ne serait pas le cas. La Commission a souligné que la qualification de travailleur indépendant n'était valable que si la convention de collaboration était effectivement exécutée de la manière décrite et expliquée par le demandeur à la Commission.

La Commission constate que ce type de dossiers concerne souvent des personnes qui changent ou souhaitent changer d'orientation dans leur carrière professionnelle, ce qui a des répercussions sur leur statut social (voir décisions 191NL et 206FR). Il s'agit également, entre autres, de personnes qui souhaitent transformer une activité d'indépendant complémentaire existante en une activité principale (173NL). Dans ce dernier cas, la question se pose de savoir si le travailleur indépendant peut continuer ou recommencer à travailler pour son ancien employeur.

Un dossier (195FR) concernait le renouvellement d'une décision de la Commission. La Commission a accédé à cette demande en la qualifiant à nouveau de collaboration indépendante.

### **Confirmation de la qualité de travailleur salarié**

En 2020, la Commission a une nouvelle fois dû évaluer un nombre considérable de demandes visant à confirmer le statut de travailleur salarié. Au total, 6 dossiers étaient recevables. Comme les années précédentes, il s'agissait en général de demandes de personnes souhaitant conclure un contrat de travail avec une société dans laquelle leur conjoint était actionnaire et directeur. Il y a eu 5 dossiers de ce type en 2020. Cela représente 83,3 % des dossiers recevables visant à confirmer le statut de travailleur salarié. Il convient de noter que, l'année dernière, seule la chambre francophone de la Commission a eu à statuer sur ce type de dossier.

### **Requalification en tant que travailleur salarié**

Dans le dossier 165NL, la Commission a décidé qu'une personne qui, en l'absence du personnel d'une sandwicherie, se charge de préparer des salades et de servir les clients n'est pas un travailleur indépendant dans cette relation. Selon la Commission, il s'agit d'un contrat de travail sous la forme d'un contrat de travail occasionnel, ce qui ressort également de la déclaration du gérant de la sandwicherie selon laquelle les tâches seront exécutées de la même manière que par les travailleurs salariés, selon les mêmes instructions et sous le même contrôle hiérarchique.

Dans le dossier 171NL, la Commission a décidé que la relation de travail d'une infirmière à domicile avec une association d'aide sociale devait être qualifiée de contrat de travail en vertu de l'article 5bis

de la loi relative aux contrats de travail. La requérante a fait appel de cette décision auprès du tribunal du travail. La décision du tribunal du travail est attendue à l'automne 2021.

Dans le dossier 205NL, la Commission a décidé qu'un enseignant d'un établissement d'enseignement doit être qualifié de travailleur salarié et le rester si le passage au statut de travailleur indépendant ne s'accompagne d'aucune modification des conditions de travail, et notamment si les éléments indiquant un lien de subordination sont conservés dans la nouvelle relation de travail. La Commission a souligné que les statuts de travailleur salarié et de travailleur indépendant ne sont pas purement et simplement interchangeables.

Dans les dossiers 184FR et 187FR, la Commission a également décidé de requalifier la relation de travail de contrat de travail. Ces dossiers ont en commun qu'ils concernent le transport de personnes par route et, plus particulièrement encore, qu'ils peuvent être liés au travail de plateforme dans l'économie dite collaborative.

Dans le premier cas, un chauffeur a remis en question son statut d'associé actif d'une société privée à responsabilité limitée. En tant qu'associé actif, il s'était engagé à fournir des services en tant que chauffeur pour cette société, 6 jours par semaine et 10 heures par jour, par l'intermédiaire d'une plateforme, et ce au moyen d'un véhicule de la société. Un paiement mensuel fixe de 1.700 euros lui a été promis s'il acceptait 100 % des trajets proposés sur la plateforme. En pratique, il n'y est pas parvenu et a finalement perçu environ 6,5 euros par heure. Pendant le confinement résultant de l'épidémie de COVID-19, il n'a plus été fait appel à lui. Il a voulu obtenir des allocations de chômage temporaires et a compris à ce moment-là qu'il n'était pas enregistré comme travailleur salarié. C'est ce qui a motivé sa requête auprès de la Commission.

Le deuxième cas concerne un chauffeur qui avait conclu une collaboration directe avec une plateforme. Le chauffeur en question est inscrit comme entreprise-personne physique à la Banque-carrefour des Entreprises, utilise un véhicule dont il est propriétaire et dispose enfin d'un permis de l'autorité régionale compétente pour l'exploitation d'une limousine. La Commission a considéré la relation entre ce chauffeur et la plateforme comme une relation de travail et s'est référée à cet égard à l'arrêt de la Cour de justice européenne dans l'affaire *Asociación Profesional Elite Taxi*<sup>5</sup>. Un recours contre cette décision a été introduit auprès du tribunal du travail.

Dans ces deux dossiers, la Commission a jugé qu'il y avait une présomption de contrat de travail en vertu de l'article 337/2, §1, de la loi sur les relations de travail, en tenant compte des critères applicables. Dans les deux cas, la Commission a encore estimé que la présomption n'était pas réfutée sur la base des critères généraux.

Dans le premier dossier, la Commission a souligné que l'entreprise restreignait sérieusement la liberté d'organisation du travail et du temps de travail. Le chauffeur est tenu de se connecter à la plateforme pendant un certain nombre de jours et d'heures, il doit nécessairement effectuer les trajets proposés par la plateforme et, ce faisant, il doit suivre l'itinéraire déterminé par la plateforme. Le contrôle hiérarchique se manifeste par le fait que la société tient compte de son évaluation sur la plateforme. Une évaluation négative sur la plateforme peut entraîner la cessation de la collaboration avec la société. Dans le second dossier, la Commission a souligné que la plateforme restreignait la liberté d'organisation du travail et du temps de travail dans la mesure où, avant d'accepter une course, le chauffeur n'est pas informé de l'endroit où se trouve le passager ni de sa destination. En outre, le refus fréquent ou répété de courses peut entraîner la déconnexion du chauffeur de l'application, voire son exclusion

<sup>5</sup> C-434/15, 20 décembre 2017.

totale de la plateforme. Le manque d'informations ne permet pas au chauffeur de décider librement s'il accepte une mission. Au contraire, le système de sanctions existant le contraint à accepter des prestations à l'aveugle. Toujours dans cette affaire, la Commission a souligné que pour les courses acceptées, le chauffeur était tenu de suivre l'itinéraire déterminé par la plateforme. Il est également payé exclusivement en fonction de cet itinéraire. Si le passager souhaite une modification de l'itinéraire, il doit en faire la demande sur l'application et la demande doit être validée. Selon la Commission, la pratique consistant à évaluer le chauffeur, y compris à émettre des avertissements, avec le risque pour le chauffeur de se voir refuser l'accès à l'application en cas d'évaluation négative, est un autre indicateur de l'existence d'un contrôle hiérarchique.

Dans les deux dossiers, la Commission a encore tenu compte de la géolocalisation permanente du chauffeur par la plateforme comme élément de contrôle.

#### **D. Conclusion et propositions d'amélioration**

La Commission a poursuivi ses travaux en 2020 en continuant d'appliquer les bonnes pratiques des années précédentes. Il en est allé de même pour la Chambre néerlandophone après le remplacement de M. Lieven Lenaerts en tant que président par le président actuel.

Aucun nouveau problème n'a été découvert en 2020 qui n'ait été identifié dans des rapports annuels antérieurs. Ces observations peuvent donc être considérées comme récurrentes. Le problème le plus pressant reste le nombre considérable de dossiers irrecevables. La Commission est consciente qu'une meilleure communication quant à son rôle et son fonctionnement pourrait être nécessaire, notamment au moyen du site web de la Commission.

Toutefois, la Commission tient à souligner que ses décisions de 2020 ont une fois de plus contribué à la sécurité juridique. La Commission parvient à fournir aux parties engagées dans une relation de travail, ou à l'une d'entre elles, une réponse quant à la nature de la relation de travail dans un délai court. Cela permet souvent de rassurer. Le nombre restreint de procédures d'appel montre que les décisions de la Commission sont largement acceptées, au moins par la ou les parties concernées par la procédure de *ruling*.

La procédure devant la Commission est non seulement de courte durée (en particulier si on la compare aux procédures judiciaires), mais elle est également facilement accessible. Certains demandeurs s'adressent à la Commission après avoir fait des recherches personnelles sur leur statut social (par exemple sur l'Internet). Ils saisissent donc la Commission sans avoir préalablement demandé l'avis d'un conseiller juridique. En outre, dans la suite de la procédure (réponse aux questions écrites ou orales), de nombreux demandeurs agissent seuls sans être représentés ou assistés par un avocat.

La Commission tient également à souligner qu'à partir de mars 2020, elle a été contrainte, comme le reste de la société, de mener ses travaux par voie numérique et à distance. Le processus s'est déroulé efficacement et sans nuire à la qualité du travail. Cela renforce la Commission dans sa conviction que ses travaux se prêtent à une «procédure entièrement numérisée». Cela pourrait encore abaisser le seuil d'accès pour les requérants.

Le secrétariat communique déjà par courrier électronique avec le(s) demandeur(s). En outre, en 2020, la Commission s'est principalement réunie par vidéoconférence et elle a entendu des demandeurs par vidéoconférence dans certaines affaires. Le cadre réglementaire et les règles de procédure de la

Commission ne permettent cependant pas une procédure entièrement numérisée. Par exemple, une demande doit être déposée physiquement auprès de la Commission ou envoyée à la Commission par lettre recommandée. La Commission estime qu'une adaptation du cadre réglementaire et des règles de procédure pourrait contribuer à l'objectif du gouvernement actuel de poursuivre la transformation numérique des administrations publiques et d'améliorer les services numériques<sup>6</sup>. Le principe « *digital by default* » peut certainement aussi être mis en œuvre (mieux et de manière plus poussée) au sein de la Commission.

La Commission a également pris acte de l'intention du gouvernement d'évaluer la loi sur la nature des relations de travail et de l'adapter si nécessaire<sup>7</sup>. Le présent rapport annuel et les rapports annuels précédents peuvent sans aucun doute être une source d'informations et d'idées pour les responsables politiques. Les membres de la Commission se tiennent bien entendu à la disposition des responsables politiques pour leur fournir des explications complémentaires sur le fonctionnement et les activités de la Commission. Les membres de la Commission sont également disposés à donner un feed-back sur le fond, la portée et l'application pratique de la loi sur les relations de travail et des différents arrêtés d'exécution qui s'y rapportent.

Enfin, la Commission note encore que l'ancien président néerlandophone de la Commission a été remplacé par le nouveau président actuel à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Cela signifie que les présidents actuels de la Commission forment en fait la deuxième génération. Les présidents actuels ont incontestablement l'intention de perpétuer les bonnes pratiques des précédents. En parallèle, nous continuons à rechercher des possibilités d'amélioration et d'innovation dans notre travail quotidien.

Pour terminer, nous attirons votre attention sur la doctrine juridique qui a traité plus à fond la question du rôle, du fonctionnement et des décisions de la Commission en 2020 :

- V. Dooms et T. Messiaen, *Arbeidsrelatiewet 2.0*, Anvers, Intersentia, 2020, 328 p.
- S. Boelens et A. Van Regenmortel, "De kwalificatie van de arbeidsrelatie : de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht", *Chron. dr. soc.* 2020, 389-458.
- S. Ghislain et M. Verwilghen, « Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant », *JTT* 2020, Première partie, 533-547, et deuxième partie, 557-570.

**Bruxelles, mars 2021**

**Pour la Commission Administrative de règlement de la relation de travail,**

**Ses présidents,**

**Jérôme Martens**

**Koen Nevens**

---

<sup>6</sup> Accord de gouvernement, p. 4, p. 18 et p. 20.

<sup>7</sup> Accord de gouvernement, p. 34 et *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, no 55-1610/014, p. 10 et no 55-1610/021, p. 21.

## 2.

## CADRE HISTORIQUE ET JURIDIQUE

La distinction entre une occupation en qualité de travailleur salarié et une occupation en qualité de travailleur indépendant a reposé pendant des années sur un critère vague, à savoir l'existence ou non d'un lien de subordination. La Cour de cassation a recherché des critères distinctifs plus précis. À partir de 2002, elle a apporté un nouvel éclairage avec ses arrêts dits « *arrêts sur la qualification* » selon lesquels une requalification n'est possible qu'en présence d'éléments incompatibles avec la qualification choisie par les parties.

Le législateur a repris ce principe dans le titre XIII de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (MB 28 décembre 2006, 3<sup>e</sup> édition) dénommée ci-après *Loi sur les relations de travail*.

La liberté des parties de choisir le type de relation de travail a ainsi été retenue comme élément déterminant pour autant que la relation de travail choisie corresponde à la situation de fait, évaluée sur la base de critères généraux et spécifiques.

Ces critères généraux sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans le contrat ;
- la liberté d'organiser son temps de travail ;
- la liberté d'organiser son travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Des critères spécifiques pouvaient être adoptés pour un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs profession(s) ou une ou plusieurs catégorie(s) de professions. Le Roi pouvait fixer ces critères après avoir demandé l'avis d'une chambre normative de la Commission de règlement de la relation de travail.

Cette Commission devait également compter une division administrative avec plusieurs chambres pouvant prendre des décisions sur des situations concrètes, dans le cadre d'un '*ruling*'.

La Commission n'a pas été créée sous cette forme.

Le régime a été modifié par la loi du 25 août 2012 modifiant le Titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail (MB 11 septembre 2012).

*La Commission de règlement de la relation de travail*, avec ses chambres normative et administrative, a été remplacée par une *Commission Administrative de règlement de la relation de travail* à plusieurs chambres (dénommée ci-après *Commission Administrative*).

Les critères généraux ont été maintenus, le Roi pouvant toutefois définir des critères spécifiques après avoir demandé l'avis de plusieurs organes compétents pour les travailleurs salariés et indépendants. Si ces avis ne sont pas unanimes, le Roi exerce son pouvoir réglementaire par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Une présomption réfragable de contrat de travail ou de relation de travail indépendante a été introduite pour 4 secteurs (construction/travaux immobiliers, gardiennage, transport et nettoyage), selon que parmi un ensemble de 9 critères, plus ou moins de la moitié sont remplis.

Les articles relatifs à la Commission Administrative sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Deux arrêtés royaux ont ensuite été adoptés le 11 février 2013 :

- L'AR relatif à la composition et au fonctionnement des chambres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (*MB* 21 février 2013, 2<sup>e</sup> édition).
- L'AR nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (*MB* 21 février 2013, 2<sup>e</sup> édition).

En vertu de l'art. 6, §1, cinquième alinéa, de l'AR du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative, la Commission devait tout d'abord élaborer un règlement d'ordre intérieur fixant notamment les dates des séances et le délai dans lequel l'ordre du jour est communiqué aux membres. Ce règlement devait être soumis à l'approbation des Ministres compétents pour les Affaires sociales, l'Emploi et les Classes moyennes.

La Commission a procédé à l'élaboration de ce règlement.

Les articles 7 à 10 de l'arrêté relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative, fixent le mode d'introduction des demandes auprès de la Commission et les mentions requises.

Dans ce cadre, la Commission Administrative a élaboré un modèle de formulaire de demande standard et obligatoire.

Après approbation de ces documents par les Ministres compétents le formulaire de demande a été publié sur les sites web du SPF Sécurité sociale et des instances concernées.

La Commission Administrative est ainsi devenue effectivement opérationnelle.

On signalera l'adoption de plusieurs arrêtés royaux fixant des critères spécifiques pour l'application de la présomption dans les 4 secteurs précités ainsi que pour le secteur de l'agriculture et de l'horticulture :

- AR du 29 avril 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 entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant, *MB* 14 mai 2013 ;
- 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, *MB* 25 juin 2013 ;
- AR du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, *MB* 28 juin 2013 ;
- AR du 29 octobre 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'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de véhicules avec chauffeur et de taxis collectifs, *MB* 26 novembre 2013 ;

- AR du 29 octobre 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'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, *MB* 26 novembre 2013 ;
- AR du 29 octobre 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'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars, *MB* 26 novembre 2013.

Le règlement d'ordre intérieur a été modifié et approuvé par l'AM du 19 décembre 2018 (Arrêté ministériel portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail, *MB*, 11 février 2019).

La composition de la Commission était changée par les AR du 18 octobre 2013, du 10 février 2015, du 12 novembre 2015 , du 12 juin 2019 et du 3 juin 2020.

# 3.

## LÉGISLATION

### 3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006

#### TITRE XIII. - Nature des relations de travail

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - Dispositions générales

**Art. 328.** Pour l'application du présent titre, il y a lieu d'entendre par :

1° "*loi du 27 juin 1969*" : loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

2° "*arrêté royal n° 38*" : arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants ;

3° "*loi du 29 juin 1981*" : loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés ;

4° "*institutions de sécurité sociale*" : institutions chargées de l'application des législations en matière de sécurité sociale, ainsi que tous les services chargés du contrôle de cette application ;

5° "*relation de travail*" : collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant, étant entendu qu'il y a lieu d'entendre :

a) par "*travailleur salarié*" : la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur ;

b) par "*travailleur indépendant*" : la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité visé sous a) et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut.

#### CHAPITRE II. - Commission Administrative de règlement de la relation de travail

**Art. 329.**

§ 1<sup>er</sup>. Une Commission Administrative de la relation de travail est instituée avec plusieurs chambres.

§ 2. Les Chambres de la Commission Administrative visées au paragraphe premier sont chacune composées d'un nombre égal de membres désignés sur proposition du Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions parmi le personnel de son administration ou de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, d'une part, et de membres désignés sur la proposition des Ministres qui ont les Affaires sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de leurs administrations ou de l'Office national de Sécurité sociale d'autre part. Chaque chambre est présidée par un magistrat professionnel.



§ 3. Aucun membre des Chambres ne peut exercer la fonction de fonctionnaire qui relève de l'autorité des Ministres ayant dans leurs attributions les Affaires sociales, les Classes moyennes et l'Emploi, et qui est chargé de surveiller le respect de l'application des législations en matière de sécurité sociale et de droit du travail.

§ 4. Les membres des Chambres sont nommés par le Roi.

§ 5. Le Roi détermine la composition et le fonctionnement de la Commission Administrative.

§ 6. La Commission Administrative peut décider d'entendre des experts du ou des secteurs concernés ou de la ou des professions concernées.

**Art. 330.**

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

### CHAPITRE III. - Principes

**Art. 331.** Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

**Art. 332.** Soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes :

1) l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§ 1<sup>er</sup> et 2, de l'arrêté royal n° 38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions ;

2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.

Les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.

## CHAPITRE IV. - Les critères généraux

### Art. 333.

§ 1<sup>er</sup>. Les critères généraux dont il est question à l'article précédent et qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

§ 2. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 332, les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

§ 3. Les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail :

- l'intitulé de la convention ;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises ;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

## CHAPITRE V. - Les critères spécifiques

Section 1<sup>re</sup>.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

### Art. 334.

§ 1<sup>er</sup>. Le Roi peut établir une liste de critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, à une ou plusieurs professions, à une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine. Cette liste complète les critères visés à l'article 333.

§ 2. Ces critères spécifiques ne peuvent consister qu'en des éléments relatifs à la présence ou l'absence d'un lien d'autorité. Ils ne peuvent déroger aux critères déterminés à l'article 333 et ne doivent pas nécessairement consister en un des éléments du § 3.

§ 3. Cette liste de critères spécifiques peut comporter notamment des éléments d'ordres socio-économique et juridique suivant :

- la responsabilité et le pouvoir de décision sur les moyens financiers afin de maintenir la rentabilité de l'entreprise ;
- la garantie de paiement périodique d'une rémunération ;
- l'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre et la participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- la possibilité d'engager du personnel ou se faire remplacer ;

- se présenter comme une entreprise à l'égard du cocontractant et des tiers ;
- travailler dans ses propres locaux et/ou avec du matériel propre.

§ 4. En cas de concours entre des critères par secteur, des critères par profession, et/ou des critères par catégorie d'une profession, les derniers cités priment sur les précédents.

Section 2.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

**Art. 335.** Le Roi ne peut exercer la compétence qui Lui a été reconnue par l'article 334 qu'après avis :

1. du Comité de direction du Bureau fédéral d'orientation du Service d'information et de recherche sociale, tel que prévu à l'article 6 du Code pénal social ;
2. des commissions ou sous-commissions paritaires compétentes. Cet avis est donné par le Conseil national du Travail lorsque plusieurs commissions paritaires sont compétentes. À défaut d'une commission ou sous-commission paritaire compétente ou effective, cet avis est donné par le Conseil national du travail ;
3. du Conseil supérieur des Indépendants et des P.M.E., qui ne rend son avis qu'après avoir consulté les secteurs et professions concernés, et s'il existe, l'ordre ou l'institut professionnel établi par la loi pour la profession concernée.

Ces trois organes donnent leurs avis dans un délai de quatre mois après la demande faite par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions ou le Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions.

Si, dans le délai imparti, aucun avis conforme et unanime n'est remis, le Roi ne peut établir des critères spécifiques pour le ou les secteurs, la ou les professions, la ou les catégories de professions ou la ou les activités professionnelles concernés que par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Les ministres visés à l'alinéa 2 peuvent demander aux organes visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> de donner leurs avis soit de leur propre initiative soit à la demande des commissions ou sous-commissions paritaires compétentes, du Conseil national du Travail, du Conseil supérieur des Indépendants et des P.M.E. ou des organisations qui y sont représentées.

Si les ministres compétents reçoivent simultanément plusieurs demandes visant à solliciter l'avis des organes mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ils établissent un calendrier pour l'introduction des demandes d'avis en question.

Section 3.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

**Art. 336.**

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Section 4.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

**Art. 337.**

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

## Chapitre V/1. Présomption concernant la nature de la relation de travail

### Art. 337/1.

§ 1<sup>er</sup>. Ce chapitre est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre suivant :

1. l'exécution des activités énumérées à l'article 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 ;
2. l'exercice de l'activité consistant à effectuer pour le compte de tiers, toutes sortes de surveillance et/ ou des services de garde ;
3. le transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et le transport de personnes avec un handicap ;
4. les activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, qui ne sont pas déjà visées au 1<sup>o</sup>.

§ 2. La liste prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> peut être élargie par le Roi après avoir demandé l'avis :

1. du Comité de direction du Bureau fédéral d'orientation du Service d'information et de recherche sociale, tel que prévu à l'article 6 du Code pénal social ;
2. des commissions ou sous-commissions paritaires compétentes. Cet avis est donné par le Conseil national du Travail lorsque plusieurs commissions paritaires sont compétentes. A défaut d'une commission ou sous-commission paritaire compétente ou effective, cet avis est donné par le Conseil national du Travail ;
3. du Conseil supérieur des Indépendants et des P.M.E., qui ne rend son avis qu'après avoir consulté les secteurs et professions concernés, et s'il existe, l'ordre ou l'institut professionnel établi par la loi pour la profession concernée.

Ces trois organes doivent donner leurs avis dans un délai de quatre mois après la demande faite par le Ministre chargé de l'Emploi, le Ministre des Affaires sociales ou le Ministre compétent pour les Classes moyennes.

Si, dans le délai imparti, aucun avis conforme et unanime n'a été remis, le Roi ne peut reprendre dans le champ d'application de ce chapitre le ou les secteurs, la ou les professions, la ou les catégories de professions ou la ou les activités professionnelles concernés que par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Les ministres visés à l'alinéa 2 peuvent demander aux organes visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> de donner leurs avis soit de leur propre initiative soit à la demande des commissions ou sous-commissions paritaires compétentes, du Conseil national du Travail, du Conseil supérieur des Indépendants et des P.M.E., ou des organisations qui y sont représentées.

Si les ministres compétents reçoivent simultanément plusieurs demandes visant à solliciter l'avis des organes mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ils établissent un calendrier pour l'introduction des demandes d'avis en question.

§ 3. Ce chapitre n'est pas applicable aux relations de travail familiales.

Par relations de travail familiales, on entend :

a) les relations de travail entre des parents et des alliés jusqu'au troisième degré inclus et entre des cohabitants légaux au sens de la loi du 23 novembre 1998 instaurant la cohabitation légale ;

b) les relations de travail 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 pour cent des actions de la société en question.

#### **Art. 337/2.**

§ 1<sup>er</sup>. Les relations de travail visées à l'article 337/1, sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des critères suivants sont remplis :

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 dans le chef de l'exécutant des travaux ;

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 résultats concernant le travail convenu ;

f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel 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.

§ 2. Lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères, visés au paragraphe 1<sup>er</sup> ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant.

Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi.

§ 3. Le Roi peut, selon la même procédure que celle prévue à l'article 335, prévoir des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine, et qui remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Ces critères doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec une dépendance socio-économique ou une subordination juridique.

## CHAPITRE VI. Les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la Commission Administrative

### Art. 338.

§ 1<sup>er</sup>. Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée. Ces décisions produisent leurs effets pour une durée de 3 ans dans les cas visés au § 2, alinéas 2 et 3.

§ 2. Ces décisions sont rendues à l'initiative conjointe de l'ensemble des parties à la relation de travail, lorsque les parties saisissent la chambre compétente de la commission administrative dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2 pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée.

Ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, dans le cas où celle-ci commence une activité professionnelle de travailleur indépendant et en fait la demande lors de son affiliation à une caisse d'assurances sociales visée à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, et ceci soit au moment de l'affiliation soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail.

Ces décisions peuvent enfin être rendues à l'initiative de toute partie à une relation de travail ou à une relation de travail envisagée dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail.

Dans ce cadre, les règles et modalités de la mission des caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38 seront arrêtées par le Roi.

§ 3. Aucune décision ne peut être donnée :

1. lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail ;
2. lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.

§ 4. Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, sauf :

1. lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions ;
2. lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.

Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.

§ 5. Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par les parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

La décision devient définitive si aucun recours n'est introduit.

Cette action en justice s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation.

§ 6. La partie qui a obtenu une décision de la chambre compétente de la commission administrative dans les conditions prévues par le présent article peut obtenir une nouvelle décision de cette dernière.

§ 7. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant sa jurisprudence.

## CHAPITRE VII. - Dispositions finales

**Art. 339.** Le présent titre est applicable sans préjudice du pouvoir souverain des cours et tribunaux d'apprécier la nature d'une relation de travail déterminée, compte tenu des critères généraux, et, le cas échéant des critères spécifiques et/ou de la présomption prévue au chapitre V/1.

Lorsqu'une institution de sécurité sociale conteste la nature d'une relation de travail, elle est tenue de consulter préalablement la jurisprudence de la commission administrative visée à l'article 329.

### **Art. 340.**

§ 1<sup>er</sup>. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au § 6, la rectification des cotisations de sécurité sociale dues s'appliquera pour la période antérieure à la requalification depuis l'entrée en vigueur, le cas échéant, de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 et 337/2 applicable à la relation de travail concernée et compte tenu du délai de prescription de l'article 42 de la loi du 27 juin 1969 et de l'article 16 de l'arrêté royal n° 38.

§ 2. En cas de requalification en relation de travail salariée, par dérogation aux dispositions du chapitre IV de la loi du 27 juin 1969, et sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, la rectification ne portera que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations, intérêts et autres frais ou sanctions prévues au chapitre IV de ladite loi, et sous déduction des cotisations dues durant cette période à l'organisme perceuteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.

De même, dans ces hypothèses, les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants, demeurent acquises et ne pourront être récupérées par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée.

Sans préjudice des barèmes salariaux, la rémunération mensuelle du travailleur salarié, hors cotisations patronales de sécurité sociale et avant déduction du précompte professionnel, est réputée être égale à la moyenne mensuelle des revenus attribués en tant que travailleur indépendant et diminuée de la moyenne mensuelle des cotisations de sécurité sociale dues à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.

§ 3. En cas de requalification en relation de travail indépendante, par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal n° 38, et sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, la rectification ne portera que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations et intérêts, et sous déduction des cotisations personnelles dues durant cette période à l'Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés.

De même, dans ces hypothèses, les cotisations personnelles dues durant la période antérieure à la requalification à l'Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés, demeurent acquises et ne pourront être récupérées ni par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée, ni par son ancien employeur.

§ 4. Annuellement et pour la première fois l'année suivant l'année d'entrée en vigueur du présent article, un décompte global est établi conjointement par l'ONSS-gestion globale et la gestion financière globale du statut social des travailleurs indépendants. Le montant de ce décompte est transféré d'une gestion globale à l'autre avant la fin de l'année où le décompte est établi.

Le décompte visé au précédent alinéa repose sur les principes suivants : les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée doivent être reversées à l'autre gestion globale, diminuées du montant des prestations effectivement octroyées au travailleur durant la même période.

Le Roi arrête le mode de calcul et les modalités de détermination de ce décompte global.

§ 5. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au § 6, aucune sanction pénale n'est applicable.

§ 6. Les hypothèses visées par le présent article sont les suivantes :

- affiliation volontaire de l'employeur auprès de l'Office national de sécurité sociale lorsque cette affiliation prend cours au plus tard à l'expiration du délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi ou par les arrêtés royaux prévus dans les articles 334, 337/1 et 337/2 applicables à la relation de travail concernée ;
- saisine de la chambre compétente de la section administrative par toutes les parties à la relation de travail, dans les conditions définies à l'article 338, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, lorsque les parties se conforment à la décision rendue dans un délai de 6 mois.

**Art. 341.** Lorsque, dans le cas visé à l'article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir.



**Art. 342.** Le présent titre fera l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail et le Conseil Supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises deux ans après son entrée en vigueur.

#### CHAPITRE VIII. - Entrée en vigueur

**Art. 343.** Le présent titre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge, à l'exception des articles 329, 337/2, § 1<sup>er</sup> en 2, 338, 339, 341 qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

En ce qui concerne les articles 329, 337/2, §§ 1<sup>er</sup> en 2, 338, 339, 341, le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

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

**Article 1<sup>er</sup>.** La Commission Administrative de règlement de la relation de travail prévue par l'article 329, § 1<sup>er</sup> de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, ci-après dénommée "Commission Administrative", est instituée auprès du Service public fédéral (SPF) Sécurité sociale.

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Conformément à l'article 329, § 2, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, chacune des chambres de la Commission Administrative est composée, outre le président :

1. d'au moins deux membres désignés sur proposition du Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions, parmi les membres du personnel de la Direction générale Indépendants du SPF Sécurité sociale ou parmi les membres du personnel de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;
2. d'au moins deux membres désignés sur proposition des ministres qui ont les Affaires Sociales et l'Emploi dans leurs attributions, parmi les membres du personnel de la Direction générale Politique sociale du SPF Sécurité sociale, parmi les membres du personnel du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou parmi les membres du personnel de l'Office national de sécurité sociale.

Chacune des chambres de la Commission Administrative est présidée par un magistrat désigné par le Ministre de la Justice.

§ 2. En cas d'absence ou d'empêchement d'un membre visé au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, il peut être remplacé par un autre membre provenant de l'institution ou de la direction générale visée au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

En cas d'absence ou d'empêchement d'un membre visé au § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, il peut être remplacé par un autre membre provenant de l'institution ou de la direction générale visée au § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

En cas d'absence ou d'empêchement du président d'une chambre, la présidence peut être assumée par le président d'une autre chambre.

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Les présidents et les membres sont nommés pour un mandat renouvelable de six ans. Les membres sont nommés pour l'ensemble des chambres.

§ 2. Il peut être mis fin au mandat s'il est constaté que les membres visés au paragraphe précédent n'ont pas assisté à plusieurs reprises, et ce sans justification, aux réunions de la Commission Administrative. Les membres, visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, cessent de faire partie de la Commission administrative lors de la cessation de leurs fonctions administratives. Ils restent toutefois en place jusqu'à ce qu'un nouveau membre de la Commission Administrative soit nommé.

**Art. 4.** Le secrétariat et le greffe des chambres de la Commission administrative sont assurés par des fonctionnaires du SPF Sécurité sociale.

**Art. 5.** Il est accordé aux présidents un jeton de présence de 100 euros par participation à une séance d'une durée d'au moins 3 heures.

Les présidents ont droit au remboursement des frais de parcours, aux conditions fixées par l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les présidents sont assimilés aux fonctionnaires de niveau A.

**Art. 6.** § 1<sup>er</sup>. Le président arrête l'ordre du jour des séances.

Le président est chargé de :

- 1° veiller à l'unité des décisions ;
- 2° veiller à la bonne exécution de l'article 12 ;
- 3° transmettre annuellement un rapport d'activités aux ministres compétents.

Les présidents élisent parmi eux, pour un terme de trois ans, un premier président.

Le premier président est chargé de :

- 1° répartir les affaires entre les chambres ;
- 2° veiller à l'unité des décisions ;
- 3° veiller à la bonne exécution de l'article 12 ;
- 4° transmettre annuellement un rapport d'activités aux ministres compétents.

La Commission Administrative élabore un règlement d'ordre intérieur qui fixe notamment les dates des séances et le délai dans lequel l'ordre du jour est communiqué aux membres. Ce règlement est soumis à l'approbation des ministres ayant les Affaires sociales, l'Emploi et les Classes moyennes dans leurs attributions.

§ 2. Les séances des chambres de la Commission Administrative ne sont pas publiques.

Ces chambres statuent sur pièces après avoir entendu, le cas échéant, la ou les parties à la relation de travail, soit à la demande de la majorité des membres ou du Président, soit à la demande expresse de l'une ou l'autre des parties.

Les parties peuvent, le cas échéant, se faire représenter par un avocat ou par toute autre personne de leur choix qui dispose d'un mandat écrit.

Si des informations supplémentaires s'avèrent nécessaires pour statuer, le président de chaque chambre peut, de sa propre initiative, les solliciter.

§ 3. Les chambres délibèrent valablement à la majorité des membres présents ou représentés, pour autant que la majorité des membres présents ou représentés visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, se prononcent favorablement.

Le président ne prend pas part au vote, sauf en cas de parité des voix.

**Art. 7.** Pour garantir le bon fonctionnement de la Commission Administrative, il est demandé, pour les demandes visées à l'article 338, § 2, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

d'introduire la demande au greffe de la section administrative, soit par dépôt d'une requête sur place, soit par lettre recommandée, dans le délai prévu audit article ;

de mentionner dans la demande les données suivantes :

- a) le nom, le prénom, le domicile et, le cas échéant, le numéro de registre national des parties à la relation de travail ;
  - b) l'objet de la demande ;
  - c) le secteur d'activité et la profession concernés ;
- de joindre à la demande tous documents pouvant servir à qualifier la relation de travail et précisant notamment les conditions relatives à l'exécution de celle-ci ;  
de faire signer la demande par toutes les parties à la relation de travail.

**Art. 8.** § 1<sup>er</sup>. Pour garantir le bon fonctionnement de la Commission Administrative, il est demandé, pour les demandes visées à l'article 338, § 2, alinéa 2 de la loi-programme précitée :

- 1. d'introduire la demande auprès d'une caisse d'assurances sociales en même temps que la déclaration d'affiliation ;
- 2. de mentionner dans la demande les données suivantes :
  - a) le nom, le prénom, le domicile et, le cas échéant, le numéro de registre national des parties à la relation de travail ;
  - b) l'objet de la demande ;
  - c) le secteur d'activité et la profession concernés ;
- 3. de joindre à la demande tous documents pouvant servir à qualifier la relation de travail et précisant notamment les conditions relatives à l'exécution de celle-ci ;
- 4. de signer la demande.

§ 2. Le demandeur peut solliciter l'aide de la caisse d'assurances sociales concernée pour rédiger la demande visée au § 1<sup>er</sup> ou obtenir des informations sur les critères généraux ou spécifiques qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence d'un lien d'autorité.

§ 3. Dès que la demande est conforme aux modalités visées au § 1<sup>er</sup>, la caisse d'assurances sociales la transmet au greffe de la Commission Administrative, accompagnée d'une copie de la déclaration d'affiliation dûment complétée.

**Art. 9.** Pour garantir le bon fonctionnement de la Commission Administrative, il est demandé, pour les demandes visées à l'article 338, § 2, alinéa 3 de la loi-programme précitée :

- 1. d'introduire la demande au greffe de la Commission Administrative, soit par dépôt d'une requête sur place, soit par lettre recommandée ;
- 2. de mentionner dans la demande les données suivantes :
  - a) le nom, le prénom, le domicile et, le cas échéant, le numéro de registre national du demandeur ;
  - b) l'objet de la demande ;
  - c) le secteur d'activité et la profession concernés ;
- 3. de joindre à la demande tous documents pouvant servir à qualifier la relation de travail et précisant notamment les conditions relatives à l'exécution de celle-ci ;
- 4. de signer la demande.

**Art. 10.** Pour garantir le bon fonctionnement de la Commission Administrative, il est demandé, pour les demandes visées à l'article 338, § 6, de la loi-programme précitée :

1. d'introduire la demande au greffe de la Commission Administrative, soit par dépôt d'une requête sur place, soit par lettre recommandée ;
2. de mentionner dans la demande les données suivantes :
  - a) le nom, le prénom, le domicile et, le cas échéant, le numéro de registre national du demandeur ;
  - b) l'objet de la demande ;
  - c) les modifications apportées à la relation de travail ;
3. de joindre à la demande tous documents pouvant servir à qualifier la relation de travail et précisant notamment les conditions relatives à l'exécution de celle-ci ;
4. de signer la demande.

**Art. 11.** Le greffe dresse une liste de toutes les demandes visées aux articles 8 à 10 du présent arrêté. Une copie de cette liste est transmise au moins une fois par trimestre aux services de l'ONSS, de l'INASTI, du SPF Sécurité sociale et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

**Art. 12.** Les décisions de la Commission Administrative sont prises dans les trois mois suivant la date d'introduction de la demande. Ce délai est prolongé, le cas échéant, du nombre de jours entre la date de la demande de documents supplémentaires dont question à l'article 6, § 2, alinéa 4 du présent arrêté, et la date de réception de ces documents.

Toutefois, pour les demandes visées à l'article 8, du présent arrêté, le délai de trois mois ne commence à courir que le jour où le greffe les reçoit de la caisse d'assurances sociales concernée.

**Art. 13.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### 3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail

**Article 1<sup>er</sup>.** Les personnes suivantes sont nommées comme membres francophones de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail :

a) comme président : M. Jean-François Neven, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles ;

b) comme membres effectifs :

Mme Marie-Hélène Vrielinck comme représentant de l'Office National de Sécurité sociale ;

M. Julien Bartholomé comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;

M. Christian Dekeyser comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

Mme Muriel Galerin comme représentant de l'Institut National d'assurances sociales pour Travailleurs indépendants ;

c) comme suppléants : M. Ylber Zejnnullahu comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Politique sociale ;

Mme Anne-Cécile Schreuer comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

M. Frédéric Sauvage comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

M. Vincent Franquet comme représentant de l'Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants.

**Art. 2.** Les personnes suivantes sont nommées comme membres néerlandophones de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail :

a) comme président : M. Lieven Lenaerts, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles ;

b) comme membres effectifs :

Mme Pascale Mylemans comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Politique sociale ;

M. Chris Vanlaere comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;

M. Sven Vanhuysse comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

M. Erwin Tavernier comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour Travailleurs indépendants ;

c) comme suppléants :

M. Wim Brouckaert comme représentant de l'Office national de Sécurité sociale ;

Mme Sarah Depuydt comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;

M. Wim De Booser comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

M. Joseph Morren comme représentant de l'Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants.

**Art. 3.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a la Justice dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacune en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.4. Arrêté royal du 18 octobre 2013 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail**

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre effectif néerlandophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Chris Vanlaere.

**Art. 2.** Est nommé à titre de membre effectif néerlandophone de la même Commission, Mme Sarah Depuydt, comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de M. Chris Vanlaere.

**Art. 3.** Démission de son mandat de membre suppléant néerlandophone de la même Commission est accordée à Mme Sarah Depuydt.

**Art. 4.** Est nommé à titre de membre suppléant néerlandophone de la même Commission, M. Brecht Stalmans, comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de Mme Sarah Depuydt.

**Art. 5.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions, le ministre qui a la Justice dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.



### **3.5. Arrêté royal du 10 février 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail**

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre suppléant francophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à Mme Anne-Cécile Schreuer.

**Art. 2.** Est nommée à titre de membre suppléant francophone de la même Commission, Mme Anne Zimmermann, comme représentante du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de Mme Anne-Cécile Schreuer dont elle achève le mandat.

**Art. 3.** Démission de son mandat de membre effectif francophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à Mme Muriel Galerin.

**Art. 4.** Est nommée à titre de membre effectif francophone de la même Commission, Mme Doris Mulombe-Mwanza, comme représentante de l'Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants, en remplacement de Mme Muriel Galerin dont elle achève le mandat.

**Art. 5.** Démission de son mandat de membre suppléant francophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Frédéric Sauvage.

**Art. 6.** Sont nommées à titre de membres suppléants francophones de la même Commission, Mmes Mathilde Henkinbrant et Géraldine Elfathi, comme représentantes du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants, en remplacement de M. Frédéric Sauvage dont elles achèvent le mandat.

**Art. 7.** Démission de son mandat de membre suppléant néerlandophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Brecht Stalmans.

**Art. 8.** Est nommé à titre de membre suppléant néerlandophone de la même Commission, M. Chris Vanlaere comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de M. Brecht Stalmans dont il achève le mandat.

**Art. 9.** Démission de son mandat de membre suppléant néerlandophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Wim De Booser.

**Art. 10.** Sont nommées à titre de membres suppléants néerlandophones de la même Commission, Mme Riet Vanden Driessche et M. Pol Bosman, comme représentants du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants, en remplacement de M. Wim De Booser dont ils achèvent le mandat.

**Art. 11.** Le Premier Ministre, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le ministre qui a la Justice dans ses attributions, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, et le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.6. Arrêté royal du 12 novembre 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail**

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre effectif francophone de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Julien Bartholomé.

**Art. 2.** Est nommée à titre de membre effectif francophone de la même Commission, Mme Anne Zimmermann, comme représentante Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de M. Julien Bartholomé, dont elle achève le mandat.

**Art. 3.** Démission de son mandat de membre suppléante francophone de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail est accordée à Mme Anne Zimmermann.

**Art. 4.** Est nommé à titre de membre suppléante francophone de la même Commission, Mme Céline Du Bled comme représentante du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de Mme Anne Zimmermann dont elle achève le mandat.

**Art. 5.** Le Premier Ministre, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le ministre qui a la Justice dans ses attributions, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, et le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### 3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail

**Article 1<sup>er</sup>.** Les personnes suivantes sont nommées comme membres francophones de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail :

a) comme président :

Mr Jérôme Martens, conseiller à la Cour du travail de Liège ;

b) comme membres effectifs :

Mme Marie-Hélène Vrielinck comme représentant de l'Office national de sécurité sociale ;

Mr Christian Dekeyser comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

Mme Anne Zimmerman comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale ;

Mme Doris Mulombe-Mwanza comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

c) comme suppléants :

Mesdames Mathilde Henkinbrant et Géraldine Elfathi, comme représentants du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

Mme Laura Jacqmin, comme représentant de l'Office national de sécurité sociale ;

Mr Vincent Franquet comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;

Mme Céline Du Bled comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

**Art. 2.** Les personnes suivantes sont nommées comme membres néerlandophones de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail :

a) comme président :

Mr Lieven Lenaerts, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles ;

b) comme membres effectifs :

Mme Pascale Mylemans comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Soutien et coordination politiques ;

Mr Wim Brouckaert comme représentant de l'Office national de sécurité sociale ;

Mr Sven Vanhuysse comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

Mr Erwin Tavernier comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

c) comme suppléants :

Mr Steven Boelens comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Soutien et coordination politiques ;

Mme Riet Vanden Driessche et Mr Pol Bosman comme représentants du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

Mme Marleen Druart comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;

Mme Lisa Verschingel et Mr Claudio Vandersnickt comme représentants du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

**Art. 3.** Le présent arrêté produit ses effets le 3 mars 2019.

**Art. 4.** Le Premier Ministre, le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le Ministre qui a la Justice dans ses attributions, le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le Ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le Ministre qui a la Lutte contre la fraude sociale dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.8. Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail**

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de président néerlandophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Lieven Lenaerts.

**Art. 2.** Est nommé à titre de président néerlandophone de la même Commission, M. Koen Nevens, en remplacement de M. Lieven Lenaerts dont il achève le mandat.

**Art. 3.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

**Art. 4.** La Première Ministre, le Ministre qui a la Justice dans ses attributions, la Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le Ministre qui a les Indépendants dans ses attributions, le Ministre qui a la Lutte contre la fraude sociale dans ses attributions et la Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.9. Arrêté royal du 29 avril 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 de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant**

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par « l'agent de gardiennage », l'agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

§ 2. Le présent arrêté s'applique à la relation de travail existant entre un agent de gardiennage et son cocontractant.

**Article 2.** Les critères visés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

a) défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, 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'agent de gardiennage, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;

c) défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;

d) défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés, ou de participation dans l'identification des clients potentiels et dans la négociation et la conclusion de contrats commerciaux de gardiennage ;

e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, d'accès direct à l'information relative au site du client à surveiller ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de rédaction de planning propre et d'organisation propre du travail ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de détermination du lieu de travail ;

ou soumission de l'agent de gardiennage à un système de pointage ;

ou soumission de l'agent de gardiennage au contrôle de supérieurs hiérarchiques ;

f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'agent de gardiennage ;

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 sans autorisation pour l'exécution du travail convenu ;

h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;

i) travailler avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant ;

ou travailler avec des moyens de communication dont l'agent de gardiennage n'est pas propriétaire ou locataire ;

ou travailler avec un uniforme portant le logo de l'entreprise du cocontractant ;

ou travailler avec une carte d'identification S.P.F. Intérieur sur laquelle le nom du cocontractant est mentionné.

**Article 3.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.10. Arrêté royal 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**

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1. « la loi » : la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;
2. « l'entreprise » : 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.

§ 2. Le présent arrêté s'applique aux relations de travail ayant pour objet l'une des activités énumérées à l'article 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, pour autant que cette activité entre aussi dans le champ d'application de l'une des dispositions suivantes :

1. l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 18 mai 1973 instituant la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et fixant sa dénomination et sa compétence ;
2. l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 4 mars 1975 instituant la Commission paritaire de la construction, fixant sa dénomination et sa compétence et en fixant le nombre de membres ;
3. l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 1), de l'arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres ;
4. l'article 1<sup>er</sup>, 1), de l'arrêté royal du 13 mars 1985 instituant des sous-commissions paritaires des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres.

**Art. 2.** Les critères visés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi sont remplacés comme suit :

a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :

1. à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
2. à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,
3. 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 ;

b) 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 ;

c) 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 ;

d) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel 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 ;



e) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;

f) 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 ;

g) travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;

h) 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 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.

**Art. 3.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.11. Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles**

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Le présent arrêté s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités effectuées par les entreprises agricoles, à savoir :

- les cultures herbagères et vergers pâturés ;
- la culture et le séchage du tabac ;
- la culture et le séchage du houblon ;
- la culture des plantes médicinales ;
- la culture de betteraves sucrières ;
- la culture de chicorée à café ;
- la culture de semences agricoles et de plants de pommes de terre ;
- la culture d'osier ;
- l'élevage ;
- l'aviculture ;
- l'apiculture ;
- la pisciculture ;
- la mytiliculture ;
- l'ostréiculture ;
- l'insémination artificielle ;
- l'entretien et les soins de chevaux, la location de boxes pour chevaux, d'écuries et l'entretien de ceux-ci, donner des instructions concernant l'équitation, à l'exception des activités relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ;
- les services de remplacement à l'exploitation agricole agréés par l'autorité compétente.

Le présent arrêté s'applique aussi aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités effectuées par les entreprises horticoles, à savoir :

- la culture maraîchère, y compris les cultures spéciales telles que celles du witloof et des champignons ;
- la fruiticulture y compris les cultures spéciales telles que la viticulture, la culture de pêches et la culture de fraises ;
- la floriculture et la culture des plantes ornementales, y compris toutes les spécialités ;
- les pépinières, y compris la culture des rosiers et des arbustes d'ornement ;
- la culture de semences horticoles ;
- l'implantation et/ou l'entretien de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation, zones vertes, cimetières, y compris les cimetières de militaires étrangers en Belgique ;
- l'implantation et/ou l'entretien en régie de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation ou zones vertes, lorsque les ouvriers de l'entreprise sont occupés principalement à ces activités ;
- les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole ;
- les entreprises dont l'activité principale est le triage de produits horticoles ;
- la production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol.

En ce qui concerne les pépinières ainsi que la floriculture et la culture des plantes ornementales, on entend par la culture entre autres les actions de : semer, planter, repiquer, empoter, repoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, étêter, ainsi que l'exécution de tous les autres travaux ou actions similaires possibles, aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c'est-à-dire des plants qui au moment de l'achat ont déjà évolué dans une certaine mesure.

§ 2. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par « l'entreprise », 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. Cette définition n'est pas applicable au critère visé à l'article 3, g).

**Art. 2.** La liste prévue à l'article 337/1, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 est élargie aux activités visées à l'article 1<sup>er</sup>.

**Art. 3.** Les critères visés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

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 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) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soit le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;

f) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel propre ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;

g) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas lorsqu'il n'est pas fait usage d'un logo ou d'un nom d'entreprise propre, ou travailler principalement ou habituellement pour un seul et même cocontractant ;

h) travailler exclusivement ou principalement avec du matériel ou des moyens de transport mis à disposition, financé ou garanti par le cocontractant ;

i) l'absence d'autonomie de l'exécutant des travaux, vis-à-vis du cocontractant, en ce qui concerne son logement ;

j) travailler sur les mêmes lieux que les travailleurs du cocontractant, exécuter les mêmes travaux qu'eux et ne pas disposer d'une connaissance professionnelle spécialisée nécessaire à l'exécution des travaux.

**Art. 4.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.12. Arrêté royal du 29 octobre 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars**

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités énumérées à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence.

**Art. 2.** Les critères visés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

a) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :

- à défaut de responsabilité à propos du respect de la législation relative au transport rémunéré de personnes par autobus ou autocar, ou ;
- à défaut de responsabilité à propos du respect de la législation relative à l'accès à la profession ou au marché, ou ;
- à défaut de responsabilité à propos de l'état technique des véhicules ou de leur contrôle technique ;

b) défaut dans le chef de celui qui effectue le transport, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;

c) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;

d) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;

e) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de celui qui effectue le transport ;

f) 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 transport convenu ;

g) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ;

h) travailler dans des locaux d'entreprise ou avec du matériel dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire, comme c'est notamment le cas lorsqu'il est travaillé avec du matériel dont celui qui effectue le transport n'est pas le propriétaire, qu'il n'a pas pris en leasing ou qu'il n'a pas acquis à crédit ;

**Art. 3.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### 3.13. Arrêté royal du 29 octobre 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Le présent arrêté s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence.

§ 2. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par « l'entreprise », 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. Cette définition n'est pas applicable au critère visé à l'article 2, g).

**Art. 2.** Les critères visés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

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, ou ;
- à défaut de garantie financière constituée dans le cadre de l'accès à la profession de transporteur de marchandises, ou ;
- à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;

b) 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 à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;

c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de 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 les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, sauf lorsque le prix a été convenu sur base de critères objectifs, comme c'est notamment le cas lors des bourses de transport et d'appels d'offres utilisant des critères objectifs pour la détermination du prix sans que le transporteur puisse avoir une quelconque influence sur ce prix ;

e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu dans le chef de l'exécutant des travaux, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité

professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;

f) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu ;

g) sauf pour ce qui concerne les accords commerciaux relatifs à la publicité sur le matériel tracté, ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;

h) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou travailler principalement avec un véhicule motorisé dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location, ou qui est mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

**Art. 3.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.14. Arrêté royal du 29 octobre 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs**

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par « entreprise », l'entreprise titulaire d'une licence d'exploitation d'un service de taxis, d'un service de taxis collectifs ou d'un service de location avec chauffeur délivrée par l'autorité compétente sous couvert de laquelle le transport est effectué.

**Art. 2.** Le présent arrêté s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités énumérées à l'article 3 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence et dans le cadre de l'exécution d'activités de location de voitures avec chauffeur ou de taxis collectifs visées par l'arrêté royal du 13 mars 1973 instituant la Commission paritaire du transport et de la logistique et fixant sa dénomination et sa compétence.

**Art. 3.** Les critères visés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

a) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, 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 celui qui effectue le transport, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;

c) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;

d) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, 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 résultats 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 celui qui effectue le transport ;

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 transport 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) effectuer des transports au moyen d'un véhicule dont celui qui effectue le transport n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas pris en leasing et/ou au moyen d'un véhicule mis à sa disposition, financé ou garanti par un cocontractant.

**Art. 4.** Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### **3.15. Arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail**

**Article 1<sup>er</sup>.** Le règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, annexé au présent arrêté, est approuvé.

**Article. 2.** Le règlement d'ordre intérieur élaboré le 21 mai 2013 par la Commission administrative de règlement de la relation de travail et approuvé par le Ministre des Affaires sociales, le Ministre de l'Emploi et le Ministre des Classes Moyennes, est abrogé.

**Article. 3.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

## 4.

# LE RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE DE RÈGLEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent règlement d'ordre intérieur, il faut entendre par :

« *Loi relations de travail* » : la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, telle que modifiée par la loi du 25 août 2012 , titre XIII, art 328 à 343 ;

« *Commission* » : la Commission Administrative de règlement de la relation de travail, instituée par l'article 329 de la Loi relations de travail ;

« *arrêté fonctionnement* » : l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.

Le présent règlement d'ordre intérieur est pris en exécution de l'article 6, §1<sup>er</sup> de l'arrêté fonctionnement, sans préjudice des dispositions légales applicables.

**Article 2.** La Commission se réunit à Bruxelles, dans les locaux mis à sa disposition par le SPF Sécurité sociale.

**Article 3.** Les séances ordinaires de chacune des chambres de la Commission ont lieu en principe toutes les deux semaines, sauf pendant les vacances scolaires. Des séances extraordinaires peuvent être organisées si le nombre de demandes à traiter par la Commission dans les délais qui lui sont impartis l'exige.

**Article 4.** Le président de chaque chambre fixe la date précise et l'heure des réunions de sa chambre. Il détermine l'ordre du jour des réunions.

Il ouvre et clôt les réunions, dirige et clôt les débats. Il veille au bon déroulement de l'audience et au respect du présent règlement d'ordre intérieur, de l'arrêté fonctionnement et de la loi relations de travail.

Il est chargé de transmettre chaque année pour le 31 mars un rapport d'activité aux ministres compétents. Il dispose à cet effet des compétences requises.

**Article 5.** Le secrétariat de la Commission envoie les convocations pour les réunions aux membres de la Commission par lettre ordinaire ou par courrier électronique au plus tard une semaine avant la réunion. Ce délai peut être réduit dans les cas urgents déterminés par le président.

La convocation mentionne le jour et l'heure de l'audience et l'ordre du jour de la réunion.

**Article 6.** En cas d'empêchement, les membres effectifs doivent prévenir à temps leurs suppléants respectifs ainsi que le secrétariat.

**Article 7.** En cas d'indisponibilité ou d'empêchement du membre suppléant, il doit prévenir le plus vite possible le membre effectif qui a fait appel à lui et le secrétariat.

**Article 8.** En cas d'absence ou d'empêchement du président d'une chambre, il en informe sans tarder le président d'une autre chambre et le secrétariat. Si aucun autre président n'est disponible à la date prévue pour l'audience, celle-ci est reportée à une date ultérieure et les membres, ainsi que le cas échéant les parties qui avaient été convoquées, en seront informés le plus rapidement possible.

**Article 9.** Le quorum de présence est atteint lorsque la majorité des membres de la chambre concernée sont présents ou représentés. S'il n'est pas atteint, la chambre concernée ne peut rendre de décision mais peut toutefois entendre les personnes - parties à la relation de travail ou experts -, qui ont été convoquées.

**Article 10.** Les Chambres décident à la majorité des voix. Si le nombre des membres présents ou représentés, visé à l'Article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté fonctionnement, n'est pas égal au nombre de membres présents ou représentés, visé à l'Article 2, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de l'arrêté fonctionnement, la parité doit être rétablie par l'abstention lors du vote du membre le plus jeune du groupe en surnombre. En cas d'égalité des voix, le président a un droit de vote.

**Article 11.** Si la Commission décide d'entendre des experts du ou des secteurs concernés ou de la ou des professions concernées avant de délibérer dans un dossier donné, conformément à l'Article 329, § 6 de la loi relations de travail, cela est assimilé à la sollicitation d'informations supplémentaires nécessaires pour statuer, au sens de l'Article 6, § 2, dernier alinéa de l'arrêté fonctionnement. Il en résulte que le délai pour rendre une décision est prolongé, le cas échéant, du nombre de jours entre la date de la décision d'entendre ces experts et la date de l'audition de ceux-ci. Les parties concernées seront informées de cette décision et, le cas échéant, du nouveau délai imparti.

**Article 12.** En cas d'audition de la ou des parties à la relation de travail, à leur demande ou à la demande de membres ou du président, les convocations seront envoyées par lettre ordinaire ou courrier électronique au plus tard 7 jours civils avant l'audience.

**Article 13.** Les présidents et les membres de la Commission ainsi que la ou les parties demanderesses communiquent sans délai toute modification de leur adresse.

**Article 14.** Les présidents, les membres et le personnel du secrétariat de la Commission sont tenus au devoir de discrétion en relation avec les faits, actes et renseignements dont ils ont eu connaissance au cours des travaux de la Commission.

**Article 15.** Les données transmises à la Commission seront traitées confidentiellement et conservées en un lieu sûr de sorte qu'elles soient inaccessibles pour les tiers. Elles peuvent uniquement être consultées par les présidents, les membres et le personnel du secrétariat de la Commission, ainsi que par la ou les parties à la relation de travail ou leurs mandataires pour ce qui concerne leur dossier personnel.

Ces dossiers personnels peuvent être consultés par la ou les parties à la relation de travail ou leurs mandataires, sur place, uniquement sur rendez-vous pris au préalable auprès du secrétariat.

**Article 16.** Les présidents et les membres de la Commission, tout comme le personnel du secrétariat, ne peuvent, en principe, pas emporter les dossiers des demandes en dehors des locaux du SPF

Sécurité sociale. Ils peuvent cependant en recevoir une copie électronique en même temps que la convocation, si cela est matériellement possible, à des fins de consultation en vue de la préparation de l'audience au cours de laquelle ces dossiers seront examinés et traités.

**Article 17.** Les demandes introduites en vertu des Articles 7 à 10 de l'arrêté fonctionnement devront respecter le modèle approuvé par les présidents de la Commission. Il sera largement diffusé, notamment via les sites internet des administrations représentées au sein de la Commission ou via les caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

**Article 18.** Les décisions rendues par la Commission seront notifiées par courrier recommandé aux parties concernées au plus tard dans le mois qui suit le jour où elles ont été prises.

Les décisions mentionnent qu'un recours peut être introduit devant le tribunal du travail compétent, dans le mois de la notification.

## 5. DÉCISIONS

### 5.1. Dossier n° 165 – Secteur d'activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)

*Dossier nr: 165/NL/2019/BVBA X*

*Verzoekende partijen*

- BVBA X

- Mevr. Y

#### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de aanwezigheid van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, ontvangen d.d. 12 september 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. Z, zaakvoerder van de BVBA X en mevr. Y d.d. 28 augustus 2019;

Gelet op de bij mail d.d. 4 november 2019 aan dhr. Z gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op het bij mail d.d. 7 november 2019 van dhr. Z ontvangen antwoord;

Gelet op de bij mail d.d. 7 november 2019 aan mevr. Y gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op de mail d.d. 30 januari 2020 aan mevr. Y, waarbij aan het voormelde verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het per brief op 4 maart 2020 ontvangen antwoord van mevr. Y, vergezeld van een schrijven van dhr. Z;

Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekers werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door de BVBA X en door mevr. Y.

De BVBA X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Deze vennootschap heeft dhr. Z als zaakvoerder.

De BVBA X baat twee broodjeszaken uit, een op het adres xxx en een op het adres yyy.

Mevrouw Y was vroeger tewerkgesteld als werknemster in de broodjeszaak te xxx. Zij richtte op 25 april 2019, samen met haar echtgenoot W de BV Q op. Deze vennootschap is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx en baat de horecazaak R uit op het adres zzz.

Mevr. Y wenst opnieuw te werken in de broodjeszaak in xxx, maar ditmaal op zelfstandige basis.

Gezien zij zekerheid willen krijgen omtrent de kwalificatie als zelfstandige wendden zij zich tot de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De aanvraag werd ontvangen 12 september 2019. Gezien mevr. Y pas op 25 april 2019 haar vennootschap oprichtte, gebeurde de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet gestelde termijn van één jaar.

Blijkens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure, noch een onderzoek door een dienst van de instellingen van sociale zekerheid, met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie lopende. Bijgevolg bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag ontvankelijk is.

De arbeidsrelatie heeft betrekking op een activiteit in een horecazaak (Nacebelcode: 56.102 – eetgelegenheden met beperkte bediening). Volgens het aanvraagformulier zal de taak van mevr. Y bestaan uit het bereiden van de salades en het bedienen van de klanten.

Deze activiteit ressorteert niet onder één van de sectoren waarvoor de Koning specifieke criteria heeft opgesteld conform art. 334 van voormelde programmawet, noch onder één van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van deze programmawet.

Bijgevolg dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormelde programmawet, met name de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft **de wil der partijen** vermelden de partijen in het aanvraagformulier dat men kiest voor het zelfstandig statuut. Er werd geen schriftelijke overeenkomst opgesteld.

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** wordt in het aanvraagformulier vermeld dat mevr. Y zelf bepaalt wanneer ze komt werken. Dhr. Z doet een beroep op mevr. Y wanneer een van de 5 vaste personeelsleden afwezig is of wanneer er grote bestellingen zijn. Mevr. Y bepaalt dan zelf op ze al dan niet op dit verzoek ingaat. Dit gebeurt vooral in functie van de openingsuren van haar eigen zaak. Zo kan ze bijvoorbeeld op maandag in de broodjeszaak werken omdat haar eigen restaurant dan gesloten is. Hetzelfde geldt voor de voormiddagen.

Uit de bijkomende vragen blijkt dat de openingsuren en de sluitingsdag van de broodjeszaak bepaald worden door dhr. Z.

In het begeleidend schrijven dat ontvangen werd als antwoord op de bijkomende vragen staat: *“Y zal alleen werken als zij kan en altijd in afspraak. Dwz in overleg als het gewone personeel afwezig is (ziekte, vakantie, enz) of bij een heel grote bestelling. Soms zal 1 / 2 weken werken, dan misschien 3 maanden niet.”*

Aangaande **de vrijheid van organisatie van het werk** dient erop gewezen te worden dat de taken door zaakvoerder Z worden verdeeld onder mevr. Y en de overige werknemers. Er worden door dhr. Z instructies gegevens over de wijze waarop mevr. Y haar opdracht dient te vervullen.

Het is dhr. Z die bepaalt wat er in de zaak verkocht wordt, tegen welk prijs dit verkocht wordt, met welk materiaal er gewerkt wordt en die bepaalt welke kledij er gedragen wordt tijdens het werk.

Op de vraag *“Is er personeel in dienst die hetzelfde werk als jij doet? Zo ja, wat is het verschil met jouw arbeidsrelatie qua organisatie van het werk”*, antwoordt mevr. Y: *“personeel werkt met uurrooster 20u – 25u – 32u”*.

Op de vraag *“Wie doet er jouw werk wanneer jij afwezig bent”* antwoordt mevr. Y: *“personeel”*.

De vraag *“is er een **mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle**”* werd als volgt beantwoord op het aanvraagformulier: *“Neen, Alles is in overleg met Y”*. Op de vraag *“licht toe”* wordt geantwoord: *“Y bepaalt (in overleg) de tijd , uren die ze beschikbaar is, en wil werken. bepaalt zelf haar verlof enz....”*

Op de vraag *“hoe en door wie wordt bepaald of de taken goed zijn uitgevoerd”* wordt geantwoord: *“in overleg”*.



Op 25 maart 2020 werd dhr. Z het volgende gemaïld:

*"(...) als ik jullie antwoorden bekijk ik tot de volgende conclusie kom:*

- *U doet u een beroep op Y wanneer één van uw vaste personeelsleden afwezig is of wanneer er een grote bestelling is.*
- *Het is dan aan Y om te bepalen of zij kan en wil komen of niet. Ze is daar volledig vrij in.*
- *Er is voor de rest geen verschil tussen Y en de overige werknemers: zij doet hetzelfde werk, ze wordt op dezelfde wijze behandeld en staat onder dezelfde hiërarchische controle als alle andere werknemers. Zij krijgt dezelfde instructies en taken.*
- *Zij maakt achteraf een factuur op met de door haar gewerkte uren.*

*Kunt u deze visie bevestigen?"*

Het antwoord van dhr. Z d.d. 7 april 2020 luidde:

- *er wordt inderdaad alleen beroep gedaan op Y, als er vast personeel afwezig is, of er grote bestellingen zijn, die het vast personeel niet aankunnen;*
- *het is aan Y volledig vrij te bepalen of ze wil of kan komen;*
- *voor de rest geen verschil tussen Y en de overige werknemers;*
- *Y maakt achteraf een factuur voor de gewerkte uren.*

*Voor Y zelfstandige was, heeft zij gewerkt bij bv X. Y kent het werk, een voordeel voor de bv en voor haar een extra inkomen, wat voor haar meer dan welkom is. (win-win - situatie)".*

**Gelet op het voorgaande stelt de administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de uitoefening van de arbeidsrelatie onvoldoende elementen naar voor brengt die verenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie werd gegeven, met name een zelfstandige samenwerking. Het gaat eerder om een arbeidsovereenkomst onder de vorm van een oproepcontract.**

**De partijen drukken de wil uit om op zelfstandige basis samen te werken en mevr. Y heeft de vrijheid om niet te komen als ze gevraagd wordt, maar voor het overige is er geen verschil met de wijze waarop met de andere werknemers wordt samengewerkt. Er is geen vrijheid van organisatie van het werk en er is de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 20 mei 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.2. Dossier n° 166 - Secteur d'activité : Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)

Dossier nr: 166/NL/2019/BV X

Verzoekende partijen

- BV X

- Dhr. W

### Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending d.d. 20 september 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. Y en dhr. W d.d. 17 september 2019;
- "Overeenkomst zelfstandige samenwerking" gesloten tussen BV X en dhr. W d.d. 1 september 2019;

Gelet op de bij mail d.d. 5 november 2019 aan dhr. Y gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op de bij mail d.d. 5 november 2019 aan dhr. W gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op de bij mail d.d. 21 januari 2020 van dhr. W ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 30 januari 2020 aan dhr. Y, waarbij aan het voormelde verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het uitblijven van een antwoord van dhr. Y;

Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekers werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door de BV X en door dhr. W.

De BV X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Deze vennootschap heeft als bestuurder de BVBA Z (KBO xxx.xxx.xxx), met als vaste vertegenwoordiger dhr. Y.

Dhr. W is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx.

De BV X baat een fitnesscentrum uit en heeft op 1 september 2019 met dhr. W een overeenkomst gesloten om op zelfstandige basis diensten als "personal trainer en adviseur fitness" te verlenen. De overeenkomst gaat in op 25 september 2019.

Gezien zij zekerheid willen krijgen omtrent de kwalificatie als zelfstandige wenden zij zich tot de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De aanvraag gebeurde op 20 september 2019 en de arbeidsrelatie startte op 25 september 2019. Bijgevolg stelt de Commissie vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet gestelde termijn van één jaar.

Blijkens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure, noch een onderzoek door een dienst van de instellingen van sociale zekerheid, met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie lopende. Bijgevolg bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag ontvankelijk is.

De arbeidsrelatie heeft betrekking op een activiteit in een fitnesscentrum (Nacebelcode: 93.199 – Overige sportactiviteiten).

Deze activiteit ressorteert niet onder één van de sectoren waarvoor de Koning specifieke criteria heeft opgesteld conform art. 334 van voormelde programmawet, noch onder één van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van deze programmawet.

Bijgevolg dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormelde programmawet, met name de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft **de wil der partijen** wordt in artikel 2 van de overeenkomst gesteld: *“Er wordt tussen de partijen uitdrukkelijk overeengekomen en erkend dat de aan de opdrachtnemer opgedragen – en door hem aanvaarde – opdrachten geen enkele band van ondergeschiktheid tussen hemzelf en X tot stand brengt en dat de opdrachten op zelfstandige basis worden uitgevoerd.”*

*Zowel naar de uitvoeringsmodaliteiten als naar de inhoud wordt de opdracht van de opdrachtnemer dan ook in volkomen vrijheid en onafhankelijkheid uitgeoefend.”*

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** wordt in artikel 2 van de overeenkomst gesteld: *“Aldus deelt de opdrachtnemer zijn activiteiten naar goeddunken in en beschikt hij zelfstandig over zijn tijd zonder dat hij uit dien hoofde tot enige verantwoording tegenover X gehouden is.*

*Anderzijds erkent de opdrachtnemer dat de uitvoering van de opdrachten (...) een activiteit veronderstelt van 3 dagen per werkweek.”*

Daarnaast stelt hetzelfde artikel ook dat de BV X en zijn aangestelden geen instructies noch bevelen kunnen geven met betrekking tot werktijden.

In het aanvraagformulier wordt op de vraag *“Beschrijf de organisatie van de werktijd”* geantwoord: *“De werktijd van W zal ingepland worden op basis van drukte in de onderneming X, maar ook op basis van de beschikbaarheid van de heer W zelf”.*

Op de vraag *“Kan u bijvoorbeeld 's morgens beslissen om die dag helemaal niet te gaan werken”* wordt geantwoord door dhr. W: *“Ik bepaal mijn eigen uren. Zodus als ik in de ochtend beslis om niet te gaan werken, dan kan dit. zonder daar verantwoording voor te hoeven afleggen ten opzichte van BV X.”*

Op de vraag *“Kan u beslissen om een week/maand/langere periode helemaal niet te komen werken?”* antwoordde dhr. W: *“Ja dit kan”.*

Op de vraag: *“Kan u beslissen om bijvoorbeeld voortaan die 3 dagen per week enkel 's morgens te presteren?”* antwoordde dhr. W *“Ja dit kan. Ik bepaal mijn eigen uren en plan deze in zoals ze mij (of de klanten) goed uitkomen”.*

Op de vraag: *“Wat gebeurt er ingeval van afwezigheid wegens ziekte (medisch attest vereist?)”* antwoorde W: *“Ik dien geen ziekte attest binnen te brengen. Mocht ik in de ochtend wegens ziekte niet kunnen werken, Dan is dit mijn verantwoordelijkheid en dan dien ik ook zelf de klanten te annuleren zonder daar verantwoording voor te hoeven afleggen ten opzichte van BV X.”*

Aangaande **de vrijheid van organisatie van het werk** wordt in artikel 2 van de overeenkomst gesteld dat BV X en zijn aangestelden geen instructies noch bevelen kunnen geven met betrekking tot de werkmethodes en/of werkorganisatie.

In artikel 4 van de overeenkomst wordt gesteld: *“De opdrachtnemer van zijn kant zal bij de uitvoering van zijn opdrachten al zijn knowhow ter beschikking stellen om deze opdrachten volgens de regels van de kunst uit te voeren.”*

Op de vraag: *“Worden er instructies gegeven over de wijze waarop u uw taken dient te vervullen? Wordt er gesteld hoe u die groepslessen dient aan te pakken? Bepaalt u zelf de inhoud van die lessen?”* antwoordde dhr. W: *“Ik bepaal zelf de inhoud van deze groepslessen/personal training en ben hier volledig vrij in.”*

Op de vraag *“De fitness voorziet volgens de website verschillende activiteiten (Bodypump, Yoga, Full body attack, Ready to change, sprint, WOD, Spinning, Crossboxing, Fitcamp 55+, Spinning). Zijn er activiteiten die specifiek zijn voorbehouden voor dhr. Y of voor uzelf? Of kunnen alle activiteiten behandeld worden door jullie beiden?”* antwoordde dhr. W: *“De activiteit “Ready 2 change” en “crossboxing” zijn activiteiten die ik alleen uitvoer omdat ik daarvoor de nodige diploma’s heb.”*

Betreffende **de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen** staat in artikel 2 van de overeenkomst: *“Onder geen beding beschikken X en zijn aangestelden ten aanzien van de opdrachtnemer en zijn aangestelden over enige vorm van werkgeversgezag, met dien verstande dat X en zijn aangestelden noch instructies en bevelen kunnen geven met betrekking tot werktijden, werkmethodes en/of werkorganisatie, noch over hen enige controle of toezicht kunnen uitoefenen.*

*Dit laatste doet wel geen afbreuk aan de verplichting in hoofde van de opdrachtnemer om op geregelde tijdstippen verslag uit te brengen over zijn werkzaamheden aan X en om werk af te leveren dat beantwoordt aan de regels van de kunst en aan de kwaliteitseisen die X stelt. Uiteraard wordt wel verwacht dat de gemaakte afspraken aangaande te presteren uren nagekomen worden, zodat de klanten van X, op de afgesproken tijdstippen hun lessen kunnen volgen.”*

In het aanvraagformulier wordt op de vraag *“Is er een mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle”* geantwoord: *“Er zal geen gezagscontrole zijn op de werken van de heer W. Er zal wel gekeken worden naar klanttevredenheid omtrent het al dan niet verderzetten van de samenwerking met de heer W”.*

Op de vraag *“Is dhr. Y ook aanwezig wanneer u uw taken uitoefent?”* antwoordde dhr. W: *“Soms. We houden geen rekening met elkaars agenda, maar het kan dus zeker zijn dat Y aanwezig is tijdens het uitvoeren van mijn diensten.”*

**Gelet op het voorgaande stelt de administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die verenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie werd gegeven, met name een zelfstandige samenwerking.**

**De partijen drukken in hun overeenkomst de wil uit om op zelfstandige basis samen te werken, er is vrijheid van organisatie van de werktijd, vrijheid van organisatie van het werk en uit de ontvangen informatie blijkt niet dat er een mogelijkheid is om een hiërarchische controle uit te oefenen.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

### 5.3. Dossier n° 171 - Secteur d'activité : Centres Publics d'Action Sociale (NACEBEL 84.115)

Dossier nr: 171/nl/2019/X

Verzoekende partij: welzijnsvereniging X

#### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de aanwezigheid van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending, met postdatum 7 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 4 oktober 2019, met de handtekening van mevr. A, directeur HR X;
- Ontwerp dienstverleningsovereenkomst voor zelfstandige thuisverpleging;

Gelet op de mail d.d. 13 november 2019 waarbij A om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 20 december 2019 van A ontvangen antwoorden. Deze mail bevat volgende stukken:

- Antwoorddocument bijkomende inlichtingen X;
- Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur mevr. B (1.1.2019 – 31.12.2019);
- Functieprofiel Directeur Bewonerszorg;
- Functieprofiel Maatschappelijk werker WZC;
- Functieprofiel Ergotherapeut of orthopedagoog;
- Functieprofiel Kinesitherapeut;
- Functieprofiel Teamcoach;
- Functieprofiel Animator;
- Functieprofiel Zorgkundige;
- Functieprofiel Administratief medewerker;
- Functieprofiel Kok;
- Functieprofiel Technisch medewerker;
- Functieprofiel Verantwoordelijke schoonmaak en logistiek;
- Functieprofiel Hulpkok;
- Functieprofiel Schoonmaker WZC;

Gelet op de mail d.d. 23 januari 2020 waarbij mevr. A om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 23 januari 2020 van mevr. A ontvangen antwoorden. Deze mail bevatte volgend stuk:

- Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur mevr. B (1.1.2020 – 31.12.2020);

Gelet op de mail d.d. 23 januari 2020 waarbij mevr. A op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 6 februari 2020;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. C, diensthoofd Thuisverpleging X, mr. D, raadsman van X, en de heer E, directeur Zorg X, tijdens de zitting van 6 februari 2020;

Gelet op de tijdens de zitting overhandigde stukken:

- Functieprofiel bachelor thuisverpleegkundige;
- Functieprofiel bachelor verpleegkundige;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

#### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekster werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door één partij bij de arbeidsrelatie, met name Welzijnsvereniging X.

Welijnsvereniging X, voorheen Zorgbedrijf Z, is een vereniging opgericht conform Deel 3, Titel 4, Hoofdstuk 2 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx.

Deze vereniging werd opgericht door het OCMW Z en de stad Z. De statutaire naamswijziging van Zorgbedrijf Z naar X werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van xx/xx/xxxx.

De vereniging heeft tot doel in te staan voor volwaardige en kwaliteitsvolle verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten (...) voor opvang van en zorg voor ouderen en kinderen, zoals residentiële seniorenzorg en thuiszorg, voorschoolse en buitenschoolse kinderopvang en ambulante revalidatie.

Concreet baat de vereniging vier woonzorgcentra, vier kinderopvangcentra en drie dienstencentra uit. Ze exploiteert ook drie assistentiewoningen, een poetsdienst, een dienst voor thuisverpleging, een dienst voor het leveren van warme maaltijden en een klusjesdienst.

De arbeidsrelatie waarop de aanvraag betrekking heeft betreft de arbeidsrelatie tussen mevr. B en welzijnsvereniging X.

Mevrouw B is als verpleegster verbonden met een arbeidsovereenkomst met X. Zij werkt in het woonzorgcentrum Y, één van de vier woonzorgcentra die Welzijnsvereniging X uitbaat. Naast haar deeltijdse tewerkstelling van 9,5u/week is mevr. B ook statutair benoemd bij dezelfde vereniging (19u/week).

Betrokkene wenst daarnaast ook op zelfstandige basis, als zelfstandig thuisverpleegster, te werken voor de thuisverplegingsdienst van X.

X richt zich tot de Commissie met het oog op de kwalificatie van deze toekomstige arbeidsrelatie.

Zowel ter zitting als in het aanvraagformulier benadrukt X dat zij zich genoodzaakt ziet om, gelet op de krapte op de arbeidsmarkt, naast de thuisverplegers in dienst van X, een beroep te doen op zelfstandige thuisverplegers teneinde aan de vraag tot thuisverpleging te kunnen blijven voldoen.

X wijst erop dat zij vaststellen dat een heel aantal verpleegkundigen die zij in dienst hebben als werknemers nu reeds actief zijn als zelfstandige in bijberoep en thuisverpleegdiensten leveren.

Bijgevolg stellen zij zich de vraag in welke mate het mogelijk is om hun huidige werknemers-verpleegkundigen in te schakelen als zelfstandige in hun thuisverplegingsdienst. In die zin is de voorgelegde arbeidsrelatie een testcase.

Er wordt ter zitting benadrukt dat hun vraag enkel betrekking heeft op de verpleegkundigen die in een woonzorgcentrum werken en dat het niet de bedoeling is om de huidige werknemers van hun thuisverpleegdienst bijkomend in te schakelen als zelfstandige thuisverplegers.

De aanvraag werd ingediend door één der partijen, op basis van artikel 338, §2 van de Programmawet van 27 december 2006.

Dit artikel laat een aanvraag op initiatief van elke partij toe, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

De aanvraag tot kwalificatie gebeurde op 4 oktober 2019, voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie en volgens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie lopende, noch werd er, volgens de aanvrager, door één van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek geopend.

Bijgevolg gebeurde de aanvraag binnen de termijn vervat in artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet en bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 Arbeidsrelatieswet.

De aanvraag heeft betrekking op een activiteit in een Openbaar Centrum voor Maatschappelijk welzijn (Nacebel 84.115).



Conform artikel 332 Arbeidsrelatieswet mag er bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie (en bij het toepassen van het overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid) geen afbreuk gedaan worden aan elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

Artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet stelt het volgende: *“Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties”*.

Opdat artikel 5bis WAO van toepassing zou zijn dienen er vier voorwaarden tegelijkertijd vervuld te worden:

- bijkomende dienstprestaties;
- in uitvoering van een aannemingsovereenkomst;
- gelijkaardige prestaties;
- voor eenzelfde opdrachtgever.

Van zodra aan de toepassingsvoorwaarden van dit vermoeden wordt voldaan treedt het onweerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst in werking, zonder dat het bewijs van de gezagsrelatie moet worden geleverd<sup>8</sup>.

Uit de gegevens van het aanvraagformulier en uit de antwoorden op de bijkomende schriftelijke vragen blijkt dat mevr. B verbonden is met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur met het OCMW Z.

De overeenkomst ging in op 1/1/2019 en eindigde op 31/12/2019. Op 1/1/2020 ging er een nieuwe overeenkomst in. Deze overeenkomst zal eindigen op 31/12/2020.

Daarnaast wenst mevr. B **bijkomende prestaties** uit te oefenen voor dezelfde opdrachtgever in **uitvoering van een aannemingsovereenkomst**.

De aanvraag bevat een ontwerp van dienstverleningsovereenkomst voor zelfstandige thuisverpleging.

De arbeidsovereenkomst vermeldt dat de overeenkomst betrekking heeft op het uitoefenen van de functies die verbonden zijn aan de graad van gegradueerd verpleegkundige. In het aanvraagformulier wordt gesteld dat de arbeidsprestaties geleverd door de verpleegkundige in het woonzorgcentrum onder meer volgende taken omvat: het instaan voor verpleegkundige en verzorgingshandelingen (preventief en curatief). Daarnaast worden ook nog volgende taken vermeld: het inspelen op de geestelijke en sociale behoeften van de bewoner, het zorgen voor een aangename sfeer, het meebepalen en uitdragen van het beleid, het instaan voor de dagelijkse organisatie, coördinatie en planning van de werking van de dienst.

De dienstverleningsovereenkomst stelt dat betrokkene de diensten zal leveren die X aanbiedt aan haar klanten, met name: hulp bij de dagelijkse persoonlijke verzorging (wassen, kleden,...) en voor

---

<sup>8</sup> VAN DEN LANGENBERGH, K. en VAN REGENMORTEL, A., “Analyse van de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie”, Actuele problemen van het sociaizekerheidsrecht, Brugge, Die Keure, 2015, 146.

alle acute, chronische of technische zorgen zoals inspuitingen, (complexe) wondverzorgingen en compressietherapie, stomazorg, diabetesbestrijding, sondevoeding, pijnpomp, chemotherapie, hulp bij klaarzetten en/of toedienen van medicatie, geriatrische, palliatieve, oncologische en psychiatrische zorg, incontinentieproblematiek.

Er werd volgende bijkomende schriftelijke vraag gesteld: *“Heeft men voor de taken als zelfstandige dezelfde opleiding, diploma’s, vaardigheden, kennis, enz. nodig als voor de taken als verpleegkundige in het WZC? Zo nee, waar zit het verschil?”*

Het antwoord luidde: *“Ja”*.

Tijdens de zitting bezorgde dhr. E de Commissie het functieprofiel van een bachelor thuisverpleegkundige bij X en het functieprofiel van een bachelor verpleegkundige bij X.

Tijdens de zitting werd verduidelijkt dat de taken van de verpleegkundige en die van een thuisverpleegkundige technisch gelijk zijn, maar dat de taken van een verpleegkundige in een woonzorgcentrum ruimer zijn.

De essentie van beide functies is dezelfde, met name het instaan voor verpleegkundige- en verzorgingshandelingen.

De prestaties als thuisverpleegkundige en die als verpleegkundige in een woonzorgcentrum zijn bijgevolg **gelijkaardig**.

Wat betreft de opdrachtgever werd volgende schriftelijke vraag gesteld: *“Mevrouw Vandaele werkt als verpleegkundige in WZC Y en wenst daarnaast ook als zelfstandige thuisverpleegster ingeschakeld te worden in de afdeling Zorg (info organigram website). Kunt u bevestigen dat beide activiteiten uiteindelijk gebeuren voor dezelfde juridische entiteit (welzijnsvereniging X), weliswaar onder verschillende hiërarchische meerderen (C voor wat betreft de thuisverpleging en F voor WZC Y), die op hun beurt uiteindelijk onder het gezag staan van dezelfde algemeen directeur?”*

Op deze vraag werd geantwoord: *“”Bovenstaande redenering klopt”*.

Hieruit blijkt dat de prestaties als verpleegkundige in WZC Y en die als zelfstandig thuisverpleegster uiteindelijk zullen gebeuren voor **dezelfde juridische entiteit** (Welzijnsvereniging X) en dus **voor dezelfde opdrachtgever**.

**Bij wijze van conclusie kan gesteld worden dat mevr. B bijkomende dienstprestaties zal verrichten in het kader van een aannemingsovereenkomst voor dezelfde opdrachtgever waarmee zij reeds verbonden is met een arbeidsovereenkomst. Conform art. 5bis Arbeidsovereenkomstenwet worden alle prestaties bijgevolg onweerlegbaar vermoed te worden uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 6 februari 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.4. Dossier n° 173 - Secteur d'activité : Services administratifs combinés de bureau (NACEBEL 82.110)

Dossier nr: 173/nl/2019/X

Verzoekende partij: mevr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de aanwezigheid van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending, met postdatum 30 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 30 oktober 2019, met de handtekening van mevr. X;

Gelet op de mail d.d. 5 december 2019 waarbij X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 15 december 2019 van mevr. X ontvangen antwoorden. Deze mail bevat volgende stukken:

- Arbeidsovereenkomst gesloten d.d. 30 mei 2013 tussen mevr. X en BVBA Y.
- Samenwerkingsovereenkomst gesloten d.d. 29 oktober 2019 tussen mevr. X en BVBA Y.
- Samenwerkingsovereenkomst gesloten d.d. 4 juli 2019 tussen mevr. X en BVBA Z.

Gelet op de mail d.d. 16 januari 2020 waarbij mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 20 januari 2020 van mevr. X ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 23 januari 2020 waarbij mevr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 6 februari 2020;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. X tijdens de zitting van 6 februari 2020;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekster werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door één partij bij de arbeidsrelatie, met name mevr. X.

Mevr. X werkt sedert 13 juni 2013 bij de BVBA Y met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Zij vervulde er de functie van office manager.

De BVBA Y is gekend bij de Kruispuntbank van ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx en de maatschappelijke zetel is gevestigd op het adres xxx.

In het begeleidend schrijven bij de aanvraag vermeldt mevr. X dat zij ook actief is als zelfstandige in bijberoep. Zij houdt zich in die hoedanigheid bezig met online marketing en administratie. Zij is bij de KBO gekend onder nummer xxx.xxx.xxx.

Mevr. X stelt dat ze haar ontslag heeft ingediend bij de BVBA Y om van haar zelfstandige activiteit vanaf 1 januari 2020 haar hoofdberoep te maken.

Vanaf dezelfde datum wenst zij ook voor de BVBA Y, haar gewezen werkgever, te werken als zelfstandige. Hiertoe werd een samenwerkingsovereenkomst opgesteld. Deze overeenkomst stipuleert onder punt 12: *“De Opdrachtnemer dient een aanvraag in bij de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie om de relatie opdrachtgever-zelfstandige te laten bevestigen en schijnzelfstandigheid te vermijden”*.

De aanvraag tot kwalificatie werd ontvangen op 12 november 2019, voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie en volgens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie lopende, noch werd er, volgens de aanvrager, door één van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek geopend.

Bijgevolg gebeurde de aanvraag binnen de termijn vervat in artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet en bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 Arbeidsrelatieswet.

Op het aanvraagformulier wordt als activiteitssector van de onderneming vermeld: freelance office support en online marketing.

De activiteit die uitgeoefend wordt in het kader van de arbeidsrelatie wordt op het aanvraagformulier als volgt omschreven: administratie (personeelsadministratie, facturatie, aankoop), vertalingen, adviesverlening.

In de overeenkomst wordt gesteld dat het gaat om volgende opdrachten/prestaties: voorbereiding boekhouding, personeelsadministratie, beheer website & social media, aankoop + contactpersoon leveranciers, operationele ondersteuning. Onder operationele ondersteuning dient verstaan te worden: adviesverlening, nalezen teksten en rapporten en vertalingen.

Er werden aan mevr. X gevraagd om haar taken als bediende en als zelfstandige bij de BVBA Y te omschrijven.

Haar antwoorden resulteerden in volgende tabel:

<b>Taak</b>	<b>WN</b>	<b>Zelfst.</b>
Receptie	x	0
telefoon	x	0
post	x	0
Kantoor: meetings voorbereiden	x	0
Kantoor: overzichten actualiseren	x	0
Kantoor: teksten nalezen	x	x
Kantoor: mailings versturen = marketing nieuwsbrief	x	x
praktische zaken: poetsvrouw	x	0
praktische zaken: verwarming	x	0
praktische zaken: klusjes	x	0
praktische zaken: andere	x	0
bestellen kantormateriaal	x	x
boodschappen	x	0
postkantoor	x	0
Ondersteuning zaakvoerder consultants: opvolging prospectie en afspraken	x	0
Ondersteuning zaakvoerder voorbereiden: offertes en contracten	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: afwerking offertes en contracten	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: opvolging opdrachten	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: openbare aanbestedingen	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: klassement	x	0
Financiële administratie: check inkomend facturen	x	x
Financiële administratie: betaling	x	x
Personeelsadministratie	x	x
Vorbereiding boekhouding	x	x
Marketing: beheer website	x	x
Marketing: beheer social media	x	x
Marketing: nieuwsbrieven = mailing	x	x

Gezien het geen activiteiten betreft waarvoor er specifieke criteria werden opgesteld in artikel 337/1 Arbeidsrelatieswet, dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet, met name de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Inzake **de wil der partijen** wordt in de samenwerkingsovereenkomst gesteld: *“De partijen wensen bij deze overeenkomst een samenwerking te concipiëren waarbij de Opdrachtnemer in volledige onafhankelijkheid op zelfstandige wijze en zonder onder het gezag te staan van de Opdrachtgever prestaties zal verrichten.”*

In punt 2 van de overeenkomst staat: *“De opdrachtnemer zal de opdrachten uitvoeren volgens zijn eigen wensen en inzichten; zonder dat hij onder gezag staat van de opdrachtgever”.*

Ter zitting verduidelijkte mevr. X dat zij op zoek was naar een nieuwe uitdaging, dat zij meer variatie wenste in haar werk. Vanaf 1 maart 2019 werkte ze deeltijds in plaats van voltijds om zich te kunnen bijscholen (marketing en copywriting) om vervolgens vanaf 25 april 2019 zelfstandige in bijberoep te worden.

De volgende stap was het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst om vanaf 1 januari 2020 volledig zelfstandig te worden. Haar gewezen werkgever heeft zelf gevraagd of hij klant kon worden. Ze is vervolgens te rade gegaan bij het sociaal secretariaat. Daar werd aangeraden om de arbeidsrelatie voor te leggen aan de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Het aanvraagformulier stelt wat betreft **de vrijheid van organisatie van de werktijd**: *“De werktijd wordt bepaald door de freelancer. Zij bepaalt zelf waar en wanneer zij prestaties zal verrichten. Er wordt geen planning of uurrooster vooropgesteld.”*

Uit de bijkomende vragen die gesteld werden bleek dat:

- er geen minimumaantal uren aanwezigheid op kantoor is vereist;
- er geen bepaalde dagen/uren van verplichte aanwezigheid op kantoor zijn;
- zij niet vooraf dient te melden of zij al dan niet op kantoor zal zijn;
- zij kan beslissen om bijvoorbeeld een week/een maand/meerdere maanden helemaal niet te werken;
- ze zelf bepaalt wanneer en hoeveel vakantie ze neemt;
- ze bij ziekte geen doktersattest moet voorleggen;
- ze zich bij langere afwezigheden zal laten vervangen door een andere freelancer;
- er geen verplicht bij te wonen vergaderingen/opleidingen zijn;
- ze opdrachten kan weigeren.

Het aanvraagformulier vermeldt wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk**: *“De freelancer bepaalt zelf hoe zij de prestaties indeelt. Zij verricht deze prestaties in volledige onafhankelijkheid, op zelfstandige wijze en zonder onder het gezag te staan van de Opdrachtgever”.*

In punt 2 van de overeenkomst staat: *“De opdrachten zullen geval per geval worden doorgegeven aan de opdrachtnemer, die de vrijheid heeft deze opdrachten al dan niet te aanvaarden. Indien de Opdrachtnemer om welke reden dan ook een bepaalde opdracht niet wenst te aanvaarden of niet kan aanvaarden, zal hij de Opdrachtgever hiervan tijdig in kennis stellen teneinde diens organisatie en dienstverlening niet in het gedrang te brengen.”*

Uit de bijkomende vragen die gesteld werden bleek dat:

- alle taken kunnen verricht worden zowel vanuit haar eigen huis als vanop kantoor;
- zij zelf bepaalt waar ze de taken zal verrichten;
- er geen taken zijn die verplicht thuis of verplicht ter plaatse verricht dienen te worden;
- er geen instructies zijn over de wijze waarop bepaalde taken verricht moeten worden. Ze volgt haar eigen werkwijze.

In het aanvraagformulier wordt wat betreft **de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen** gesteld: *“De freelancer voert de prestaties uit met alle bekwaamheid, onafhankelijkheid en toewijding van een professioneel optredene partij, met inachtneming van de kwaliteitsrichtlijnen bepaald door de opdrachtgever.”*

Ter zitting verduidelijkte mevr. X dat de BVBA Y helemaal geen controle uitoefent op haar werk. Als zij een fout zou maken in haar werk, dan zal het de klant van de BVBA Y zijn die dit zal opmerken en haar zal contacteren.

**Gelet op het voorgaande stelt de administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de uitoefening van de arbeidsrelatie geen voldoende elementen naar voor brengt die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie werd gegeven, met name een zelfstandige samenwerking. De partijen drukken in hun overeenkomst de wil uit om op zelfstandige basis samen te werken, er is vrijheid van organisatie van de werktijd, vrijheid van organisatie van het werk en er is geen mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 6 februari 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.5. Dossier n° 175 - Secteur d'activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)

Dossier nr: 175/nl/2019/X

Verzoekende partij: mevr. X

### Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de aanwezigheid van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie d.d. 28 november 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 28 november 2019;

Gelet op de mail d.d. 7 januari 2020 waarbij mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 9 januari 2020 van mevr. X ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 5 februari 2020 waarbij mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 6 februari van mevr. X ontvangen antwoorden;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.



### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekster werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door één partij bij de arbeidsrelatie, met name X.

Mevr. X baat koffiehuis X uit op het adres xxx. Zij is gekend bij de Kruispuntbank van ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat dhr. Y, partner van mevr. X, onbezoldigd helpt in de zaak. Hij helpt op drukke momenten op zaterdag, zondag en feestdagen. Hij helpt bij de keukenvorbereiding van de maaltijden, bij de afwas en bij de zaalbediening.

Dhr. Y, die op hetzelfde adres gedomicilieerd is als mevr. X, werd bij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen Xerius ingeschreven als zelfstandige in bijberoep. Gezien hij onbezoldigd is dient hij geen bijdragen te betalen.

Mevr. X wenst duidelijkheid over de kwalificatie van deze arbeidsrelatie omdat een collega haar erop had gewezen dat zij haar partner moest inschrijven als flexijobber.

Op het aanvraagformulier wordt als datum van aanvang van de arbeidsrelatie 28 november 2019 vermeld.

Uit inlichtingen verkregen bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen blijkt evenwel dat dhr. X al sedert 30 juni 2016 aangesloten is als zelfstandige in bijberoep.

Dit werd door mevr. X bevestigd bij mail d.d. 6 februari 2020.

**Conform artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet dient een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie aan de administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie te gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.**

**Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 30 juni 2016 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.**

**Uit het voorgaande volgt dat de bovenvermelde aanvraag niet ontvankelijk is vermits deze niet binnen de gestelde termijn gebeurde.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 6 februari 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.6. Dossier n° 176 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 176/NL/2019/X

Verzoekende partij: mevr. X

### Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, ontvangen op 5 december 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier van mevr. X d.d. 30 november 2019;

Gelet op de mail d.d. 9 december 2019 waar aan mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt verzocht;

Gelet op de mail d.d. 30 januari 2020 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen. Er wordt mevr. X op gewezen dat mocht er op 1 maart 2020 nog steeds geen antwoord zijn ontvangen, de Commissie ervan uitgaat dat de redelijke termijn voor het indienen van antwoorden is verstreken en de Commissie haar aanvraag wegens onvolledigheid onontvankelijk kan verklaren;

Gelet op het uitblijven van een antwoord op deze mail;

Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;

- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekster werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door mevr. X.

Betrokkene werkt als kinderverzorgster in kinderopvang Y, in xxx. Mevr. X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Dit nummer werd stopgezet op 31 december 2019.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie een aanvang nam op 1 januari 2013.

Conform artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet dient de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie te gebeuren uiterlijk binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

In het aanvraagformulier wordt evenwel vermeld: *“Ik begon als onthaalouder en dacht dat ik later mee ging als eigenaar in de onderneming, maar later moest ik als zelfstandige facturen sturen”*. Hieruit blijkt dat de arbeidsrelatie een zekere evolutie onderging. Indien in het afgelopen jaar een belangrijke wijziging in een essentieel bestanddeel van de arbeidsrelatie zou zijn aangebracht, zou het eventueel om een nieuwe arbeidsrelatie kunnen gaan, die wel tijdig aan de Commissie zou zijn voorgelegd.

Teneinde die mogelijkheid te onderzoeken werden er bij mail d.d. 9 december 2019 aan mevr. X volgende vragen gesteld: *“Uit uw aanvraagformulier blijkt dat u reeds sedert 1/1/2013 werkt als zelfstandige bij de Y. Is dit correct? Zo ja, is er steeds op dezelfde wijze samengewerkt of is de samenwerking grondig gewijzigd in het afgelopen jaar? De kinderopvang wordt uitgebaat door Z. Is er een familieband?”*

Gezien er geen antwoord werd ontvangen werd op 30 januari 2020 een rappel gestuurd. Hierbij werd mevr. X erop gewezen dat mocht er op **1 maart 2020** nog steeds geen antwoord zijn ontvangen, wij ervan uitgaan dat de redelijke termijn voor het indienen van antwoorden verstreken is.

Tot op heden kwam er geen reactie op deze mail.

**Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 1 januari 2013 en mevrouw X geen elementen naar voor bracht die kunnen doen besluiten dat de arbeidsrelatie in het jaar voorafgaand aan de aanvraag fundamenteel gewijzigd is, dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde, waardoor de aanvraag niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.7. Dossier n° 177 - Secteur d'activité : Commerce de gros de matériel électrique, y compris le matériel d'installation (NACEBEL 46.693)

Dossier n° : 177 – FR – 20200107

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 7/1/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- le contrat de travail du 29/5/2000 ;
- l'avenant au contrat de travail ;
- la délégation de pouvoir ;
- copie de la publication au MB du renouvellement des mandats des administrateurs du 17/7/2009 et du 11/5/2015.

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Maître Sylviane Michielsens, représentant Monsieur X, a été entendue en date du 30/1/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

Que Monsieur X est lié à la SA Y par un contrat de travail depuis le 26 mars 1990 et qu'il exerce également en vertu d'une décision du conseil d'administration publiée au MB pour la première fois en 2001 et plusieurs fois renouvelée, un mandat d'administrateur à titre gratuit ;

Que l'intéressé s'interroge sur le maintien possible de son statut de travailleur salarié (pour ce qui est de sa fonction de directeur général) et de son mandat d'administrateur exercé à titre gratuit suite aux nouvelles dispositions du Code des sociétés et des associations ;

Que la relation de travail et l'exercice du mandat ont débuté respectivement, il y a près de 30 ans et 20 ans ;

Que la demande n'a donc pas été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Qu'au vu de l'objectif de la Loi-programme (I) du 27/12/2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « ruling social » attribuée à la Commission, celle-ci ne peut se prononcer sur une demande relative à une relation de travail aussi ancienne ;

Que la Commission n'est pas compétente pour répondre à l'incidence que peuvent avoir les dispositions du Code des sociétés sur la nature d'une relation de travail entamée de si longue date;

Qu'en effet, la question doit être posée aux organismes de sécurité sociale compétents dont les coordonnées ont été fournies à l'avocate de l'intéressé lors de l'audience ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable.**

Ainsi décidé à la séance du 30/01/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.8. Dossier n° 178 - Secteur d'activité : Activités des agences de travail temporaire (NACEBEL 78.200)

Dossier nr: 178/NL/2020/BVBA X

Verzoekende partij: BVBA X

### Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending d.d. 10 januari 2020;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, d.d. 3 januari 2020;
- Shedule 1, (incorporated to the Service Agreement dated 1st march 2019 in force between B.V. Y and X BVBA);

Gelet op de mail d.d. 29 januari 2020 waarbij de BVBA X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 30 januari 2020 vanwege BVBA X ontvangen stukken:

- Project overeenkomst d.d. 18 april 2019 afgesloten tussen BVBA Z en BVBA X;
- Addendum Project overeenkomst d.d. 31 oktober 2019 afgesloten tussen BVBA Z en BVBA X.

Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;

- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

### **Beslist bij meerderheid der stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoeker werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door de BVBA X.

De vennootschap is gekend bij de kruispuntbank van ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx.

De BVBA X is een uitzendbureau gespecialiseerd in interim-management: tijdelijke opdrachten, meestal in het kader van een welbepaald project (projectmanagement) of bij de introductie van nieuwe werkmethodes (change management) of crisismanagement.

Er zijn drie partijen in een dergelijke situatie: de opdrachtgever, die een interim-manager of specialist zoekt, de interim-manager / specialist zelf en BVBA X als tussenpersoon.

In casu is de opdrachtgever Y (KBO xxx.xxx.xxx – vennootschap naar Nederlands recht).

BVBA X zorgt voor die specialist, in casu een interim-manager / accountant, onder vorm van de BVBA Z.

Deze laatste twee sluiten een projectovereenkomst om de opdracht bij Y uit te voeren.

De opdracht behelst een opdracht als “Accounting specialist” en begon op 25 april 2019 en eindigde op 30 september 2019. Bij een addendum d.d. 31 oktober 2019 werd de opdracht verlengd van 1 oktober 2019 tot 31 mei 2020.

De opdracht wordt uitgevoerd door dhr. A, zaakvoerder van de BV Z.

De aanvraag gebeurde enkel door de BVBA X. In het aanvraagformulier wordt gesteld dat de aanvraag gebeurt omdat Y dit als voorwaarde stelt.

De voorgelegde overeenkomst is de projectovereenkomst tussen BVBA X en BVBA Z, dus een overeenkomst tussen twee vennootschappen.

Deze overeenkomst bevat in bijlage de “algemene voorwaarden voor een project”. In artikel 2.1 van deze algemene voorwaarden wordt gesteld: *“De Zelfstandig Interim-Manager zal de Opdracht als zelfstandig ondernemer uitvoeren, dit houdt ondermeer in dat hij volledig onafhankelijk en vrij bepaalt hoe, op welk tijdstip en met behulp van welke middelen hij de opdracht uitvoert”*.

De Commissie is bevoegd om beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Een arbeidsrelatie in de zin van art. 328 Arbeidsrelatiewet is een professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer, hetzij zelfstandig natuurlijk persoon.

Een overeenkomst tussen twee vennootschappen kan niet beschouwd worden als een arbeidsrelatie in de zin van de Arbeidsrelatiewet.

De rechtspraak stelt wel duidelijk dat prestaties krachtens een dergelijke overeenkomst enkel kunnen aangemerkt worden als de uitvoering van een arbeidsovereenkomst wanneer er sprake is van een wilsgebrek of veinzing (Arbeidshof Brussel, 26 september 2008, *JTT*, 2008, p. 468). Uiteraard dient er dan ook sprake te zijn van een ondergeschikt verband, anders is er een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil van de partijen erin bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen tussen een fysiek persoon en een vennootschap. (Arbeidsrechtbank Brugge, 28 december 1994, *JTT*, 1995, p. 305).

**Gezien noch de Y, noch de BVBA Z, noch de heer A de Commissie gevat hebben kan de Commissie geen beslissing nemen met betrekking tot de eventuele aanwezigheid van veinzing in de verhouding tussen Y en de BVBA Z en de eventuele hieruit volgende arbeidsrelatie tussen de NV Y en de heer A.**

**De aanvraag gaat enkel uit van de BVBA X, die als tussenpersoon enerzijds een commerciële overeenkomst heeft met Y en anderzijds een commerciële overeenkomst met de BVBA Z. Dit betreft telkens een verhouding tussen vennootschappen en is derhalve geen arbeidsrelatie.**

**Bijgevolg kan enkel geconcludeerd worden dat de aanvraag van BVBA X niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts



## 5.9. Dossier n° 179 - Secteur d'activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)

Dossier nr: 179/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

### Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending d.d. 22 januari 2020;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van mevr. X d.d. 14 januari 2020;
- “Verklaring op eer - Stopzetting als zelfstandige” van mevr. X d.d. 14 januari 2020.

Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekster werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door mevr. X en is vergezeld van een door mevr. X ondertekende “verklaring op eer – stopzetting als zelfstandige”, d.d. 14 januari 2020, die stelt: *“De ondergetekende verklaart hierbij geen enkele zelfstandige activiteit te hebben opgestart. Geen enkel mandaat wordt waargenomen en evenmin wordt een technische en/of commerciële activiteit als werkend vennoot uitgeoefend”*.

Betrokkene werkte als zaal- en keukenmedewerker in een horecazaak. Het aanvraagformulier vermeldt als KBO-nummer xxx.xxx.xxx. Dit nummer behoort toe aan besloten vennootschap Y.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie werd aangevat in oktober 2019 en dat die op het moment van het indienen van de aanvraag al opnieuw was beëindigd.

De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie werd opgericht door de programmawet (I) van 27 december 2006. In de voorbereidende werkzaamheden van deze programmawet wordt de opdracht van de commissie, omschreven als “social ruling”, zijnde het treffen van beslissingen betreffende de aard van een arbeidsrelatie (Ontwerp van programmawet (I), *Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 207).

In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: *“...de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Rulingcommissie “schijnzelfstandigen” worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden.”* (ibid., 202)

De oprichting van de “Administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie” (later omgedoopt tot de huidige benaming “Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie” door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft) kadert in dit preventieve luik, waarbij het “*verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties*” als één van de doelstellingen wordt aangemerkt (ibid., 207).

**Gezien het preventief karakter van de “social ruling” is de Commissie niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn. Hieruit volgt dat de aanvraag van mevr. X niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.10. Dossier n° 181 - Secteur d'activité : Algemene ziekenhuizen (NACEBEL 86.101)

Dossier nr: 181/NL/2020/X

Verzoekende partij: dr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie;

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De heer X diende op 10 februari 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;

De aanvrager gaf in het aanvraagformulier aan dat hij zich niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De Administratieve Commissie verzocht op 4 maart, op 5 maart, op 24 maart, op 4 mei, op 11 mei 2020 en op 22 juni 2020 bijkomende inlichtingen, die de aanvrager ook in grote mate verstreekte.

Hieruit blijkt dat X een Nederlands cardioloog is, die vanaf 1 juni 2020 wou starten met een zogenaamd fellowship "interventiecardiologie" in het AZ Y (KBO xxx.xxx.xxx). Hij wenste bevestiging te bekomen van zijn zelfstandig statuut teneinde elke vorm van latere discussie te voorkomen, ook met de Nederlandse belastingdienst.

Na ontvangst van een afschrift van een *overeenkomst omtrent Fellowship interventionele cardiologie*, verzocht de Commissie de aanvrager en het AZ Y om een afschrift van de toepasselijke reglementen voor te leggen, waaronder ook het reglement van inwendige orde. Hieraan gaf men geen gevolg.

Op 27 mei 2020 deelde de aanvrager aan de Commissie wel mee dat hij zijn aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie intrekt.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;

- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van een meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de aanvraag **zonder voorwerp** is geworden.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 juli 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.11. Dossier n° 182 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 182/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: «De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...]»;

Gelet op de deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie d.d. 16 maart 2020;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Begeleidend schrijven mr. Y d.d. 16 maart 2020;
- Aanvraagformulier van mevr. X d.d. 16 maart 2020;
- Samenwerkingsovereenkomst d.d. 24 november 2018;
- Schrijven d.d. 30 september 2019;
- Facturen januari – augustus 2019;
- Aangetekend schrijven d.d. 30 september 2019;
- Schrijven d.d. 25 oktober 2019;
- Schrijven d.d. 28 november 2019.

Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;

- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

### **Beslist bij meerderheid van stemmen:**

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekster werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door mevr. X.

Betrokkene baatte kinderdagverblijf Z uit samen met mevr. Q.

Mevr. X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Mevr. Q is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie werd aangevat op 1 januari 2019.

Conform artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet dient de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie te gebeuren uiterlijk binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Tevens bleek dat de arbeidsrelatie op het moment van het indienen van de aanvraag al was beëindigd.

Het aanvraagformulier bevat in bijlage het schrijven d.d. 30 september 2019 waarbij mevr. X de samenwerkingsovereenkomst die zij had gesloten met mevr. Q opzegt, met ingang van 30 september 2019.

Dit schrijven voorziet een opzeggingstermijn van drie maanden, zoals overeengekomen in de samenwerkingsovereenkomst, waardoor de samenwerking definitief werd beëindigd op 31 december 2019.

De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie werd opgericht door de programmawet (I) van 27 december 2006. In de voorbereidende werkzaamheden van deze programmawet wordt de opdracht van de commissie, omschreven als "social ruling", zijnde het treffen van beslissingen betreffende de aard van een arbeidsrelatie. (Ontwerp van programmawet (I), *Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 207).

In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: "...de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Rulingcommissie "schijnzelfstandigen" worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden." (ibid., 202)

De oprichting van de "Administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie" (later omgedoopt tot de huidige benaming "Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie" door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft) kadert in dit preventieve luik, waarbij het "verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties" als één van de doelstellingen wordt aangemerkt (ibid., 207).

**Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 1 januari 2019 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.**

**Daarnaast is de Commissie, gelet op het preventief karakter van de “social ruling” niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn.**

**Hieruit volgt dat de aanvraag van mevr. X niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.12. Dossier n° 183 - Secteur d'activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)

Dossier nr: 183/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie;

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De heer X diende op 25 mei 2020 per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Een kopij van een uittreksel uit een aandelenregister.

De Administratieve Commissie verzocht op 26 mei 2020 bijkomende inlichtingen, die de aanvrager op 27 mei 2020 ook effectief verstrekke.

De Commissie heeft vervolgens zijn aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt voorts vast dat de aanvrager in het verleden werkte in een pita-restaurant ("A"), uitgebaat door besloten vennootschap Y (KBO-nummer xxx.xxx.xxx). Zijn taak bestond erin pita te maken, vlees en groenten te snijden, bestellingen op te nemen en de zaak en het materiaal schoon te maken.

De aanvrager legt uit dat zijn arbeidsrelatie met Y in de vakantie van 2019 een aanvang nam. Het ging volgens hem om een studentenovereenkomst, die duurde tot eind september 2019. Hierna dacht hij als voltijdse werknemer in dienst te zijn. Hij ondertekende het aandelenregister waarvan hij een kopij voorlegt. Hij dacht dat dit een arbeidsovereenkomst was.

Op 6 mei 2020 kwam hij te weten dat Y BV voor hem een aanvraag tot inschrijving als zelfstandige had ingediend bij het sociale verzekeringsfonds Xerius, dit met ingang vanaf 1 april 2020. Dit gebeurde volgens de aanvrager buiten zijn medeweten om. Op 7 mei 2020 heeft hij zijn activiteiten bij Y BV stopgezet. Hij heeft de arbeidsrelatie dus onmiddellijk beëindigd toen hij vernam dat hij als zelfstandige werd ingeschreven.



De Commissie wijst erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een “social ruling” mogelijk te maken. De rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, §2 en §4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de aanvraag van de heer X niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 juli 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

### 5.13. Dossier n° 184 - Secteur d'activité : Autres transports terrestres de voyageurs (NACEBEL 49.390)

Dossier n° : 184 – FR - 20200618

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur X

#### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 18/6/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- les différentes annexes : les critères sectoriels de présomption, la convention de partenariat avec la société Y, les éléments supplémentaires de nature à éclairer la nature de la relation de travail, diverses captures d'écran ;
- la procuration donnée par le requérant.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 3/7/2020, soit :

- des précisions relatives à la demande introduite.

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées, la Commission **décide, à la majorité** ;

## 1. Faits et antécédents

La société Y s.p.r.l. exerce ses activités dans le secteur du transport de personnes.

Le 8 juillet 2019, Monsieur X a conclu avec cette société une convention intitulée « *convention de partenariat entre associés* ». Aux termes de cette convention, Monsieur X s'engage à effectuer des prestations en tant que chauffeur, suivant un horaire établi par le gérant (10 heures par jour, 6 jours par semaine ; il existe un horaire de jour et un horaire de nuit). La convention présente Monsieur X comme étant associé actif mais celui-ci déclare qu'il ne se souvient pas avoir jamais signé le registre des parts et qu'à sa connaissance, il ne possède aucune part dans la société.

La société Y agit quant à elle dans le cadre d'une convention de partenariat avec la société Z.

Monsieur X utilise les véhicules appartenant à la s.p.r.l. Y. Lorsqu'il effectue ses prestations, il se connecte à la plateforme Z via une application installée sur le téléphone présent dans le véhicule. Il est enregistré dans l'application de Z comme chauffeur de l'entreprise Y.

En contrepartie de ses prestations, la société Y s'engage à accorder à Monsieur X une indemnité mensuelle fixe de 1700 € à titre de « *revenu net minimum (salaire de base 6 jours semaine)* » (éventuellement complétée d'une prime de productivité), et ce à condition qu'il preste ses 10 heures de connexion et justifie d'un taux d'acceptation de 100 % des courses proposées par la plateforme Z (article 2 de la convention).

Monsieur X explique cependant qu'il n'a pas été en mesure de prester 60 heures par semaine, soit parce que la société ne mettait pas de véhicule à sa disposition, soit parce qu'il n'arrivait pas à tenir le rythme. Il a été payé par heure prestée à un taux d'environ 6,5 € / heure.

Monsieur X s'engage en outre à « *veiller à garder une note suffisante sur la plateforme Z* », la suppression de son profil entraînant la fin du partenariat entre lui et la s.p.r.l. Y (article 3.9 de la convention).

Il est par ailleurs stipulé que les cotisations sociales sont payées par la s.p.r.l. Y, laquelle prend en charge « *les coûts et les démarches administratives* » (article 2).

Monsieur X explique que la s.p.r.l. Y n'a plus fait appel à lui pendant la période de confinement liée à la propagation du COVID-19 (Corona Virus), et qu'il s'est alors renseigné pour pouvoir bénéficier du chômage temporaire. Comprenant à ce moment qu'il n'avait pas été déclaré comme salarié mais comme indépendant, il a interrogé la caisse d'assurances sociales à laquelle la société Y l'avait affilié.

Il lui fut répondu qu'il n'était plus repris comme indépendant depuis fin septembre (2019) et qu'il avait été désinscrit (il précise qu'il n'a lui-même effectué aucune démarche en vue de s'inscrire ou de se désinscrire).

C'est dans ce contexte que Monsieur X, qui a entretemps repris ses prestations, demande à la commission de statuer sur la nature de sa relation travail avec la société Y.

## 2. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

## 3. Examen de la demande

Il résulte de l'article 337/1, paragraphe 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de personnes pour le compte de tiers.

Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi-programme précitée (critères généraux). Lorsque l'analyse de la relation de travail fait apparaître que plus de la moitié des critères sont remplis, la relation de travail est présumée jusqu'à preuve du contraire, être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

Selon l'article 337/2, paragraphe 3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1<sup>er</sup>.

L'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, paragraphe 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs.

La présomption découlant des critères spécifiques peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi-programme (article 337/2, paragraphe 2 de la loi-programme).

### Les critères spécifiques

Il résulte du formulaire de demande, de ses annexes et des pièces complémentaires que Monsieur X :

- ne prend aucun risque financier ou économique ; contrairement à ce qu'indique la convention, il ne paraît pas avoir la qualité d'associé actif ni détenir de parts dans la société ;
- n'a pas de responsabilité ni de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- n'a pas de pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement des prix (le prix des courses est fixé par la société Z) ;
- n'a pas d'obligation de résultat mais doit « garder une note suffisante sur la plateforme Z » et « avoir un taux d'acceptation (des courses proposées par Z) de 100 % » ;
- a la garantie du paiement d'une indemnité fixe de 1700 € par mois s'il respecte les termes de la « convention de partenariat » mentionnée supra (en pratique, comme indiqué plus haut, le

- nombre d'heures prévues n'a pas été atteint et Monsieur X a été payé par heure prestée selon un tarif horaire établi par la société) ; il n'établit pas de factures ;
- n'a pas la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu et ne peut se faire remplacer ;
  - n'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ; il n'a pas d'entreprise et ne travaille que pour la société Y ;
  - travaille avec un véhicule dont il n'est pas le propriétaire et qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location.

Sous réserve du critère concernant l'obligation de résultat, les critères spécifiques prévus par l'arrêté royal précité du 29 octobre 2013 sont remplis.

Monsieur X doit par conséquent être considéré comme travailleur salarié.

### Les critères généraux

La présomption qui découle de l'application des critères spécifiques peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi-programme, à savoir :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

En l'espèce, en ce qui concerne la volonté des parties, il semble que l'intéressé n'avait pas compris le statut qui lui était proposé et pensait être un travailleur salarié.

Ce n'est que suite à la crise sanitaire (COVID 19) et au confinement imposé, l'empêchant de travailler, qu'il s'est rendu compte qu'il n'était pas un travailleur salarié et qu'il n'avait donc pas droit au chômage temporaire (voir plus haut).

Pour ce qui est de la liberté d'organiser le temps de travail, Monsieur X doit respecter un horaire fixé unilatéralement par le gérant de la société Y et s'engage, en fonction des disponibilités des véhicules de la société Y, à accepter toutes les courses qui lui sont proposées.

Pour ce qui est de la liberté d'organiser son travail, lorsque Monsieur X récupère un véhicule de la société Y, il doit, conformément aux instructions de la société Y, se connecter à la plateforme Z via un téléphone à disposition dans le véhicule et exécuter les courses proposées par Z sans pouvoir en refuser aucune, et il doit suivre les instructions qu'il reçoit de la plateforme Z, notamment en ce qui concerne l'itinéraire.

Monsieur X est de plus géolocalisé pendant qu'il travaille, tant par la société Y que par la société Z, et l'un des gérants de la société Y lui donnerait des instructions sur les quartiers où il doit prendre des courses et le rappellerait à l'ordre s'il s'arrête trop longtemps.

Pour ce qui est du contrôle hiérarchique, Monsieur X est noté/évalué sur la plateforme Z et cette note a un impact sur sa relation de travail avec la société Y qui exige qu'il garde une note suffisante sous peine de mettre fin à leur « partenariat ».

Il résulte de ce qui précède qu'au regard des critères généraux, la présomption de relation de travail salariée n'est pas renversée.

#### Conclusion quant à la qualification de la relation de travail

La commission est d'avis que la relation de travail doit être qualifiée de contrat de travail, et ce tant au regard des critères spécifiques que des critères généraux.

#### **4. L'extension de l'article 3, 5° bis de l'Arrêté royal du 28/11/1969**

En ce qui concerne l'assujettissement à la sécurité sociale, et indépendamment de ce qui précède, la commission estime utile de rappeler le contenu de l'article 3, 5° bis de l'Arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, selon lequel : « *L'application de la loi est étendue : (...) aux personnes qui effectuent des transports de personnes, qui leur sont confiés par une entreprise, au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise, ou auxquelles une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie, ainsi qu'aux exploitants de ces entreprises.* »

Il a été établi que Monsieur X roule avec un véhicule dont il n'est pas le propriétaire et que c'est la société Y qui supporte le financement du véhicule.

Par conséquent, au regard de cette extension, le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés s'applique en toute état de cause à Monsieur X.

\*\*\*

#### **Par ces motifs, la Commission administrative décide que :**

- la **demande de qualification** de la relation de travail précitée est **recevable et fondée**, en ce que les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de travail indépendant et conduisent à la requalification en relation de travail salariée ;
- en tout état de cause, la relation de travail donne lieu à l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés du fait de l'application de l'article 3, 5° bis de l'Arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Ainsi décidé à la séance du 9/7/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.14. Dossier n° 185 - Secteur d'activité : Activités d'ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)

Dossier nr: 185/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatieswet) bepalen dat de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Dhr. X diende op 15 juni 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Behoudens het ondertekend aanvraagformulier, voegde hij geen stukken bij zijn aanvraag.

Op 28 juli 2020 en op 25 augustus 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager om bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze en bezorgde ook de volgende stukken:

- kaderovereenkomst tot het verrichten van werkzaamheden in onderaanneming voor Z;
- onderaannemingsovereenkomst.

De Commissie heeft vervolgens de aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet.

De aanvrager legt uit dat hij via zijn vennootschap, de BVBA Y (KBO nr. xxx.xxx.xxx), waarvan hij zaakvoerder is, werkzaamheden wil verrichten voor de NV Z (KBO-nr. xxx.xxx.xxx). Het gaat om het verlenen van projectondersteuning als ingenieur. Hij omschrijft zijn taak als adviserend, coördinerend en superviserend. Hij controleert de planning, budgetopvolging en de kwaliteit van het geleverde werken bij de eindklant. Daarnaast wordt ook de veiligheid op de werf bekeken.

De aanvrager geeft aan dat zijn potentiële opdrachtgever bezorgd is dat het 5 dagen op 5 werken voor één opdrachtgever mogelijk zou kunnen leiden tot de vaststelling van schijnzelfstandigheid.

De Commissie wijst er eerst en vooral op dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden. De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, in samenlezing met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet), en dus niet over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen.

Het is de intentie van de aanvrager, zoals ook blijkt uit het ontwerp van kaderovereenkomst dat wordt voorgelegd, om zijn diensten te verlenen als uitvoeringsagent van de BVBA Y. Het is dus deze vennootschap die een contractuele relatie zal aangaan met de opdrachtgever.

In beginsel is er dus geen sprake van een arbeidsrelatie en kan er ook geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, tenzij zou blijken dat er sprake is van veinzing (simulatie)(zie ter illustratie: Arbeidshof Brussel 26 september 2008, *JTT* 2008, 468). Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil er eigenlijk in bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen met een natuurlijk persoon in plaats van met een vennootschap, en deze natuurlijk persoon de vennootschap slechts aanwendt als "scherm" om dit te verhullen.

Enkel in de mate dat het de bedoeling is van de aanvrager om als natuurlijk persoon arbeidsprestaties te leveren voor zijn opdrachtgever, kan er eventueel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Dit vereist dan wel het bestaan van een gezagsverhouding tussen de partijen.

De Commissie is van oordeel dat er op basis van de verstrekte inlichtingen en stukken onvoldoende elementen zijn om te stellen dat er sprake is van veinzing en dat de werkelijke bedoeling er in feite zou in bestaan een arbeidsrelatie aan te gaan, die zich kenmerkt door een gezagsverhouding.

De Commissie merkt wat betreft dit laatste op dat:

- 1) de activiteit van de aanvrager, zoals door hem beschreven, geen activiteit is in de zin van artikel 337/1, §1 1° van de Arbeidsrelatieswet, zijnde een werkzaamheid vermeld in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde. Het gaat ter zake enkel om materieel werk in onroerende staat. Studiewerk en het uitoefenen van toezicht vallen hier niet onder.

Dit betekent dat het vermoeden van arbeidsrelatie uit artikel 337/2 van de Arbeidsrelatieswet niet van toepassing is. Dit vermoeden geldt overigens niet voor bedienden uit deze sector (zie Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1821, 30 oktober 2012, 6, zoals bevestigd in de rechtsleer<sup>9</sup>).

- 2) Een beoordeling van de arbeidsrelatie aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet, niet toelaat te besluiten tot elementen die onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking.

In het ontwerp van kaderovereenkomst en van onderaannemingsovereenkomst wordt de wil uitgedrukt en kan ook de wil worden afgeleid om op zelfstandige basis, vrij van enige gezagsverhouding, samen te werken. De aanvrager geeft aan dat beide partijen inderdaad op zelfstandige basis wensen samen te werken.

De aanvrager zal vrijheid genieten in de organisatie van de werktijd (zie art. 5 ontwerp-overeenkomst). Het feit dat een persoon in beginsel 5 dagen op 5 voor een welbepaalde opdrachtgever werkt, is niet noodzakelijk onverenigbaar met een zelfstandige samenwerking, in de mate dat de tijdsbesteding gedurende deze dagen vrij is, en de vijfdaagse regeling niet dwingend wordt opgelegd en afgedwongen. De aanvrager gaf wat betreft dit laatste aan dat hij eventuele afwezigheden (ziekte of andere) niet moet aanvragen en ook niet moet verantwoorden.

De aanvrager zal ook vrijheid genieten in de organisatie van het werk (zie opnieuw art. 5 ontwerp-overeenkomst). De mogelijkheid van instructies en richtlijnen worden voorzien, doch teneinde de uitvoering van contractuele afspraken mogelijk te maken, zonder in te grijpen op de wijze van uitvoering van de overeenkomst. Het is niet onverenigbaar met een zelfstandige

<sup>9</sup> L. VAN DEN MEERSCHÉ, "De Arbeidsrelatieswet revised", *JTT* 2012, 410; K. NEVENS, "Schijnzelfstandigen in het defensief?", Misbruik- en fraudebestrijding in het sociaal recht: recente ontwikkelingen, Antwerpen, Intersentia, 2014, 9.



samenwerking dat de opdrachtgever welbepaalde instructies kan geven aan de opdrachtnemer, in de mate dat deze zich beperken tot een verduidelijking van de bedongen opdracht. Dit is wat de overeenkomst beoogt.

Het is ook niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerking dat contractueel wordt bedongen op welke plaats (werf) de werkzaamheden zullen moeten worden verricht. De aard van de opdracht (projectbeheer en –opvolging) noodzaakt uit zijn aard de contractuele aanwijzing van deze plaats, zoals voorzien in punt 1 van het ontwerp van onderaannemingsovereenkomst. Het blijkt aan de hand van de uitleg die aanvrager verstrekte, niet zo te zijn dat de opdrachtgever eenzijdig zou kunnen bepalen op welke arbeidsplaats gewerkt moet worden.

Ten slotte zijn er ook onvoldoende elementen om te stellen dat de uitoefening van hiërarchische controle mogelijk is. Het is wel zo dat de aanvrager opgave zal moeten doen van de gepresteerde uren, maar het is niet zo, volgens de aanvrager, dat eisen worden gesteld op het gebied van het aantal te presteren uren en het is ook niet zo dat er sancties kunnen worden getroffen wanneer te weinig uren worden gepresteerd. Het bijhouden van de gepresteerde uren staat louter in het teken van de facturatie, aldus de aanvrager.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

- 1) dat de beoogde relatie tussen BVBA Y en NV Z geen arbeidsrelatie is in de zin van artikel 328, 5° van de Arbeidsrelatiewet,**
- 2) dat er onvoldoende elementen zijn om te stellen dat de beoogde relatie in werkelijkheid neerkomt op een arbeidsrelatie tussen de aanvrager dhr. X en NV Z, die gekwalificeerd kan worden als een arbeidsovereenkomst.**

**Zodoende verklaart de Commissie de aanvraag onontvankelijk.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.15. Dossier n° 186 - Secteur d'activité : Autres associations (NACEBEL 94.999)

Dossier nr: 186/NL/2020/VZW X

Verzoekende partijen:

- VZW X
- Dhr. Y

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De VZW X en dhr. Y dienden op 15 juni 2020 samen een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- een ondertekend aanvraagformulier;
- samenwerkingsovereenkomst op zelfstandige basis tussen voormelde VZW en dhr. Y.

De Administratieve Commissie verzocht op 29 juli 2020 om bijkomende inlichtingen, die de VZW op 2 augustus 2020 ook effectief verstrekke.

De Commissie heeft vervolgens de aanvraag onderzocht.

Hieruit blijkt dat de VZW een samenwerkingsovereenkomst wil sluiten met dhr. Y voor het verlenen van volgende diensten:

- invoeren van betaalde facturen in het systeem van het boekhoudkantoor;
- bijhouden van de administratie van de VZW en het opmaken van de nodige documenten;
- het in orde brengen en houden van het archief van de VZW;
- administratief beheren van dossiers rond steunaanvragen en steunverlening;
- uitvoeren van administratieve, praktische of logistieke taken om de werking van de VZW te ondersteunen;
- informeren en begeleiden van externe partners van de VZW;
- mee organiseren van sensibiliseringsacties en fundraising.

Volgens artikel 1 van de overeenkomst gaat deze in op 1 juli 2020, met dien verstande dat het bestuursorgaan van de VZW de overeenkomst slechts goedkeurde onder opschortende voorwaarde van een positieve beslissing door deze Commissie.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De aanvraag is ook tijdig en ontvankelijk. Artikel 338, §2, 3<sup>de</sup> lid van de Arbeidsrelatieswet laat een aanvraag op initiatief van elke partij toe, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Dit is het geval.

Wat betreft de gegrondheid van de zaak houdt de Commissie rekening met de volgende feitelijke elementen, zoals de aanvragers die naar voor brachten:

- Dhr. Y is gepensioneerd. Tijdens zijn actieve loopbaan was hij directeur van een voorziening voor bijzondere jeugdzorg. Hij is (bestuurs)lid van de VZW, waarvan hij de penningmeester is.
- De opdracht en de taken die het voorwerp uitmaken van de samenwerkingsovereenkomst, zijn opdrachten en taken die voorheen door een werknemer van de VZW werden uitgevoerd. Zij onderscheiden zich volgens de VZW van de opdracht en de taken die dhr. Y als penningmeester op zich neemt. De samenwerkingsovereenkomst behelst geen lastgeving, die aan dhr. Y zou toelaten rechtshandelingen te stellen in naam en voor rekening van de VZW. Hij kan dit desgevallend wel in zijn hoedanigheid van penningmeester. Niettemin erkent de VZW dat dhr. Y in de uitoefening van zijn zelfstandige activiteit contacten zal onderhouden met externe partners.
- De uitvoering van de opdrachten en de taken zou overeenkomen met een tijdsbesteding van ongeveer 8 à 10 uren per week. Dhr. Y zal een vergoeding van 35 euro/uur (excl. BTW) ontvangen.

De Commissie wijst erop dat een bestuurslid van een vereniging, evenzeer als een bestuurslid van een vennootschap, met deze vereniging een arbeidsrelatie kan aangaan die zich onderscheidt van zijn bestuursmandaat, op voorwaarde dat er sprake is van een duidelijk onderscheiden functie.

Indien deze onderscheiden contractuele arbeidsrelatie zich laat kenmerken door een gezagsverhouding, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Ter zake moet men uiteraard wel rekening houden met het feit dat de mogelijkheid tot gezagsuitoefening reëel en niet louter fictief mag zijn (Cass. 14 juni 1957, *Arr. Cass.* 1957, 862; Cass. 11 januari 1978, *Arr. Cass.* 1978, 558). Dit betekent dat de feitelijke situatie van die aard moet zijn dat het bestuurslid in zijn onderscheiden functie effectief ondergeschikt is aan een orgaan, een lasthebber of een aangestelde van de vereniging (zie en vgl. Cass. 30 mei 1988, *Arr. Cass.* 1987-88, 1260).

De Commissie stelt op basis van de verstrekte gegevens vast dat dhr. Y effectief een opdracht zal uitvoeren en taken op zich zal nemen, die niet behoren tot het takenpakket van de penningmeester. Het gaat om taken die hij voorheen ook niet uitvoerde als penningmeester, maar die behoorden tot het takenpakket van een werknemer. Het feit dat dhr. Y deze taken op vrijwillige basis reeds enige tijd op zich neemt, doet geen afbreuk aan de vaststelling dat het om taken gaat die geen deel uitmaken van het bestuursmandaat van penningmeester.

De Commissie stelt voorts vast dat het onderzoek van de aanvraag aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet, geen elementen naar voor heeft gebracht, die onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking en die wijzen op een gezagsverhouding:

- In samenwerkingsovereenkomst, en de preambule ervan, wordt de wil uitgedrukt en kan ook de wil worden afgeleid om op zelfstandige basis, vrij van enige gezagsverhouding, samen te werken (zie o.a. art. 1 van de overeenkomst). De aanvragers geven aan dat zij inderdaad op zelfstandige basis wensen samen te werken.
- Dhr. Y zal vrijheid genieten in de organisatie van de werktijd (zie art. 3 van de overeenkomst). De VZW heeft contractueel niet de mogelijkheid om de dagen en de uren voor uitvoering van de arbeidsprestaties te bepalen.

Dhr. Y zal ook vrijheid genieten in de organisatie van het werk (zie art. 2 en opnieuw ook art. 3 van de overeenkomst). De samenwerkingsovereenkomst bepaalt weliswaar dat de opdrachtgever (VZW) richtlijnen kan geven, doch teneinde de uitvoering van contractuele afspraken mogelijk te maken, zonder in te grijpen op de wijze van uitvoering van de overeenkomst. Het is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst dat de opdrachtgever welbepaalde instructies kan geven aan de opdrachtnemer, in de mate dat deze zich beperken tot een verduidelijking van de bedongen opdracht. Dit is wat de partijen volgens hun verklaringen beogen met dit contractueel beding.

- Er zijn ook onvoldoende elementen om te stellen dat de uitoefening van hiërarchische controle mogelijk is.

De samenwerkingsovereenkomst bepaalt dat dhr. Y zijn opdrachtgever, en in het bijzonder de voorzitter van de VZW, regelmatig zal informeren over de door hem ondernomen activiteiten. Dit overleg zal informeel geschieden. Een informatieplicht is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, te meer daar contractueel wordt bedongen dat deze niet ertoe strekt controle uit te oefenen op de opdrachtnemer.

Dhr. Y zal als bestuurslid mogelijk op bestuursvergaderingen toelichting geven over de uitvoering van zijn administratieve taken, zo erkent de voorzitter van de VZW. De Commissie is op basis van de verstrekte inlichtingen evenwel van oordeel dat het niet is aangetoond dat de andere bestuursleden dwingende richtlijnen of instructies aan hem kunnen geven, of een hiërarchische controle over hem kunnen uitoefenen naar aanleiding van deze rapportage.

De Commissie wijst er de aanvragers ten slotte nog op dat, ongeacht de burgerrechtelijke kwalificatie van de arbeidsrelatie, op gebied van sociale zekerheid ook rekening moet worden gehouden met artikel 3, 1° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Dit artikel stelt met werknemers gelijk:

*“de personen die, in hoedanigheid van lasthebbers en tegen een ander loon dan kost en inwoning, hun voornaamste bedrijvigheid wijden aan het dagelijks beheer of aan de dagelijkse leiding van verenigingen en organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren en die er niet naar streven hun leden een materieel voordeel te verschaffen”.*

De inlichtingen die de aanvragers verstrekten, wijzen erop dat dhr. Y als penningmeester klaarblijkelijk wel een lasthebber is van de vereniging, maar niet zal instaan voor het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van de vereniging, ook niet op grond van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Hij zal volgens de VZW slechts ondersteunende taken van een beperkte omvang op zich nemen, zodat het klaarblijkelijk ook niet zal gaan om de voornaamste bedrijvigheid van dhr. Y.

In die omstandigheden en onder die voorwaarden is de Commissie van oordeel dat dhr. Y louter op gebied van sociale zekerheid ook niet is gelijk te stellen met een werknemer.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de (beoogde) arbeidsrelatie tussen de VZW X en dhr. Y gekwalificeerd moet worden als een samenwerking op zelfstandige basis;**

**dat dhr. Y wat betreft deze (beoogde) arbeidsrelatie ook niet op grond van artikel 3, 1° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders is gelijk te stellen met een werknemer.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.16. Dossier n° 187 - Secteur d'activité : Transport de voyageurs par taxis (NACEBEL 49.320)

Dossier n° : 187 – FR – 20200707

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 7 juillet 2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, à savoir le formulaire de demande et ses annexes numérotées 1 à 10, à savoir :

- la procuration donnée par X à son représentant, Z ;
- le « *contrat cadre de Location de Voiture avec Chauffeur (LVC)* » ;
- un argumentaire écrit concernant les critères de présomptions prévus à l'article 337/5 § 1<sup>er</sup> de la loi ;
- un argumentaire écrit concernant les critères généraux ;
- « *Gérez votre temps de conduite. Restez en sécurité au volant* » (document publié par Y) ;
- un exemple d'accord spécifique relatif à un déplacement du 20 janvier 2020 ;
- une description de l'assurance « *Protection partenaires* » souscrite par Y ;
- une présentation et les conditions générales d'Y Pro ;
- « *Comment conserver votre accès à l'application Y* » et « *Charte de la communauté Y* » (documents publiés par Y) ;
- l'arrêt de la Cour de cassation française du 4 mars 2020.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 11 septembre 2020, avec le nouveau contrat cadre conclu entre X et la W le 25 juillet 2020 ;

Attendu que X a comparu le 17 septembre 2020, assisté de Z ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 21 septembre 2020 suite aux questions de la commission du 18 septembre 2020, soit :

- l'autorisation « exploitant limousine » délivrée à X par Bruxelles Mobilité ;
- la réponse écrite du 21 septembre 2020 aux questions de la commission ;

Vu la réponse écrite du 2 octobre 2020 aux questions de la commission des 24 et 25 septembre 2020, ainsi que ses annexes, à savoir :

- un exemplaire du « *contrat de prestation de services* » que la société de droit néerlandais Y BV<sup>10</sup> conclut avec des sociétés indépendantes spécialisée dans la prestation de services de transport (le « Client ») ;
- l' « *Annexe de chauffeur au contrat de prestation de services* » ;
- les « *conditions supplémentaires au contrat de prestation de services* » (mises à jour au 12 juillet 2020).

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

## I. ANTECÉDENTS

Dans le formulaire de demande adressé à la commission le 7 juillet 2020, X explique qu'il est « *chauffeur VTC pour la plateforme Y. Son cocontractant est l'ASBL W (BCE n° \*\*\*) (...). "Y" est le nom de l'application utilisée pour réceptionner les demandes de courses, les attribuer aux chauffeurs, communiquer avec eux,...* Plus généralement, "Y" est également la dénomination utilisée vis-à-vis des tiers pour désigner l'activité effectuée par l'ASBL W, comme en témoigne notamment le site Internet \*\*\*, lequel reprend des informations à destination tant des clients que des chauffeurs ».

A la rubrique « *précisez les motifs de votre demande* », il explique qu'il « *voulait être chauffeur indépendant, ce qu'il était par le passé (artisan – taxi en France)* », mais que « *dans le cadre de sa relation de travail avec la plateforme Y, il n'a toutefois pas le sentiment d'exercer son travail en tant qu'indépendant, du fait des conditions de travail qui lui sont imposées. Il lui semble donc que cette relation de travail est en réalité une relation de travail salarié.* »

X demande à la commission de se prononcer sur la nature de cette relation de travail.

X exerce son activité avec sa propre voiture et possède une « *autorisation exploitant limousine* » délivrée par la Région Bruxelloise (Bruxelles Mobilité). Il est inscrit à la BCE en tant que personne physique.

La relation de travail au sujet de laquelle il saisit la commission a débuté lors de la conclusion d'un « *Contrat cadre de Location de Voiture avec Chauffeur (LVC)* » conclu le 21 novembre 2019 entre lui

---

<sup>10</sup> La société Y BV a son siège social \*\*\*, inscrite auprès de la Chambre de commerce d'Amsterdam sous le n° \*\*\*.

(dénommé « *le Partenaire* ») et l'ASBL W<sup>11</sup> (dénommée « *la Cliente* »), ayant son siège \*\*\*. Ce contrat a été suivi d'un deuxième contrat cadre identique signé le 25 juillet 2020.

Ce contrat cadre a pour objet « *de déterminer les conditions et modalités pratiques auxquelles le Partenaire s'engage à fournir les Services de Transport à la Cliente et aux Utilisateurs* ». Il prévoit la mise à disposition à la cliente, par le partenaire, du véhicule décrit dans le contrat.

Le point 2 du contrat cadre fixe sa durée, qui s'étend du 4 décembre 2019 au 12 août 2020 (premier contrat cadre) puis du 12 août 2020 au 12 août 2021 (deuxième contrat cadre), et précise en outre :

« Pendant la durée du présent contrat cadre, les Parties accumuleront des Services de Transport pour une durée minimale de trois (3) heures agrégées sur l'ensemble de la durée du présent contrat cadre. Il s'agit de la seule circonstance dans laquelle une location de voiture avec chauffeur est légalement autorisée. La durée minimale de trois (3) heures peut être fractionnée dans le temps. Les Services de Transport ne doivent pas avoir une durée de trois (3) heures consécutives. Afin de prévenir tout malentendu, par Services de Transport on entend le temps effectivement passé par un Utilisateur avec lequel le Partenaire a été mis en contact à bord du véhicule mis à disposition par le Partenaire. »

Suivant le préambule du contrat cadre, la plateforme W (« *la Cliente* ») a pour objet « *la représentation des intérêts de ses membres adhérents (les « Utilisateurs »), soucieux de mobilité et souhaitant adopter des modes alternatifs de transport urbain, notamment grâce à des logiciels de type application installée dans des téléphones intelligents munis de systèmes GPS (tels que par exemple l'application Y) leur permettant d'être mis en contact avec des fournisseurs de services de transport (...).* »

Le « *Partenaire* » (X) y est présenté comme une entreprise exploitant une activité LVC au sens des articles 16 et suivants de l'ordonnance du 27 avril 1995 et souhaitant fournir des services de transport aux « *Utilisateurs* », ceux-ci étant présentés comme des « *membres adhérents* » de « *la Cliente* » (la plateforme W).

La réglementation régionale<sup>12</sup> à laquelle il est fait référence prévoit notamment, pour les services de location de voitures avec chauffeur :

- que le véhicule peut seulement être mis au service d'une personne physique ou morale déterminée en vertu d'un contrat écrit,
- que la durée du service doit être de 3 heures au moins et respecter un tarif minimum fixé à 90 € HTVA,
- que le véhicule ne peut se trouver sur la voie publique s'il n'a fait l'objet d'une location préalable au siège de l'entreprise,
- que le contrat de location doit comporter la mention expresse de la durée de la prestation qui doit être d'au moins 3 heures, avec la précision qu'il s'agit de la seule circonstance dans laquelle une location de voiture avec chauffeur est légalement autorisée<sup>13</sup>.

11 Nommée W dans la suite de la présente décision.

12 Voir l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 relative aux services de taxis et aux services de location voitures avec chauffeur, art. 17, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup>, et l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 mars 2008 fixant les tarifs minima applicables aux services de location de voitures avec chauffeur.

13 Art. 79, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 mars 2007 relatif aux services de taxis et aux services de location de voitures avec chauffeur.



L'exploitant d'un service de location de voitures avec chauffeur doit posséder un numéro d'entreprise<sup>14</sup>.

Il doit justifier de son affiliation auprès d'une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et être en ordre de paiement de cotisations<sup>15</sup>.

Il semble que chaque passager-utilisateur visé au contrat cadre doive accepter de devenir membre adhérent de la W lorsqu'il commande pour la première fois une course via l'application Y<sup>16</sup>.

Le préambule du contrat cadre précise également que « *le Partenaire a conclu, avec Y BV un contrat de Prestation de Services, en vertu duquel et moyennant le respect de certaines conditions, lui et ses chauffeurs ont accès à l'application Y leur permettant d'entrer en contact avec des Utilisateurs.* ». X a produit ce « *contrat de Prestation de Services* » (mis à jour le 22 septembre 2015) ainsi que deux autres documents intitulés « *Annexe de chauffeur au contrat de prestation de service* » (mis à jour le 22 septembre 2015) et « *conditions supplémentaires au contrat de prestation de services* » (mis à jour au 12 juillet 2020). Dans ces documents, où le nom de X n'apparaît nulle part, les parties sont présentées comme étant, d'une part, « *une société indépendante spécialisée dans la prestation de service de transport* », désignée comme étant « *le Client* », et d'autre part Y BV, société de droit néerlandais se présentant comme un prestataire de services technologiques qui ne fournit pas de services de transport.

Concernant ces documents, X précise :

- qu'ils s'apparentent plutôt à des conditions générales et sont des documents génériques et impersonnels dans lesquels son nom n'apparaît pas (les deux premiers datent de 2015, soit avant le début de son activité) ;
- qu'il n'a pas signé ces documents comme il l'a fait pour le contrat cadre avec la W mais a dû les approuver par simple pression d'un bouton « J'accepte » pour pouvoir utiliser l'application Y ; il renvoie au préambule des « conditions supplémentaires » où il est stipulé : « *en cliquant sur "Oui, j'accepte" ou en continuant à utiliser l'Application Chauffeur après la date d'entrée en vigueur, vous acceptez de vous conformer aux présentes Conditions supplémentaires* » ;
- qu'il n'a pas reçu de version papier ni même électronique de ces documents qu'il a dû approuver pour pouvoir utiliser l'application, et qu'il y a eu accès en cherchant dans son compte Y et en les demandant à Y.

Outre le contrat cadre liant X à la W et le contrat de prestation de services conclu avec Y, il est également prévu (dans le contrat cadre) que chaque service de transport commandé par un utilisateur et accepté par le partenaire donnera lieu à un « *contrat spécifique* » généré automatiquement et reprenant la date, l'heure, le point de départ de chaque course ainsi qu'une estimation de son coût.

X produit un exemple de contrat spécifique (annexe 6) généré à l'occasion d'une course effectuée le 20 janvier 2020 sur le territoire de la ville de Bruxelles et ayant duré 10 minutes. Ce document reprend la mention selon laquelle « le déplacement pour lequel cet accord est conclu fait partie d'un ensemble de déplacements qui ont une durée totale d'au moins 3 heures et 90 euros (indexé le cas échéant). C'est la seule circonstance pour laquelle la location de voiture avec chauffeur est également permise. La durée de 3 heures peut ne pas être consécutive. Elle peut également être

<sup>14</sup> Article 91 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 mars 2007 relatif aux services de taxis et aux services de location de voitures avec chauffeur.

<sup>15</sup> [https://mobilite-mobiliteit.brussels/sites/default/files/note\\_relative\\_aux\\_demandes\\_dautorisation.pdf](https://mobilite-mobiliteit.brussels/sites/default/files/note_relative_aux_demandes_dautorisation.pdf)

<sup>16</sup> Voir les statuts de la W, points 3.1.3. et 3.4.2. (MB, 29 novembre 2019); voir également le jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, RG n° A/18/02920, p. 9.

fractionnée dans le temps. Les services de transport ne doivent pas nécessairement être conclus pour une durée de trois (3) heures consécutives. »

Concernant l'articulation de ces différents contrats, le contrat cadre prévoit :

- que chaque contrat spécifique constituera un avenant au présent contrat cadre,
- que le contrat cadre prendra automatiquement fin si le contrat de prestation de services conclu entre le partenaire et Y BV prend fin.

## II. EXAMEN DE LA DEMANDE

Selon l'article 331 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, « Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties. »

L'article 332 de cette loi-programme énonce : « Soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant (...). »

### § 1<sup>er</sup>. Application de la présomption (article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006)

Il résulte de l'article 337/1, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi-programme qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de personnes pour le compte de tiers. Tel est bien le cas de la relation de travail ici en cause dans la mesure où X s'engage à fournir des services de transport à l'égard de parties contractantes (W et Y BV) dont l'intervention ne se limite pas à mettre en relation un chauffeur et des utilisateurs mais détermine les conditions de la relation contractuelle entre le chauffeur et les bénéficiaires des services<sup>17</sup>.

Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme précitée.

Selon l'article 337/2, § 3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés par le paragraphe 1<sup>er</sup>.

Un arrêté royal du 29 octobre 2013<sup>18</sup> pris en exécution de cet article 337/2, § 3, de la loi-programme a prévu des critères spécifiques applicables aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution d'activités de location de voitures avec chauffeur.

<sup>17</sup> Cfr. infra ; voir CJUE, 20 décembre 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, aff. C 434/15, §§ 38-40.

<sup>18</sup> Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de cet 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 des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs.

Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de cet arrêté, « il faut entendre par " *entreprise* ", l'entreprise titulaire d'une licence d'exploitation d'un service de taxis, d'un service de taxis collectifs ou d'un service de location avec chauffeur délivrée par l'autorité compétente sous couvert de laquelle le transport est effectué. »

Ni l'ASBL W ni Y n'étant titulaires de la licence d'exploitation visée à cet article, cet arrêté royal ne trouve pas à s'appliquer. Ce sont donc les critères de présomption énumérés à l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme précitée qui s'appliquent.

Cet article dispose :

Art. 337/2. 1 § 1<sup>er</sup>. Les relations de travail visées à l'article 337/1, sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des critères suivants sont remplis :

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 dans le chef de l'exécutant des travaux ;

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 résultats concernant le travail convenu ;

f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel 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.

§ 2. Lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères, visés au paragraphe 1<sup>er</sup> ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant.

Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi. »

Concernant les critères a) à d), la commission constate :

- que X ne prend aucun risque financier ou économique au sein de la W / d'Y ;
- qu'il ne dispose pas de responsabilité ni de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de la W / d'Y ;
- qu'il n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de la W / d'Y ;
- qu'il n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique des prix : les courses sont tarifées unilatéralement et exclusivement par Y et X ne dispose pas du moindre pouvoir de négociation.

Concernant le critère e), X considère qu'il n'est pas tenu par des obligations de résultat à l'égard d'Y (nombre de courses à accomplir, durée des courses, ...) mais uniquement par une obligation de moyen. Le fait de devoir assurer un service déterminé au client ne suffit pas, selon lui, à générer une obligation de résultat.

Compte tenu des horaires variables et surtout de la quantité variable de courses qui peuvent être proposées à X lorsqu'il est connecté à l'application, l'on ne peut considérer qu'il serait tenu d'assurer un nombre déterminé de courses par semaine. Ce qui lui est imposé, c'est d'être disponible pour effectuer des courses lorsqu'elles se présentent et d'effectuer ces courses le plus rapidement possible. Il s'agit là d'une obligation de moyen.

Concernant le critère f), X expose qu'il n'a aucune garantie de paiement, ni même d'un volume de travail. Il est payé en fonction du nombre de courses.

Concernant le critère g), X n'est pas l'employeur de personnel recruté personnellement. Si le contrat cadre prévoit la possibilité pour « le Partenaire » de faire travailler des chauffeurs sous contrat de travail (ou comme associés actifs) qui auraient accès à l'application Y, X, qui exerce son activité en personne physique, n'a pas la possibilité de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu : chaque chauffeur effectue les courses en se connectant à son compte individuel sur l'application Y et la « Charte Y » précise que le partage de comptes n'est pas permis. Le non-respect de cette interdiction peut entraîner l'exclusion définitive de la plateforme. Les modalités d'utilisation de l'application Y excluent toute possibilité de se faire remplacer.

Concernant le critère h), X explique qu'il possède un numéro d'entreprise parce que c'est une condition exigée pour pouvoir travailler avec Y. Il peut donc théoriquement, en raison de son affiliation à la BCE, apparaître comme une entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs (son concessionnaire auto) et des administrations.

Pour le reste, en tant que chauffeur, il n'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis des utilisateurs (les clients d'Y) :

- le client réserve sa course via l'application Y sans aucun contact direct avec le chauffeur,
- le client ne choisit jamais son chauffeur (celui-ci étant désigné par l'algorithme),
- il ne peut jamais convenir avec le chauffeur d'une modification de l'itinéraire emprunté mais doit nécessairement passer par l'application,
- il paie sa course via l'application et jamais au chauffeur, lequel ne peut jamais accepter un paiement du client,

- l'évaluation de la course et toute plainte éventuelle du client est à introduire via la plateforme Y,
- le chauffeur ne peut pas être contacté directement par le client : même si un passager oublie un effet personnel dans le véhicule, il doit contacter Y qui invitera le chauffeur à le contacter,
- le chauffeur ne peut donner ses coordonnées aux clients et ne peut donc développer une clientèle propre.

Il apparaît ainsi que, pendant toute la durée de la prestation, celle-ci est réglée par l'intermédiaire d'Y, non par X, qui n'apparaît que comme un « chauffeur Y » aux yeux des clients.

X déclare travailler uniquement pour Y. Son autorisation d'« exploitant limousine » lui permet uniquement d'effectuer des services de location de voiture avec chauffeur dans les limites posées par la réglementation évoquée plus haut (location de 3 heures au moins, facturée au minimum à 90 €, exigence d'un contrat de location préalable pour accéder à la voie publique). Cette autorisation ne lui permet pas d'effectuer un service similaire à celui des services de taxis comme il le fait dans le cadre de sa relation avec Y et la W.

Concernant le dernier critère i), X utilise sa propre voiture et l'application fournie par Y. Il ne travaille pas « dans des locaux » de son cocontractant. Comme l'explique son représentant à l'audience, X évolue toutefois dans un environnement de travail digital régi par l'application Y, qui est le canal par lequel il reçoit ses instructions.

A l'estime de la commission et sur la base des documents et des renseignements fournis, 7 critères peuvent être considérés comme remplis : il s'agit des critères a), b), c), d), e) g) et h).

Un critère pourrait donner lieu à discussion et justifierait une analyse plus approfondie : le critère f).

Enfin, le critère i) ne paraît pas entièrement rempli si on l'interprète littéralement.

L'analyse qui précède permet d'apercevoir que plus de la moitié des 9 critères peuvent être considérés comme remplis.

La relation de travail est donc présumée, jusqu'à preuve du contraire, être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

## **§ 2. Application des critères généraux**

La présomption de contrat de travail peut être renversée par tous moyens de droit et notamment sur la base des critères généraux prévus à l'article 333, § 1<sup>er</sup> de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

## 1. La volonté des parties

X a expliqué qu'il voulait être chauffeur indépendant. Le « *contrat cadre de Location de Voiture avec Chauffeur (LVC)* » qu'il a conclu avec la W désigne les parties sous les vocables *partenaire* et *cliente*. Bien que ce document ne reprenne expressément aucune qualification particulière, il s'apparente à une convention de collaboration indépendante, et la volonté des parties paraît bien avoir été de travailler dans le cadre d'une telle relation. Ceci est confirmé par l'article 13.1. du « *contrat de prestation de services* » établi par Y qui prévoit que la relation entre les parties doit être une relation entre prestataires indépendants.

## 2. La liberté d'organisation du temps de travail

X a exposé n'être astreint à aucun horaire et être libre de se connecter à la plateforme Y lorsqu'il le souhaite. Il estime toutefois ne pas disposer de la liberté d'organiser son temps de travail à partir du moment où il se connecte à la plateforme.

La commission rappelle que, selon la Cour de cassation :

« La liberté d'organisation du temps de travail qui, en vertu de l'article 333, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties.

La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'oeuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat.

Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée » (Cass., 18 octobre 2010, R.G. n° S. 10.0023.N).

La liberté d'organisation du temps de travail est limitée par le fait que le chauffeur qui, une fois connecté à l'application, se voit proposer une course n'est pas informé de l'endroit où se trouve le client (il est informé de la distance qui le sépare du client et de la durée du trajet jusqu'à celui-ci – voir la capture d'écran reproduite dans l'annexe 4, p. 2/9) ni de la destination à laquelle il souhaite se rendre. Ces informations ne lui sont en effet fournies qu'une fois la course acceptée (voire lors de la prise en charge effective du passager pour ce qui concerne la destination).

Or, X explique qu'après deux refus d'une proposition de course, l'application lui demande de confirmer sa disponibilité, et qu'après trois refus successifs, il est déconnecté de l'application (même s'il a confirmé sa disponibilité). Les conséquences de l'annulation lorsque la course est déjà acceptée (mais avant la prise en charge du passager) sont plus importantes car au-delà d'un certain taux d'annulation (dont la détermination n'est pas connue des chauffeurs) et après un avertissement, le chauffeur est définitivement exclu de la plateforme.

Compte tenu du risque de déconnexion en cas de refus d'une course ou d'exclusion de la plateforme en cas d'annulation d'une course acceptée, le chauffeur est ainsi amené à devoir accepter toute proposition de course à l'aveugle, sans pouvoir apprécier si la course proposée, en fonction de l'itinéraire à suivre

et de sa durée, est compatible avec sa disponibilité, et sans possibilité d'évaluer la rentabilité de la course proposée.

Ce déficit d'information ne permet pas au chauffeur de décider librement et en connaissance de cause s'il accepte ou non la prestation comme le ferait un cocontractant indépendant.

La liberté d'organisation du temps de travail est donc plus limitée que celle d'un chauffeur de taxi indépendant abonné à une centrale de taxi, lequel peut, sans risquer de sanction et sans perdre de possibilités effectives de travail, accepter ou refuser une course en fonction de l'importance du déplacement ou du temps qu'elle impliquera, ou, par exemple, parce qu'il estime plus rentable de rester à l'endroit où il se trouve (par exemple, près d'une gare).

### 3. La liberté d'organisation du travail

La convention de prestation de services établie par Y présente le prestataire de services de transport (dénommé « le Client ») et ses chauffeurs comme étant « *seuls responsables de déterminer la manière la plus efficace, efficiente et sûre pour exécuter chacun des Services de transport* » (point 2.2.) ; il est précisé que « *le Client reconnaît et accepte avoir entière discrétion pour exercer son activité de manière indépendante* » (point 2.4.).

En pratique, X apparaît toutefois comme totalement dépossédé de l'organisation de son travail.

La commission relève qu'une fois la course acceptée, le chauffeur doit impérativement suivre l'itinéraire indiqué par l'application et ne dispose d'aucune marge de manœuvre quant à la façon dont la prestation est exercée.

En cas de non-respect de l'itinéraire, si le prix de la course ne correspond pas à l'estimation initialement communiquée au passager, le prix de la course pourra être « ajusté » a posteriori par Y.

Le passager pourra alors obtenir le remboursement de la différence mais le chauffeur ne sera payé que sur la base du prix qui avait été annoncé au client.

Même si, en cours de route, le passager souhaite faire un détour ou modifier sa course, il doit introduire sa demande dans l'application Y, laquelle adressera une nouvelle instruction au chauffeur.

La façon dont le trajet est organisé ne peut ainsi à aucun moment dépendre d'un dialogue direct entre le chauffeur et son passager.

Par ailleurs, le prix de la course est fixé unilatéralement par l'application Y et est payé directement par le client sur l'application Y. Le chauffeur ne peut quant à lui percevoir directement aucun paiement ni pourboire quelconque. Il n'établit pas de facture : c'est Y qui calcule les montants gagnés pour les différentes courses et les reverse ensuite à intervalles réguliers au chauffeur<sup>19</sup>.

De telles modalités d'organisation du travail obligent le chauffeur à fournir une prestation entièrement standardisée et sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

---

<sup>19</sup> X précise qu'Y n'effectue le paiement que lorsqu'une certaine somme est atteinte, ce afin de respecter l'exigence d'une prestation d'au moins 3 heures et de minimum 90 € imposée par la réglementation régionale relative aux locations de voitures avec chauffeur.

#### 4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Selon la convention de prestation de services, Y « ne contrôle ni ne dirige le Client ou ses Chauffeurs » (point 2.4.).

En pratique toutefois, ainsi que la commission l'a relevé, l'application Y impose au chauffeur de respecter un itinéraire déterminé, et le respect de cette obligation, qui peut être sanctionnée par un ajustement unilatéral du prix de la course (point 4.3. du contrat de prestation de services), est surveillé en permanence au moyen d'un système de collecte et d'analyse des données de géolocalisation des chauffeurs (point 2.8. du contrat de prestation de services et point 2.6. de l'annexe chauffeur).

La lecture des documents produits par X le 2 octobre 2020 laisse également apparaître que des instructions précises sont données au chauffeur, lequel s'engage à ce que tous les utilisateurs soient transportés directement vers la destination convenue, sans interruption ou arrêts non autorisés, et à ne pas permettre la présence d'une autre personne dans le véhicule (point 2.2. de l'annexe chauffeur).

Y contrôle également le nombre de courses acceptées, refusées ou annulées, et prévoit expressément que « le Chauffeur s'engage, lorsqu'il est connecté à l'Application Chauffeur, à s'efforcer d'accepter une part substantielle des demandes des Utilisateurs, et s'il ne souhaite pas accepter de demandes de Services de Transport d'Utilisateurs pendant un certain temps, à se déconnecter de l'Application Chauffeur » (point 2.4.2. de l'Annexe chauffeur). Y se réserve le droit discrétionnaire de désactiver ou de restreindre l'accès à l'application, notamment en cas de violation du contrat de prestation de services ou de son annexe, en cas « d'action ou d'omission (...) qui cause un préjudice pour la marque, la réputation ou l'activité d'Y ou d'un de ses Affiliés, sur détermination d'Y à sa seule discrétion », ou encore « pour toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Y » (point 2.4. du contrat de prestation de services et point 2.3. de l'annexe chauffeur).

Le chauffeur doit également veiller à maintenir une évaluation moyenne par les utilisateurs supérieure à l'évaluation minimale moyenne fixée par Y. Si son évaluation tombe en dessous de l'évaluation minimale moyenne, le chauffeur en est averti par Y et peut éventuellement se voir accorder un temps limité pour rehausser son évaluation. S'il n'améliore pas son évaluation moyenne, son accès à la plateforme pourra être désactivé (point 2.6.2. du contrat de prestation de services et point 2.4.2. de l'annexe chauffeur).

Ce système de notation par les utilisateurs est décrit plus en détail dans la « Charte de la communauté Y »<sup>20</sup>. Celle-ci prévoit que la note moyenne du chauffeur, qui est établie sur une échelle d'évaluation allant de 1 à 5 étoiles sur base des 500 dernières courses (ou moins si le chauffeur a effectué moins de 500 courses), ne doit pas descendre en dessous de la note minimale de 4,65 pour YX (4.85 pour Y Berlin). Si la note moyenne tombe en-dessous du seuil de 4,65, plusieurs étapes sont prévues avant la déconnexion :

- si la note est proche ou inférieure à la note minimale requise, le chauffeur est informé à plusieurs reprises qu'il risque de perdre l'accès à l'application ;
- le chauffeur recevra des messages contenant des « astuces » en vue d'améliorer la qualité de ses services ;

<sup>20</sup> Cette « Charte de la communauté » vise à « assurer une expérience agréable et sûre tant pour les chauffeurs que pour les passagers ». Elle « détaille clairement les comportements qui peuvent amener les chauffeurs et passagers à perdre leur accès à l'application Y ». Il est prévu que « toute personne qui crée un compte Y doit se conformer à la Charte de la communauté Y » et que le non-respect de cette charte pourra entraîner la perte de l'accès aux applications Y.



- si la note reste trop basse, le chauffeur est invité à se rendre dans le centre de support où un agent l'aidera à comprendre les commentaires et attentes des clients, dans le but d'améliorer ses services ;
- si, après cela, la note reste encore trop basse et après un dernier message, le chauffeur perd l'accès à l'application.

Cette évaluation du chauffeur par les utilisateurs ne sert pas à informer les passagers afin de leur permettre de choisir entre différents chauffeurs sur la base de leur note moyenne. Le passager ne choisit en effet jamais son chauffeur, celui-ci étant désigné par l'application. L'évaluation par les utilisateurs est utilisée ici comme un instrument de surveillance de chaque prestation des chauffeurs, incitant ceux-ci à tout faire pour maintenir une note élevée sous peine de risquer d'être exclus de la plateforme.

La charte prévoit également que si le taux d'annulation des courses est jugé trop élevé, le chauffeur recevra plusieurs avertissements et sera ensuite invité dans les bureaux d'Y pour recevoir des explications et des réponses à ses questions. Si le taux d'annulation reste supérieur au seuil fixé par Y, le chauffeur recevra un dernier avertissement et son compte sera ensuite désactivé<sup>21</sup>.

Cette charte interdit aux chauffeurs d'avoir des contacts physiques avec les passagers et d'adopter envers eux un langage grossier ou des gestes déplacés. En cas de plainte, une enquête est réalisée pendant laquelle l'accès à la plate-forme peut-être temporairement interdit, et cette enquête peut aboutir un avertissement ou à une désactivation.

X signale également qu'en cas de plainte d'un passager concernant un quelconque aspect de sa prestation, il peut faire l'objet d'une déconnexion préventive, indépendamment du caractère manifestement mal fondé de la plainte. Il relate le cas d'un passager pris en charge à Bruxelles pour se rendre à Londres et qui s'est plaint de devoir payer l'accès à l'Eurotunnel. Cette plainte a donné lieu à une enquête pendant laquelle le compte de X a été suspendu. Y a confirmé que le prix de la traversée n'était pas inclus dans le prix de la course et devait bien être payé par le passager. X a néanmoins reçu un message lui indiquant que « d'autres retours similaires pourraient entraîner la désactivation permanente de (son) compte ».

Il apparaît de ce qui précède que les prestations effectuées par X sont régies par des instructions dont le non-respect peut donner lieu à des sanctions allant jusqu'à la suppression de son accès à l'application Y. Il en est ainsi lorsqu'il s'écarte de l'itinéraire imposé, présente un taux de refus ou d'annulation de courses jugé trop élevé, obtient une note moyenne inférieure à 4,65/5 par les utilisateurs, ou adopte des comportements interdits par la Charte de la communauté. X est évalué en permanence, tant par Y (acceptation, refus et annulations des courses, respect de l'itinéraire, ...) que par les utilisateurs, et ces évaluations sont utilisées par Y comme paramètres dans un processus de décision largement discrétionnaire pouvant aboutir à la déconnexion définitive du chauffeur. C'est également Y qui instruit les plaintes des utilisateurs et statue sur celles-ci, de façon très discrétionnaire.

La commission rappelle que le « lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne » (Cass., 10 septembre 2001, R.G. n° S.00.0187.F ; Cass., 27 avril 1998, R.G. n° S.97.0090.F ; Cass., 23 juin 1997, R.G. n° S.96.0140F ; Cass., 9 janvier 1995, Pas., 1995, p. 28 ; Cass., 14 novembre 1994, Pas., 1994, p. 936 ; C. trav. Liège, 21 janvier 1997, J.T.T., 1997, p. 497).

<sup>21</sup> En ce qui concerne la détermination de ce seuil, il est seulement précisé qu'un taux d'annulation inférieur à 5% est considéré comme bon.

La faculté de donner des instructions, de contrôler leur respect et d'exclure un chauffeur de l'accès à l'application en cas de non-respect de ces instructions révèle un contrôle hiérarchique incompatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

### **§ 3. Conclusion**

Tant au regard de la présomption établie par l'article 337/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme précitée que des critères généraux, les modalités d'exécution de la relation travail sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendant.

La commission a relevé plus haut les liens étroits qu'entretenaient les différents contrats en cause : le contrat cadre liant X à la W, les contrats spécifiques entre Y, l'utilisateur membre adhérent de la W et X générés à l'occasion de chaque course et constituant des avenants au contrat cadre, et enfin le contrat de prestation de services conclu entre X et Y et dont l'existence conditionne la validité du contrat cadre. La commission a également relevé que la prestation de travail est entièrement réglée par Y et que c'est par Y que X est payé.

Dans ces conditions, compte tenu des liens étroits qu'entretiennent ces différents contrats, il y a lieu de considérer que l'ASBL W et Y BV sont l'une et l'autre employeur de X. Il a en effet été jugé que pour apprécier l'existence d'un contrat de travail, il y a lieu de s'en tenir à la réalité du lien de subordination et de déterminer qui, en fait, est susceptible d'exercer l'autorité, indépendamment de la présentation qui aurait été donnée de la relation de travail dans le contrat ou dans d'autres documents (C. trav. Bruxelles, 13 février 2018, R.G. n° 2015/AB/834).

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.**

Ainsi décidé à la séance du 26 octobre 2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.17. Dossier n° 188 - Secteur d'activité : Enseignement supérieur libre subventionné (NACEBEL 85.422)

Dossier n° : 188 – FR – 20200630

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 30/06/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- différentes annexes : courrier de l'INASTI du 11/6/2020, contrat de collaborateur didactique pour l'année 2017, exemples de fiches de paye 2017, relevé des prestations pour 2017 et 2018 ;

Vu les échanges complémentaires par mail ;

Attendu que l'intéressé n'a pas demandé à être entendu ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué dans le cadre de sa relation de travail avec Y en 2018 ;

Que l'intéressé exerçait comme travailleur salarié pour Y les années précédentes ;

Qu'il résulte du formulaire de demande et des informations communiquées que la relation de travail a pris fin au moment de la demande et que cette relation a débuté depuis plus d'un an ;

Que la demande n'a donc pas été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Que, par conséquent, au vu de l'objectif de la Loi-programme (I) du 27/12/2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « ruling social » attribuée à la Commission, celle-ci ne peut se prononcer sur une demande relative à une relation de travail qui a débuté depuis plus d'un an et qui a pris fin au moment de la demande ;

La demande n'est donc pas recevable.

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable.**

Ainsi décidé à la séance du 17/9/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.18. Dossier n° 189 - Secteur d'activité : Intermediation en achat, vente et location de biens immobiliers pour compte de tiers (NACEBEL 68.311)

Dossier n° : 189 – FR – 20200716

*Demande unilatérale*

*Partie demanderesse : madame X*

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 16/7/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 9/10/2020 soit :

- la réponse aux questions complémentaires posées par la CRT en date du 9/10/2020 ;
- Composition de l'équipe de l'agence ;
- Job description de sa fonction de manager ;
- Job description d'un stagiaire IPI.

Attendu que Madame X a été entendue en date du 17/9/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces complémentaires ;

### **1. Faits et antécédents**

Que la demande vise la relation de travail entre Madame X et l'agence Y ;

Que Madame X qui est manager salariée pour cette agence souhaiterait, afin d'obtenir son agrégation IPI (institut professionnel des agents immobilier) faire un stage IPI en tant qu'indépendante complémentaire auprès de cette même agence ;

Qu'en vertu de la loi du 11 février 2013 organisant la profession d'agent immobilier, ce stage doit obligatoirement s'effectuer sous le statut de travailleur indépendant.

### **2. Recevabilité**

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

La requérante déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

### **3. Examen de la demande**

Que l'article 5 bis de la loi du 3 juillet 1978 qui dispose que : « *Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires* ».

Qu'au vu des éléments complémentaires déposés et particulièrement de la description de la fonction de manager actuellement exercée par Madame X et de la description de fonction d'un stagiaire IPI, il semble que dans les faits les 2 activités soient bien des activités différentes et non similaires ;

Que l'intéressée a précisé que son temps de travail en tant que travailleuse salariée (actuellement en plein temps) ainsi que sa rémunération seront réduits ;

Qu'il faudra donc établir un avenant au contrat ;

Que la Commission souhaite également insister sur le fait que dès que l'intéressée aura obtenu son statut IPI, celle-ci ne pourra plus exercer sa fonction de manager en tant que travailleuse salariée en vertu de la loi du 11 février 2013 organisant la profession d'agent immobilier ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, autorisent le cumul des statuts de travailleur salarié et de stagiaire indépendant au sein de la même agence immobilière ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié pour ce qui est de la fonction de manager actuellement exercé et la qualification de travailleur indépendant pour ce qui est de la fonction en tant que stagiaire IPI au sein de la même agence.**

Ainsi décidé à la séance du 17/9/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.19. Dossier n° 190 - Secteur d'activité : Soins de beauté (NACEBEL 96.022)

Dossier nr: 190/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Mevrouw X diende op 17 juli 2020 eenzijdig per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- een ondertekend aanvraagformulier;
- overeenkomst zelfstandige assistente d.d. 27 januari 2020.

De Commissie heeft haar aanvraag onderzocht.

De Administratieve Commissie verzocht op 24 augustus 2020 bijkomende inlichtingen, die de aanvrager op 4 september 2020 ook effectief verstrekke.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager werkte als schoonheidsspecialiste bij CVOA Y, (KBO-nummer xxx.xxx.xxx). Haar taak bestond uit massage, pedicure, manicure, waxen, gelaatsverzorging en lichaamsverzorging.

De arbeidsrelatie begon op 27 januari 2020, en werd ondertussen reeds beëindigd.

De aanvrager legt uit dat zij van mening is dat zij niet als zelfstandige, maar wel als werknemer aan het werk was.

De Commissie wijst erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St Kamer 2006-07, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003*). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een "social ruling" mogelijk te maken. De rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).



De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de aanvraag van mevrouw X niet ontvankelijk is omdat zij betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.20. Dossier n° 191 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Dossier nr: 191/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatieswet) bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Dhr. X diende op 10 augustus 2020 via sociaal verzekeringsfonds Acerta een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Hij voegde bij deze aanvraag een Franstalige overeenkomst "*contrat de prestations de services*", die hij op 16 januari 2020 met de vzw Y aanging.

Op 20 oktober 2020 en op 10 november 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze op respectievelijk 30 oktober 2020 en 12 november 2020.

Op 17 november 2020 hoorde de Commissie de aanvrager via videoconferentie. Hij schetste zijn persoonlijke situatie en de reden van het aangaan van de arbeidsrelatie. Hij gaf ook mondelinge toelichting over de wijze waarop hij uitvoering geeft aan de samenwerkingsovereenkomst

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet.

De aanvrager verricht sinds 17 januari 2020 werkzaamheden voor de vzw Y. Deze vereniging baat een beschutte werkplaats uit.

Het takenpakket van X bestaat uit twee delen. Hij voert een aantal "backoffice" taken uit en hij voert ook een aantal "frontoffice" taken uit:

- Het luik "frontoffice" omhelst klantenprospectie en klantenbezoeken, met als doel het verbeteren van de bestaande diensten en activiteiten, het voorstellen van nieuwe diensten bij de bestaande klanten alsook het voorstellen van nieuwe activiteiten. De aanvrager bevestigde op de zitting van 17 november 2020 dat dit hem ertoe kan brengen klanten op locatie op te zoeken.
- Het luik "backoffice" omhelst de "economische opvolging van Y". Het gaat onder meer over het opstellen van maandelijks en driemaandelijks statistieken, economische- en boekhoudkundige rapportage, input van data in een digitaal boekhoudprogramma, het opvolgen van de vaste kosten en het verzekeren van de relaties met de financiële instellingen. De aanvrager verleent op die manier ondersteuning aan de directeur van de VZW.

De Commissie wijst de aanvrager eerst en vooral op artikel 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet:

*“De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers. Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.”*

Er is sprake van handelsvertegenwoordiging wanneer men als werknemer personen, ondernemingen of instellingen opspoort die klanten zijn van de werkgever, of die dat kunnen worden, en met hen zaken sluit of op zijn minst daarover onderhandelt (Cass. 9 mei 2011, S.10.0117.F).

Uit artikel 1.2 van de samenwerkingsovereenkomst, zoals ook mondeling toegelicht door de aanvrager, blijkt dat minstens een deel van de taken van de aanvrager erin bestaat cliënteel op te sporen en te bezoeken (“prospector de nouveaux clients”, “visiter des clients afin de développer les services et les activités existantes”, “rechercher des nouvelles activités”,...). Het feit dat de aanvrager zijn opdrachtgever finaal niet juridisch kan verbinden (zie art. 2.5 van de samenwerkingsovereenkomst) neemt niet weg dat er sprake kan zijn van handelsvertegenwoordiging, wanneer uit de taakomschrijving blijkt dat hij instaat voor het detecteren van klanten en met hen effectief besprekingen en onderhandelingen over zaken mag voeren.

Een werknemer is evenwel pas handelsvertegenwoordiger wanneer zijn voornaamste opdracht uit deze activiteit bestaat (Cass. 18 april 1988, Arr. Cass. 1987-1988, 1027; Cass. 28 juni 1999, 1008). Het vermoeden van het bestaan van een gezagsverhouding geldt pas nadat (door de werknemer) is aangetoond dat er sprake is van handelsvertegenwoordiging als voornaamste voorwerp van de overeenkomst (Cass. 5 mei 2014, S.12.0036.N).

Uit de samenwerkingsovereenkomst blijkt niet wat de precieze verhouding is tussen de “backoffice” en “frontoffice”-taken. De mondelinge toelichting die de aanvrager hieromtrent gaf, laat ook niet toe tot een sluitend oordeel te komen. De aanvrager heeft het over wisselende verhoudingen, die afhankelijk zijn van de omstandigheden. Hij geeft aan dat de “frontoffice”-taken momenteel weinig voorstellen omwille van de restricties die gelden ingevolge de COVID19-pandemie.

De Commissie wijst erop dat in de mate dat de voornaamste opdracht van de aanvrager erin zou bestaan cliënteel op te sporen en te bezoeken, het wettelijk, doch weerlegbaar vermoeden uit artikel 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet geldt.

Volgens de Commissie laat de beoordeling van de arbeidsrelatie aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, § 1 van de Arbeidsrelatieswet, niet toe te besluiten tot het bestaan van een gezagsverhouding, weliswaar met het nodige voorbehoud. Voor zover als nodig toont de aanvrager bijgevolg ook voldoende aan dat er geen sprake is van een gezagsverhouding, zodat een eventueel weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst als weerlegd kan worden beschouwd:

- In aannemingsovereenkomst wordt de wil uitgedrukt en kan ook de wil worden afgeleid om op zelfstandige basis, vrij van enige gezagsverhouding, samen te werken.

De aanvrager geeft aan dat beide partijen inderdaad op zelfstandige basis wensen samen te werken. Hij lichtte toe dat zijn opdrachtgever op zoek was naar een persoon met ruime ervaring

op directie- en managementniveau om ondersteuning te bieden aan de directeur, ervaring die moeilijk te vinden is in en voor de sociale sector. Zelf kon hij na vele jaren dienst bij zijn werkgever (een verzekeringsmaatschappij) genieten van een uitstapregeling. Dit bood hem de ruimte om in de huidige, nieuwe fase van zijn leven en loopbaan een zelfstandige activiteit te beginnen, statuut waarvoor hij zelf opteert, en hem dus niet door de opdrachtgever wordt opgelegd.

Hij gaf ook nog aan dat hij, hoewel hij geen jurist is, zelf een schriftelijke overeenkomst opstelde, die dan ter ondertekening aan zijn opdrachtgever werd voorgelegd. Hij wenste op die manier voor zichzelf maximaal rechtszekerheid in te bouwen.

- De aanvrager geeft aan dat hij op gebied van organisatie van de werktijd vrijheid geniet. Hij bepaalt zelf zijn werktijdregeling. De aanvrager geeft aan dat hij momenteel per werkdag ongeveer een halve dag van thuis uit voor zijn opdrachtgever werkt, op eigen ritme.

Artikel 2.1 van de samenwerkingsovereenkomst bepaalt wat betreft de arbeidstijd dat de aanvrager maximum 5 werkdagen per week en maximum 20 werkdagen per maand voor de opdrachtgever werkt.

Het is niet strijdig met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst om uitdrukkelijk te bepalen wat het maximum van de arbeidsprestaties (per week en/of per maand) zal zijn die de opdrachtnemer zal presteren. Wel integendeel, dit beding biedt de garantie dat de opdrachtgever in de uitvoering van de contractueel overeengekomen taken bovenop deze drempel zeker géén bijkomende arbeidsprestaties kan opleggen of eisen.

Het is evenwel van belang dat de opdrachtgever ook onder de vooropgestelde drempel geen eisen kan stellen op het gebied van de te presteren arbeidsuren, en bijgevolg niet kan afdwingen dat de opdrachtnemer minstens 5 dagen per week of 20 dagen per maand zou werken. De aanvrager bevestigt dat de opdrachtgever die mogelijkheid niet heeft. Hij bepaalt zelf hoeveel uren per dag, en hoeveel dagen per maand hij werkt.

- De aanvrager geniet ook vrijheid in de organisatie van het werk.

De overeenkomst bepaalt wel dat de aanvrager zich minstens één dag per week naar de locatie van de opdrachtgever moet begeven, terwijl de overige prestaties van thuis uit zullen worden verricht. Er kan ook sprake zijn van verplaatsingen naar klanten van de opdrachtgever.

De aanvrager lichtte toe dat hij zelf bepaalt welke dag hij naar zijn opdrachtgever gaat. Hij geeft aan dat hij dit beding zelf heeft voorgesteld, omdat hij vooral de mogelijkheid wenste om voeling te hebben en te kunnen houden met de praktijken op de werkvloer. Uit zijn relaas komt voor dat hij dit veeleer beschouwt als een recht dan als een verplichting.

In de mate dat de opdrachtgever géén dwingende instructies geeft met betrekking tot de plaats van tewerkstelling, en in het bijzonder met betrekking tot de precieze momenten waarop de aanvrager aanwezig moet zijn op de werkvloer (of welbepaalde klanten moet bezoeken), kan volgens de Commissie aanvaard worden dat dit beding, zoals het wordt uitgevoerd door de partijen, verenigbaar is met een zelfstandige samenwerking.

- Ten slotte aanvaardt de Commissie ook dat er geen sprake is van de mogelijkheid tot het uitoefenen van hiërarchische controle.

Artikel 2.3 van de samenwerkingsovereenkomst bepaalt wel dat de opdrachtnemer zijn dagelijkse bezigheden rapporteert aan de opdrachtgever. Het gaat om de vervulde taken en uitgevoerde bezoeken.

De aanvrager geeft aan dat hij die prestaties noteert in een digitaal register, dat bewaard wordt op het elektronisch netwerk van zijn opdrachtgever. Dit register werd door hemzelf uitgewerkt en geldt dus enkel voor hem. Hij geeft aan dat hij dit register hanteert om dan zelf te kunnen overgaan tot facturatie (hetgeen gebeurt op basis van gepresteerde uren). Zijn opdrachtgever heeft toegang tot het register, aangezien het register digitaal op het netwerk van de opdrachtgever wordt bewaard. De aanvrager geeft aan dat hij transparant wil zijn naar zijn opdrachtgever toe.

De gehanteerde werkwijze is slechts aanvaardbaar in het kader van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst indien de opdrachtgever dit register niet aanwendt als een middel om controle uit te voeren op de arbeidsprestaties, en om op grond hiervan vervolgens corrigerende of aanvullende instructies te geven aan de aanvrager, hetzij op gebied van het geleverde werk, hetzij op het gebied van de gepresteerde uren.

De feitelijke uitvoering die wordt gegeven aan dit beding mag dus niet verglijden naar een toestand van controle, die gelet op de intensiteit, de aard, en de gevolgen ervan (dagelijks, via het digitaal netwerk van de opdrachtgever, aanvullende of corrigerende instructies van de opdrachtgever) wel degelijk als hiërarchisch zou kunnen worden opgevat. Hiërarchische controle is immers volstrekt onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de arbeidsrelatie kan worden gekwalificeerd als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, doch nadrukkelijk enkel op voorwaarde dat aan de artikelen 2.1 (arbeidstijd en -plaats) en 2.3 (rapportage arbeidsprestaties) van de samenwerkingsovereenkomst daadwerkelijk uitvoering wordt gegeven op een wijze zoals de aanvrager aan de Commissie heeft geschetst en toegelicht.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.21. Dossier n° 192 - Secteur d'activité : Autres activités de construction spécialisées (NACEBEL 43.999)

Dossier nr: 192/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De heer X diende op 4 augustus 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Behoudens het ondertekend en behoorlijk ingevuld aanvraagformulier, voegde hij geen stukken bij zijn aanvraag.

De Commissie heeft zijn aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager in het verleden werkte als arbeider bij de VOF Y (KBO-nummer xxx.xxx.xxx). De arbeidsrelatie begon op 15 september 2017 en eindigde op 31 december 2018. Zijn taak bestond erin om te helpen bij de renovatie- en afbraakwerken.

De aanvrager legt uit dat hij niet op de hoogte was van het feit dat hij aan het werk was als zelfstandige. Hij dacht er te werken als arbeider.

Een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie moet volgens artikel 338, § 2 Arbeidsrelatieswet gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Dit is in deze zaak niet het geval. De aanvraag is dus laattijdig.

Daarenboven wijst de Commissie erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St Kamer 2006-07, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003*). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een "social ruling" mogelijk te maken. De rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, zelfs bij een tijdige aanvraag, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de aanvraag van de heer X niet ontvankelijk is omdat zij niet binnen de voorgeschreven termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie gebeurde en ook betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.22. Dossier n° 193 - Secteur d'activité : Activités d'ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)

Dossier n° : 193 – FR – 20200706

*Demande conjointe*

- X & Associés – représenté par son gérant : monsieur X

- Madame Y

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 6/7/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 14/9/2020, soit :

- le projet de contrat de travail ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 17/9/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;



#### **4. Faits et antécédents**

Que la demande vise la relation de travail entre la société X et Madame Y (épouse de Monsieur X – gérant de la société en question) ;

Que la société X & Associés souhaite engager Madame Y comme secrétaire dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ;

#### **5. Recevabilité**

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

#### **6. Examen de la demande**

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ;

Que pour ce qui est de l'organisation du temps de travail, l'horaire est clairement défini dans le projet de contrat de travail ;

Que cet horaire devra être respecté ;

Que pour ce qui concerne l'organisation du travail, Madame Y devra faire des tâches administratives clairement définies par Monsieur X (telles que : prendre des rendez-vous, répondre au téléphone) ;

Pour ce qui est de la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les instructions de Monsieur X devront donc être respectées ;

Que pour le surplus, d'une part, Madame Y ne détiendra pas de parts sociales dans la société et poursuivra, son activité de pharmacienne à temps partiel, d'autre part, le statut d'épouse du gérant de la société n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.**

Ainsi décidé à la séance du 17/9/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.23. Dossier n° 195 - Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Dossier n° : 195 – FR – 20200820

*Demande unilatérale visant à obtenir une nouvelle décision de la Commission  
Partie demanderesse : X ASBL - Représenté Y, directrice générale adjointe*

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 20/08/2020;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 24/09/2020 soit :

- un exemple de convention de prestation de services ;

Attendu que l'intéressé n'a pas demandé à être entendu ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces complémentaires communiquées ;

### 1. Faits et antécédents

Que l'intéressé souhaite renouveler une décision de la Commission ;

Qu'il s'agit de la relation de travail entre X et ses formateurs ;

### 2. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

### 3. Examen de la demande

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

En ce qui concerne la volonté des parties, il résulte à suffisance du formulaire de demande et de l'exemple de convention de prestation de services que la volonté est de conclure une convention de collaboration indépendante ;

En ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, il apparaît que les jours de prestations et la durée des prestations sont fixés de commun accord en fonction des disponibilités des parties ;

En ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, outre la clause du contrat de prestations de service rappelant que le formateur (ou animateur) organise « *son activité de la manière qu'il jugera la plus opportune en fonction de la mission confiée (...)* », il apparaît que la préparation se fait au libre choix du formateur ;

En ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le formateur est libre d'accepter ou pas une formation mais il doit respecter le cahier des charges défini par X ;

Parmi les éléments du dossier qui lui ont été soumis, la Commission ne relève aucun élément de nature à établir la possibilité d'un contrôle hiérarchique par X ;

Par conséquent, les décisions du 3 février 2014 et du 5/9/2017 doivent être confirmées ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative,**

**estime que la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification d'indépendant, dans cette mesure prolonge sa précédente décision du 5/9/2017.**

Ainsi décidé à la séance du 8/10/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.24. Dossier n° 196 - Secteur d'activité : Administration publique fédérale (NACEBEL 84.111)

Dossier n° : 196 – FR – 20200904

Demande unilatérale

Demandeur : madame X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 4/9/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- deux emails des 4 novembre 2019 et 2 juillet 2020 de Mme Z (W) adressé aux évaluateurs, les informant de l'émission d'une fiche fiscale 281.30 en lieu et place d'une fiche 281.10 ;
- un email du 29 juin 2020 adressé par Mme X à Mme Z ;
- un email de Q. (W) du 2 juillet 2020 adressé à fichesfiscales @w.fgov.be ;
- deux captures d'écran du site du Y (application « evacatie ») des 27 juillet 2020 et 30 août 2020 ;

Vu la demande d'information adressée à Mme X le 18 septembre 2020 et sa réponse du même jour confirmant que la relation de travail est toujours en cours et qu'il n'y a pas d'enquête ouverte par une institution de sécurité sociale ;

Vu le courrier de l'INASTI (Mme V) du 28 septembre 2020 communiqué par Mme X le 8 octobre 2020 ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 8 octobre 2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

#### **4. Faits et antécédents**

La requérante est enseignante à temps plein dans l'enseignement public et exerce une activité indépendante à titre complémentaire depuis le 27/10/2009 (cours de langue). Elle effectue par ailleurs des prestations comme évaluatrice (« assesseur linguistique langue française ») pour le Y (SPF W) depuis 2011. Bien qu'aucun contrat de travail écrit n'ait été établi, les parties avaient convenu d'une relation de travail salarié, le Y laissant à ses évaluateurs la possibilité de choisir entre un statut d'indépendant et un statut de salarié.

A l'origine, le Y lui a proposé, comme aux autres évaluateurs, de faire un choix entre trois cadres de rémunération : cadre A (ayant une autre activité salariée), cadre B (indépendants personne physique) ou cadre C (sociétés). Le cadre B s'adresse aux évaluateurs qui sont déjà indépendants à titre principal.

Elle a choisi le cadre A.

Sa rémunération a toujours fait l'objet d'une fiche fiscale 281.10.

La requérante explique qu'au cours de l'année 2019, le Y a décidé de changer la relation de travail en une relation de travail indépendante. Il a en effet annoncé qu'il établirait dorénavant des fiches fiscales 281.30, et cela avec effet rétroactif pour les revenus de l'année 2019 (voir les emails des 4 novembre 2019 et 2 juillet 2020 de Mme Z). Les revenus devraient donc être dorénavant considérés comme des jetons de présence et déclarés comme revenus d'indépendant dans la partie II de la déclaration fiscale.

Le seul motif avancé par le Y pour expliquer cette réforme est qu'il n'y a pas de contrat de travail entre le Y et les membres des jurys (voir le mail du 2 juillet 2020 de Mme Z).

La requérante reproche au Y d'avoir modifié de manière unilatérale la relation travail en une relation indépendante. Elle souligne que c'est le Y qui lui avait proposé le cadre de collaboration et de rémunération choisi à l'époque et que c'est sur la base de ces conditions qu'elle avait accepté de travailler comme évaluateur. Elle n'a pas choisi travailler comme indépendant et trouve inadmissible que le Y décide de manière unilatérale et sans concertation préalable de transformer la nature de la relation de travail. Elle précise que si elle avait été consultée, elle aurait immédiatement abandonné cette collaboration.

Lors de son audition, la requérante précise qu'elle n'a plus communiqué ses disponibilités au Y après le mois de septembre 2020, dans l'attente d'une clarification quant à son statut.

#### **5. Recevabilité**

Les chambres de la commission ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée (article 338, § 1<sup>er</sup> de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ces décisions peuvent notamment être rendues à l'initiative de toute partie à une relation de travail ou à une relation de travail envisagée dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail (article 338, § 2 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

En l'espèce, les modifications apportées par le Y à la relation de travail ont été annoncées pour la première fois dans un email du 4 novembre 2019 puis confirmées dans un email du 2 juillet 2020 de Mme Z (W). Ces modifications ont été présentées comme des adaptations du système de paiement actuel et de leurs implications quant au type de fiches fiscales qui seraient adressées aux jurys externes de cadre A. Ce n'est que dans l'email du 2 juillet 2020 que le Y a soulevé l'absence de contrat de travail et abordé les implications de ces changements quant au statut social des travailleurs concernés, précisant que P avait interrogé l'INASTI quant à l'obligation pour les membres des jurys concernés de s'affilier comme indépendant et de payer des cotisations sociales.

Ce sont ces modifications qui ont fait naître une incertitude sur la nature de la relation de travail, justifiant la saisine de la commission.

Par conséquent, même si la requérante travaille pour le Y depuis plusieurs années, et même si les modifications que le Y entend apporter à la relation de travail ont vocation à s'appliquer rétroactivement aux revenus de l'année 2019, il y a lieu de considérer que la demande, compte tenu de son objet et du contexte dans lequel elle est déposée, a été introduite dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Quant aux autres conditions de recevabilité, la requérante déclare, dans le formulaire de demande complété par son mail du 18 septembre 2020, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

## **6. Examen de la demande**

Les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce.

Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés à l'article 333, § 1<sup>er</sup> de cette loi-programme précitée, à savoir :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Selon l'article 331 de la loi-programme, « Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner



à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties. »

En l'espèce, il résulte à suffisance des déclarations de la requérante et du choix qui lui a été laissé initialement entre différents cadres de collaboration et de rémunération que la volonté des parties était à l'origine de se situer dans le cadre d'une relation de travail salariée ;

A défaut de toute concertation préalable, la requérante n'a à aucun moment été en mesure de poser un choix autre que celui posé initialement quant à la nature de la relation de travail. Il n'y a donc pas eu accord des parties sur une modification de la nature de la relation de travail.

Pour ce qui concerne l'organisation du temps de travail, il apparaît que la requérante jouit d'une certaine autonomie dans la mesure où les prestations lui sont confiées sur la base des disponibilités qu'elle communique préalablement pour chaque mois au Y. En pratique, elle doit toutefois assurer une disponibilité assez large compte tenu de l'importance des prestations (elle exerçait régulièrement ses prestations tous les mois, plusieurs fois par mois). Cette liberté n'implique pas qu'elle soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la prestation acceptée (voir Cass., 18 octobre 2010, R.G. n° S. 10.0023.N). L'activité se fait principalement dans les locaux du Y sur base d'un horaire défini par celui-ci.

En ce qui concerne l'organisation du travail, la conception des examens et de l'évaluation est entièrement réglée par le Y, les évaluateurs étant formés par le Y à ses méthodes d'évaluation et d'examens.

Il apparaît donc que la requérante ne jouissait pas de la liberté propre au statut de travailleur indépendant en ce qui concerne l'organisation de son travail et de son temps de travail, ce qui, combiné au fait que ses prestations étaient évaluées de façon constante, révèle la possibilité d'un contrôle hiérarchique.

Même si les prestations pouvaient également être effectuées par des travailleurs indépendants, l'exécution effective de la relation de travail ne laisse pas apparaître en l'espèce d'éléments incompatibles avec la qualification de travail salarié.

Au vu de ce qui précède et compte tenu spécialement de la volonté qui était celle des parties au début de la relation de travail, la Commission administrative estime qu'il n'y a pas lieu de remettre en cause la qualification de travail salarié et décide, par conséquent, que la demande de règlement de la relation de travail est recevable et fondée.

\*\*\*

Les décisions de la commission produisent leurs effets pour une durée de 3 ans (article 338, § 1<sup>er</sup> de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission ainsi que les caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, sauf :

- 1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions ;

2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé (article 338, § 4).

La commission a confirmé la nature salariée de la relation de travail que les parties avaient entretenue jusqu'ici, en tenant spécialement compte de leur volonté telle qu'elle avait été exprimée au début de cette relation.

La présente décision ne continuera à produire ses effets pour l'avenir que pour autant que les critères propres à une relation de travail salariée (y compris la volonté de chaque partie) continuent à pouvoir être constatés.

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de travail salarié.**

Ainsi décidé le 16 octobre 2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.25. Dossier n° 198 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 198/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevrouw X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Mevrouw X diende op 7 september 2020 per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte, naast het ondertekende aanvraagformulier, ook nog 19 genummerde bijlagen.

De Commissie heeft haar aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt voorts vast dat de aanvrager werkte als kinderverzorgster in kinderdagverblijf Y, uitgebaat door BVBA Z. Deze samenwerking ving aan op 2 januari 2019.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat mevr. X de samenwerkingsovereenkomst op 22 juni 2020 opzegde. De opzeggingstermijn van drie maanden, die inging op 1 juli 2020 zou normaal lopen tot 30 september 2020. De samenwerkingsovereenkomst werd eind juli lopende de opzeggingstermijn evenwel in onderlinge overeenstemming beëindigd.

Een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie moet volgens artikel 338, § 2 Arbeidsrelatieswet gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Dit is in deze zaak niet het geval. De aanvraag is dus laattijdig.

Daarenboven wijst de Commissie erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een "social ruling" mogelijk te maken. De rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, ook niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de aanvraag van mevrouw X niet ontvankelijk is omdat zij niet binnen de voorgeschreven termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie gebeurde en ook betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.26. Dossier n° 199 – Secteur d’activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)

Dossier n° : 199 – FR – 20200917

*Demande conjointe*

- Madame X

- Monsieur Y

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l’article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l’article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l’article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d’une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l’arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 17/9/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l’introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- le projet de contrat de travail d’ouvrier ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 8/10/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l’INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

## 1. Faits et antécédents

Que la demande vise la relation de travail entre Madame X et Monsieur Y, son époux ;

Que Madame X souhaite engager Monsieur Y comme serveur salarié dans un bar à café, thé et soupe utilisant des produits locaux ;

Qu'il s'agit d'une nouvelle entreprise que Madame X exercera en personne physique ;

Que Madame X conservera par ailleurs le salon de coiffure qu'elle exploite actuellement, et Monsieur Y démissionnera quant à lui de son emploi actuel en tant qu'ouvrier dans un autre secteur ;

Que la relation de travail devrait commencer en janvier 2021 ;

## 2. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

## 3. Examen de la demande

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties et l'audition de Madame X ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du temps de travail, le temps de travail est clairement défini dans le projet de contrat (voir l'horaire à l'article 3) ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du travail, les tâches à faire par Monsieur Y seront clairement définies par Madame X qui s'occupera de toute la gestion de l'activité ;

Que pour ce qui est de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, un contrôle hiérarchique sera exercé par Madame X à l'égard de Monsieur Y ;

Que le statut d'époux n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.**

Ainsi décidé à la séance du 8/10/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.27. Dossier n° 200 – Secteur d’activité : Autres activités juridiques (NACEBEL 69.109)

Dossier n° : 200 – FR – 20200929

*Demande conjointe*

- Monsieur X

- Madame Y

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l’article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l’article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l’article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d’une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l’arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 29/09/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l’introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- acte de constitution de la société Z.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 8/10/2020, soit :

- le projet de contrat de travail ;
- une copie du règlement de travail ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 8/10/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l’INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide** à la majorité ;



Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, des pièces y annexées et des pièces complémentaires ;

### **1. Faits et antécédents**

Que la demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y, son épouse ;

Monsieur X est gérant de la société Z SRL, active dans le secteur de la gestion de patrimoine et des successions. Il souhaite engager son épouse, Madame Y, pour exercer des tâches administratives ;

### **2. Recevabilité**

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

### **3. Examen de la demande**

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ainsi que de l'audition de Monsieur X ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du temps de travail, le temps de travail est clairement défini dans le projet de contrat (voir l'horaire à l'article 3) ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du travail, les tâches à faire par Madame Y seront clairement définies par Monsieur X ;

Que pour ce qui est de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, un contrôle hiérarchique sera exercé par Monsieur X à l'égard de Madame Y ;

Que, de plus, le statut d'épouse du gérant de la société n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que toutefois, le fait pour Madame Y de détenir 50% des parts de la société Z pourrait être de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce pourcentage serait de nature à révéler que par

l'exercice de son travail, elle aurait pour objectif de faire fructifier le capital de l'entreprise, d'en supporter également les pertes et qu'elle pourrait de plus avoir la possibilité d'influencer les décisions ;

Que par conséquent, pour que la qualification de contrat de travail salarié puisse être donnée à cette collaboration, la répartition actuelle des parts doit être adaptée afin que Madame Y ne détienne plus un pouvoir de décision au sein de la société et que Monsieur X soit véritablement l'associé majoritaire ;

Que, lors de l'audience, une proposition en ce sens a été faite par Monsieur X ;

Que sous cette réserve, et pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que, sous réserve de ce qui a été dit concernant la répartition des parts, les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.**

Ainsi décidé à la séance du 8/10/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.28. Dossier n° 202 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 202/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevrouw X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Mevrouw X diende per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. De Administratieve Commissie ontving deze brief op 6 oktober 2020.

De aanvraag bevatte, naast het ondertekende aanvraagformulier, ook nog 12 genummerde bijlagen.

De Commissie heeft haar aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt voorts vast dat de aanvrager vanaf 14 oktober 2019 als kinderverzorgster werkte in kinderdagverblijf Y, dit op grond van een samenwerkingsovereenkomst met A en B. De aanvrager voerde naar eigen zeggen alle taken uit die inherent zijn aan het opvangen van kinderen.

Mevrouw X zegde op 22 juli 2020 de samenwerkingsovereenkomst op. De opzeggingstermijn van drie maanden verstreek op 26 oktober 2020. Op dat ogenblik nam de arbeidsrelatie dus definitief een einde.

De Commissie wijst erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een "social ruling" mogelijk te maken. De rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de aanvraag van mevrouw X niet ontvankelijk is omdat zij betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.29. Dossier n° 203 – Secteur d’activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Dossier n° : 203 – FR – 20200918

*Demande conjointe*

- Madame X

- Srl A

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l’article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l’article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l’article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d’une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l’arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 18/9/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l’introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- le contrat de travail datant du 21/9/2020 ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 9/11/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

## 1. Faits et antécédents

La demande vise la relation de travail entre Madame X et le société A (dont son époux Monsieur Y est le gérant).

Madame X souhaite faire la gestion administrative en tant que travailleuse salariée de la société A (dont elle est co-fondatrice et a 10% des parts).

Madame X a été employée en tant que salariée chez B pendant 7 ans. La société B s'est associée à la société C pour créer une nouvelle société : la société A.

Madame X souhaite effectuer, dans la société A, à temps partiel, le même type de tâches que celles qu'elle effectuait dans la société B.

## 2. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

## 3. Examen de la demande

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, l'intéressée devra respecter un horaire fixe (voir l'article 5 du contrat de travail) ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, Madame X recevra des instructions claires du gérant de la société A ;

Que X n'effectuera que des tâches administratives et n'aura aucun pouvoir de décision ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut d'épouse du gérant de la société A n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que le fait pour le travailleur de détenir 10% des parts n'est pas de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce pourcentage n'est pas de nature à révéler que par l'exercice de son travail, ce travailleur aurait pour objectif de faire fructifier le capital de l'entreprise et d'en supporter également les pertes, ni même la possibilité d'influencer les décisions.

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.**

Ainsi décidé à la séance du 9/11/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

### 5.30. Dossier n° 204 – Secteur d’activité : Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 41.201)

Dossier n° : 204 – FR – 20201019

*Demande conjointe*

- Monsieur X

- Madame Y

#### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l’article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l’article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l’article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d’une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l’arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 19/10/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l’introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- le contrat de formation-insertion datant du 12/10/2020 ;

Attendu que Monsieur X et Madame Y ont été entendus en date du 9/11/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;



## 1. Faits et antécédents

La demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y (épouse de Monsieur X) ; Monsieur X souhaiterait engager son épouse comme secrétaire salariée.

## 2. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

## 3. Examen de la demande

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux **critères généraux** fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, Madame Y devra respecter un horaire fixe (tel que défini dans le contrat de travail, voir art.2) ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, Madame Y recevra des instructions claires de Monsieur X ;

Que Madame Y n'effectuera que des tâches administratives et n'aura aucun pouvoir de décision ;

Que les tâches de nature administratives de Madame Y consisteront en :

- la dactylographie des devis manuscrits,
- la prise de rdv avec les clients,
- l'envoi de factures et les rappels,
- le suivi administratif,
- le suivi des embauches.

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut d'épouse de son employeur n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.**

Ainsi décidé à la séance du 9/11/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

### 5.31. Dossier n° 205 – Secteur d’activité : Enseignement supérieur organisé par les pouvoirs publics (NACEBEL 85.421)

Dossier nr: 205/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

#### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatieswet) bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Mevr. X diende op 16 oktober 2020 per aangetekende schrijven een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Zij voegde er volgende stukken aan toe:

- Arbeidsovereenkomst voor bedienden van bepaalde duur d.d. 17 februari 2020;
- Brief Y, met in bijlage document getiteld “bevestiging medewerking”.

Op 28 oktober 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze nog dezelfde dag.

De Commissie onderzocht vervolgens de aanvraag tijdens de zitting van 17 november 2020.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet.

De aanvrager legt uit dat zij al een zestal jaar werkt als docent bij Y. Ze geeft er Nederlands aan anderstaligen. Ze heeft er opeenvolgende deeltijdse arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, waarvan de duurtijd overeenstemt de cursusperiode. De arbeidsovereenkomst van 17 februari 2020 die zij voorlegt, verstreek op 29 juni 2020.

De aanvrager geeft aan dat haar werkgever regelmatig het voorstel doet om over te stappen naar het statuut van zelfstandige. Zij verduidelijkte dat een aantal docenten inderdaad als zelfstandige actief zijn.

Zij stelt zich de vraag of de arbeidsrelatie die zij (opnieuw) beoogt aan te gaan als (deeltijds) docent wel als een zelfstandige samenwerking kan worden gekwalificeerd. Zij legt deze vraag voor aan de Administratieve Commissie.

De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;

- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatiewet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aangaan. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in moet bestaan dat voormalige werknemer thans als zelfstandige aan de slag zal gaan, hetgeen ook moet blijken uit de wijze waarop (vanaf dan) uitvoering wordt gegeven aan de arbeidsrelatie.

De elementen die eigen waren aan de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, kunnen niet overgenomen worden en mogen niet aanwezig zijn in de samenwerking op zelfstandige basis. Het gaat met name om de kenmerkende elementen op gebied van organisatie van de arbeid en van de arbeidstijd, alsook op gebied van de controle hierop. Het bovenstaande sluit evenwel niet uit dat elementen die niet kenmerkend zijn voor een gezagsverhouding zowel in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als in de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aanwezig kunnen zijn.

Het verlengen of vernieuwen van een bestaande arbeidsrelatie door na een arbeidsovereenkomst een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan, zonder dat bij de uitvoering van de arbeidsrelatie de onderlinge verhouding tussen de partijen juridisch en/of feitelijk wijzigt, en dus eigenlijk gewoon met de bedoeling om aan de dwingende gevolgen van de sociale wetgeving te ontsnappen, komt neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

Uit het relaas van de aanvrager, weliswaar geheel eenzijdig, blijkt dat:

- haar werkgever aan de verschillende docenten (in loondienst) regelmatig de vraag stelt om over te schakelen naar het statuut van zelfstandige, onder andere met een e-mailbericht dat als volgt luidt: "Wist u dat u netto meer overhoudt als u als zelfstandige voor Y werkt?"
- De directeur op een vraag tot toelichting per mail het volgende antwoordde: "*Maar ik wil toch nog even kwijt dat ik niet begrijp waarom je denkt dat de Y-cursisten een verschil zouden ervaren tussen een taaldocent die vergoed wordt als zelfstandig en iemand die in loondienst werkt. We hebben beide types taaldocenten en maken geen verschil in de inzet van beide. Integendeel: we verwachten dat iedereen met hetzelfde materiaal werkt en met dezelfde didactische competenties. Zo is K.W. bijvoorbeeld gestart als zelfstandige en overgegaan naar loondienst en M.H. (Frans) deed precies het omgekeerde.*"

Deze brengen de Commissie tot de overtuiging dat Y de statuten van werknemer en zelfstandige schijnbaar als onderling inwisselbaar beschouwt. Hoewel ook de aanvrager aangeeft dat men het zelfstandig statuut niet verplicht moet aannemen, wordt dit om financiële redenen schijnbaar actief gepromoot door Y.

De aanvrager gaf toelichting bij de wijze waarop zij thans haar werk (als werknemster) uitvoert.

Verschillende elementen veruiterlijken het bestaan van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer:

- De tewerkstelling gebeurt op een werkplaats die door de werkgever wordt aangeduid en kan worden gewijzigd (art. 1 arbeidsovereenkomst). Er wordt gebruik gemaakt van leslokalen van de universiteit waaraan Y verbonden is.
- De wekelijkse arbeidsduur is vastgelegd in het arbeidsreglement en wordt in de week verdeeld in afspraak tussen de werknemer en het diensthoofd (art. 6 arbeidsovereenkomst). De aanvrager lichtte nog toe dat de werktijden van de docenten uiteindelijk vastliggen, in die zin dat de lessen moeten worden gegeven op vaste dagen en op vaste tijdstippen, volgens een algemene jaarplanning, waarin docenten geen inspraak hebben.
- De docent moet gebruik maken van het lesmateriaal dat door Y wordt opgelegd. De aanvrager verduidelijkt dat zij geen inspraak heeft in het bepalen van het lesmateriaal en/of het vastleggen van het lesprogramma.
- De docent wordt op geregelde tijdstippen door een verantwoordelijke of leidinggevende geobserveerd om te bepalen of hij of zij voldoet aan de eisen. Er is dus sprake van hiërarchische controle.

In de mate dat al deze elementen ook effectief aanwezig zijn en blijven bij de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, is er in werkelijkheid geen sprake van een samenwerking op zelfstandige basis.

De Commissie houdt hierbij ook rekening met een bepaling uit het document “bevestiging medewerking” (als zelfstandige) waaruit blijkt dat een negatieve evaluatie aanleiding kan geven tot stopzetting of annulering ervan, zonder dat de docent alsdan gerechtigd is op een annuleringsvergoeding of vervangingsopdracht. Dit bevestigt naar het oordeel van de Commissie de aanwezigheid van hiërarchische controle, ook binnen het kader van een zogenaamde samenwerking op zelfstandige basis.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat er voldoende elementen zijn om te stellen dat de beoogde arbeidsrelatie onverenigbaar is met de kwalificatie van zelfstandige samenwerking.**

De Administratieve Commissie benadrukt niettemin dat deze beslissing uitsluitend gestoeld is op elementen betreffende de arbeidsrelatie die haar door mevrouw X eenzijdig werden aangereikt.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,  
Koen Nevens

## 5.32. Dossier n° 206 – Secteur d’activité : Commerce de gros d’autres machines et équipements (NACEBEL 46.699)

Dossier n° : 206 – FR – 20201013

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l’article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l’article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l’article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d’une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l’arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 13/10/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l’introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 9/11/2020, soit :

- l’acte de révocation et nomination d’administrateurs et de délégation de pouvoir du 22/9/2020, publié au Moniteur Belge ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 9/11/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective ;
- Madame Laura JACQMIN, représentante de l’ONSS, Membre suppléante.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

## 1. Faits et antécédents

Monsieur X est directeur général salarié de la SRL A, active dans le secteur du nettoyage industriel, et depuis le 22/9/2020 administrateur (mandat à titre gratuit) de la même société.

Monsieur X souhaite exercer ces 2 activités sous le statut indépendant.

La demande est motivée par la modification de la structure décisionnelle de la société. Monsieur X est nommé administrateur unique pour la Belgique et assume l'entière gestion de l'entreprise en Belgique tandis que les deux autres administrateurs exercent leur fonctions en Australie et aux États-Unis. Il dispose depuis qu'il est titulaire du mandat, d'un pouvoir décisionnel en Belgique et ne se considère plus comme un exécutant en ce compris, pour les missions exercées en qualité de directeur général.

## 2. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée.

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

## 3. Examen de la demande

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux **critères généraux** fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire:

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties à la relation de travail de changer la relation de travail salarié actuelle en relation de travail indépendante semble résulter à suffisance des déclarations de Monsieur X ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, l'intéressé ne devra respecter aucun horaire fixe et pourra s'organiser comme cela lui convient ;

Qu'il pourra également gérer lui-même ses absences et congés ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, l'intéressé ne recevra plus d'instructions ;

Que même si des discussions hebdomadaires sur des sujets financiers seront encore organisées avec les actionnaires et les autres administrateurs, il n'y aura plus de possibilité d'un contrôle hiérarchique ;



Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de collaboration indépendante que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de travailleur indépendant.**

Ainsi décidé à la séance du 9/11/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

### 5.33. Dossier n° 207 – Secteur d’activité : Activités des crèches et des garderies d’enfants (NACEBEL 88.911)

Dossier n° : Y / X Sprl – FR – 20201027

*Demande unilatérale*

*Partie demanderesse : X Sprl, représentée par madame Z (gérante).*

#### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l’article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l’article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l’article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d’une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l’arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 27/10/2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l’introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- lettre explicative de Y ;
- Projet de convention de collaboration.

Vu les informations complémentaires transmises par mail en date du 4/12/2020 ;

Attendu que Madame Z et Madame Q ont été entendues en date du 9/11/2020 ;

Attendu qu’en cette date d’audience l’INASTI n’a pas pu être représenté ;

Qu’il a semblé nécessaire à la Commission que celui-ci puisse participer aux délibérations ;

Qu’ainsi la Commission a délibéré en date du 7/12/2020 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l’INASTI, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

Attendu que l'intéressée souhaite soumettre à la Commission une convention de collaboration type pour l'ensemble des milieux d'accueil et leurs prestataires indépendants afin que ces derniers soient reconnus comme tels ;

Que cette demande est posée dans le contexte d'une réforme décrétales ;

Qu'il apparaît que la demande introduite ne vise pas une relation de travail déterminée au vu de l'article 338, §1 de la loi-programme (I) : « *Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée. (...)* » ;

Que la Commission n'est donc pas compétente pour statuer en l'espèce ;

Que, par conséquent, la demande est irrecevable ;

Que par ailleurs, la Commission souhaite insister sur le fait que plusieurs articles du projet de Convention entre une structure d'accueil et une prestataire indépendante semblent contredire la qualification de relation de travail indépendant que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

Qu'en effet, premièrement, l'article 1.3 du projet de convention : « *Le Prestataire s'engage à accomplir les tâches reprises sub point 1.1. en « bon père de famille », avec soin et raison, en déployant ses meilleurs efforts et selon les règles de l'art, en respectant les instructions données par La société / L'entreprise.* » fait référence à des instructions données par « la société/ l'entreprise » (c'est-à-dire la structure d'accueil) ;

Qu'il semble s'agir d'instructions données en plus des chartes et des lignes directrices générales (voir article 3 deuxième alinéa : « *Il sera guidé, dans l'exécution de la présente convention, par des lignes directrices/chartes et les stratégies établies par La société / L'entreprise (projet d'accueil) et l'O.N.E.* »).

Que le prestataire serait donc limité dans sa liberté d'organisation du travail ;

Que, deuxièmement, l'article 3 dernier alinéa de cette même convention :

*« De façon générale, tous les encadrants et La société / L'entreprise collaboreront ensemble pour organiser (par exemple : par des tournantes) :*

- *Une permanence dans la crèche pour les arrivées et départs des enfants de ....h à .....h ;*
- *Une permanence dans la crèche pour l'encadrement des enfants pendant la journée, conformément aux ratios de l'O.N.E. ;*
- *Il est convenu que la crèche ferme ses portes pendant ... semaines (détail). Les encadrants seront donc tenus par ces ... semaines de congé prédéfinies, ils pourront encore répartir d'autres jours/semaines d'absence sur le reste de l'année ;*
- *La prise en charge des tâches communes pour la gestion du milieu d'accueil (nettoyage, rangement, courses, travaux administratifs, etc... - en sachant que La société / L'entreprise*

*veut bien se charger d'assumer la gestion administrative des dossiers de tous les enfants, conformément aux normes de l'O.N.E., la comptabilité du milieu d'accueil à l'exclusion des comptabilités respectives des encadrants, la coordination et l'engagement des encadrants]. »*

semble entraver la liberté d'organisation du temps de travail du prestataire ;

Que, troisièmement, l'article 4.4 de la convention précitée :

*« Au cas où une des parties violeraient les dispositions de la présente convention ou au cas où le Prestataire commettrait une faute grave, il est convenu que la partie fautive, devra préalablement à tout autre règlement du litige, fournir une explication du comportement fautif et fournir une réparation adéquate.*

*A défaut d'explication ou de correction, sans préjudice des actions en responsabilité prévue par les dispositions légales en vigueur, la partie demanderesse pourra mettre fin au présent contrat sans notification préalable. »*

semble prévoir une légère sanction en cas de faute grave du prestataire ;

Attendu que ces différents éléments mettent également en avant des éléments de subordination ;

\*\*\*

**Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable.**

Ainsi décidé à la séance du 7/12/2020.

Le Président,  
Jérôme MARTENS





**Editeur responsable**

Steven Boelens

© 2021

**Commission Administrative de règlement  
de la Relation de travail**

Centre administratif Botanique  
Finance Tower  
DG Soutien et coordination politiques  
Boulevard du jardin botanique, 50 / boîte 135  
1000 Bruxelles

**Tel** : 02 528 60 07

**Email** : CAR-CRT@minsoc.fed.be

**Website** : [www.commissionrelationstravail.belgium.be](http://www.commissionrelationstravail.belgium.be)

**Dépôt légal papier** : D/2021/10.770/18

**Dépôt légal électronique** : D/2021/10.770/20