



La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail



Rapport annuel 2021

SOMMAIRE

1. Rapport annuel	8
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
F. Types de décisions	13
G. Situations de la relation de travail	14
1.2. Analyse quant au fond	14
A. Généralités concernant les décisions de l'année 2021	14
B. Analyse des dossiers irrecevables	15
C. Analyse des dossiers recevables	16
Application du droit aux faits	16
Confirmation de la qualité de travailleur indépendant	17
Confirmation de la qualité de travailleur salarié	17
Requalification en tant que travailleur salarié	18
D. Autres activités de la Commission	20
E. Conclusion et propositions d'amélioration	20
2. Cadre historique et juridique	22
3. Législation	25
3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006	25
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	39
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	40
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	41

3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	42
3.8. Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	44
3.9. Arrêté royal du 4 juin 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	45
3.10. Arrêté royal du 2 septembre 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	46
3.11. 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 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant	47
3.12. 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
3.13. 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
3.14. 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 autobus et autocars	52
3.15. 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	53
3.16. 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	55
3.17. Arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	56

4. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	57
5. Décisions	60
5.1. Dossier n°180 – Secteur d'activité : Cafés et bars (NACEBEL 56.301)	60
5.2. Dossier n°194 – Secteur d'activité : Activités des blanchisseries industrielles (NACEBEL 96.011)	62
5.3. Dossier n°197 – Secteur d'activité : Soins de beauté (NACEBEL 96.022)	64
5.4. Dossier n°201 – Secteur d'activité : Activités des agences de publicité (NACEBEL 73.110)	72
5.5. Dossier n°208 – Secteur d'activité : Autres activités de construction spécialisées (NACEBEL 43.999)	75
5.6. Dossier n°209 – Secteur d'activité : Coiffure (NACEBEL 96.021)	77
5.7. Dossier n°210 – Secteur d'activité : Travaux de plomberie (NACEBEL 43.221)	79
5.8. Dossier n°211 – Secteur d'activité : Autres activités de nettoyage des bâtiments ; nettoyage industriel (NACEBEL 81.220)	81
5.9. Dossier n°212 – Secteur d'activité : Fabrication de composants électroniques (NACEBEL 26.110)	83
5.10. Dossier n°213 – Secteur d'activité : Promotion et organisation de spectacles vivants (NACEBEL 90.021)	90
5.11. Dossier n°215 – Secteur d'activité : Administration publique communautaire et régionale (NACEBEL 84.112)	92
5.12. Dossier n°216 – Secteur d'activité : Fabrication d'autres machines d'usage général (NACEBEL 28.299)	95
5.13. Dossier n°217 – Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	97
5.14. Dossier n°218 – Secteur d'activité : Intermédiaires du commerce en produit divers (NACEBEL 46.190)	102
5.15. Dossier n°219 – Secteur d'activité : Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés (NACEBEL 86.101)	106
5.16. Dossier n°220 – Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	109
5.17. Dossier n°221 – Secteur d'activité : Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles (NACEBEL 72.190)	112
5.18. Dossier n°222 – Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	117
5.19. Dossier n°223 – Secteur d'activité : Enseignement supérieur libre subventionné (NACEBEL 85.422)	122
5.20. Dossier n° 224 – Secteur d'activité : Activités d'architecture de construction (NACEBEL 71.111)	125

5.21. Dossier n°226 – Secteur d’activité : Commerce de détail d’automobiles et d’autres véhicules automobiles légers (NACEBEL 45.113)	127
5.22. Dossier n°228 – Secteur d’activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)	129
5.23. Dossier n°229 – Secteur d’activité : Autres activités de soutien au spectacle vivant (NACEBL 90.029)	132
5.24. Dossier n°230 – Secteur d’activité : Transports routiers de fret, sauf services de déménagement (NACEBEL 49.410)	135
5.25. Dossier n°231 – Secteur d’activité : Autres services personnels (NACEBEL 96.099)	138
5.26. Dossier n°232 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	140
5.27. Dossier n°233 – Secteur d’activité : Commerce de gros de journaux, de livres et de périodiques (NACEBEL 46.491)	144

1. RAPPORT ANNUEL

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

Voici ce rapport et les décisions correspondantes pour l'année 2021. Ces décisions ont été anonymisées.

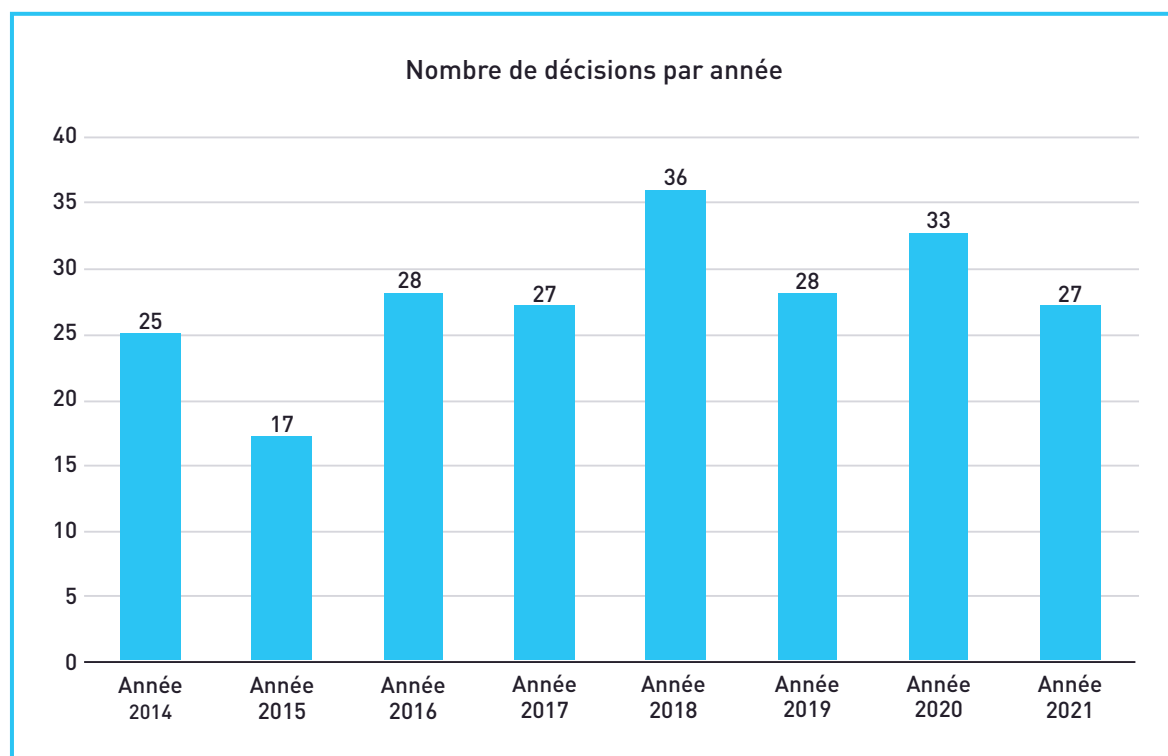
Dans la première partie du rapport, les caractéristiques des demandes reçues sont examinées, puis, dans la deuxième partie, les décisions prises sont analysées sur le plan du contenu.

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 2021.

1.1. Dossiers traités

A. Dossiers entrants

La commission a rendu au total 27 décisions en 2021. Il s'agit d'une diminution par rapport à l'année précédente. En 2020, 33 décisions ont été rendues et, en 2019, elles étaient au nombre de 28.



Au total, 25 demandes ont été introduites en 2021. Pour 4 de ces demandes, la Commission prendra une décision en 2022.

6 des 27 décisions prises en 2021 étaient basées sur des demandes déjà introduites en 2020.

B. Mode de saisine

L'article 338, §2, de la loi sur la nature des relations de travail stipule 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 2021, 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^{er} janvier 2021.

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 2021, il n'a pas été recouru à cette disposition décrite à l'article 338, §2, alinéa 2.

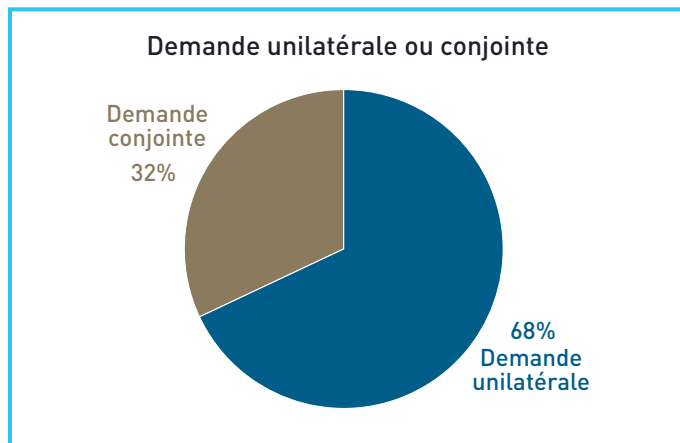
25 des demandes reçues en 2021 ont fait usage de la troisième option offerte par l'article 338, §2. Cet article stipule au troisième alinéa qu'une demande peut être introduite à l'initiative de toute partie à une relation de travail dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et ce dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail.

Dans 17 cas, l'initiative a été prise par une seule partie. Dans 8 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 demande¹.

Il a été fait usage de cette possibilité deux fois en 2021. Les demandeurs avaient déjà fait qualifier leur relation de travail en 2018 et, étant donné que les décisions de la Commission Administrative sont valables pour une période de trois ans, ils voulaient soumettre une nouvelle fois la relation de travail à la Commission Administrative en vue de la prolongation de cette période de validité.

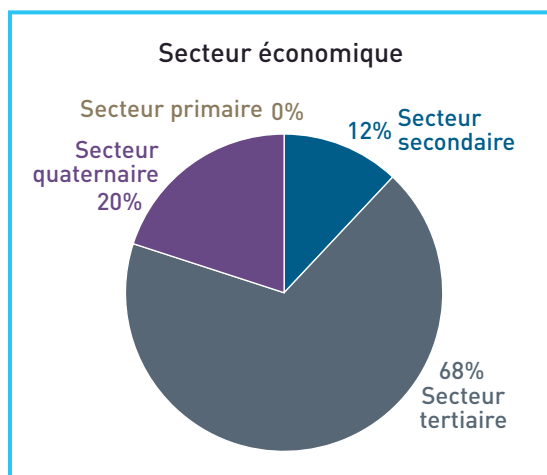
¹ Art. 10 de l'AR du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.



C. Secteurs d'activité concernés²

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.

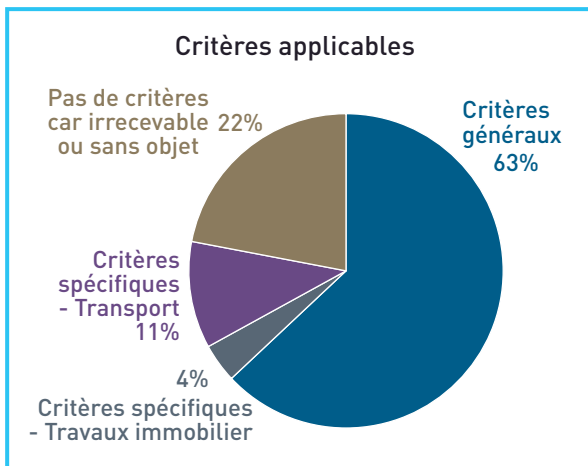
Il est frappant de constater qu'aucun dossier ne concernait le secteur primaire. Il y a eu 3 demandes du secteur secondaire. Le secteur tertiaire représentait 17 demandes, tandis que 5 provenaient du secteur quaternaire. Tout comme les années précédentes, la part la plus importante revient donc au secteur des services (68 %).



4 des 27 décisions concernaient l'un des secteurs pour lesquels des critères spécifiques ont été définis (travaux immobiliers, sécurité, transports, nettoyage, agriculture et horticulture), à savoir 3 demandes du secteur du transport et 1 du secteur de la construction.

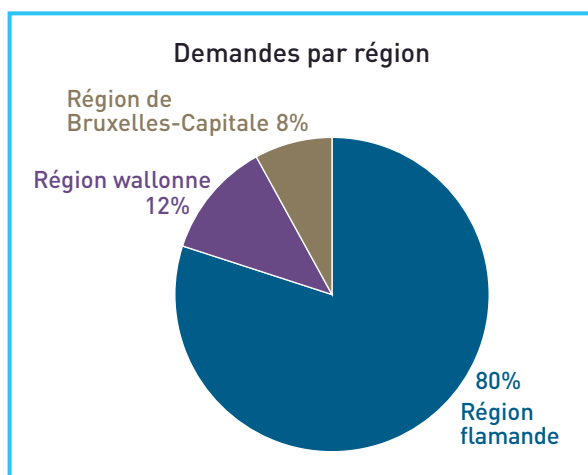
² Le secteur primaire comprend l'agriculture et la sylviculture, la pêche et les industries extractives. Il s'agit principalement de secteurs qui se consacrent à la fourniture de produits primaires (matières premières et nourriture). Le secteur secondaire comprend l'industrie, la construction et les 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.

Pour 6 des 27 décisions, aucun critères n'étaient applicables car la demande était soit irrecevable, soit sans objet.



D. Répartition géographique des demandes

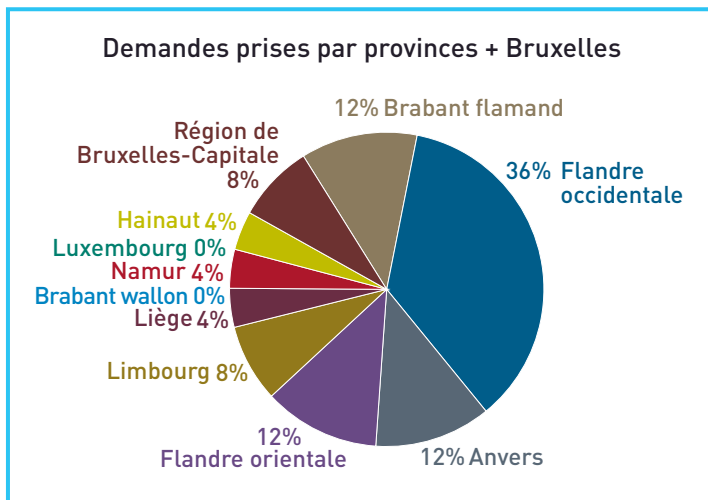
Si nous ventilons les demandes géographiquement, nous constatons qu'avec 20 dossiers (80 %), la Région flamande arrive en tête en 2021. 3 dossiers (12 %) proviennent de la Région wallonne et 2 dossiers (8 %) de la Région de Bruxelles-Capitale.



En Région flamande, 9 demandes provenaient de la Flandre occidentale. Le Brabant flamand, la Flandre orientale et Anvers représentaient chacun 3 demandes, et 2 demandes émanaient du Limbourg.

En ce qui concerne la Région wallonne, le Hainaut, Liège et Namur sont en tête avec 1 demande chacun tandis qu'aucune demande ne provenait du Brabant wallon ou du Luxembourg.

2 demandes provenaient de la Région de Bruxelles-Capitale.

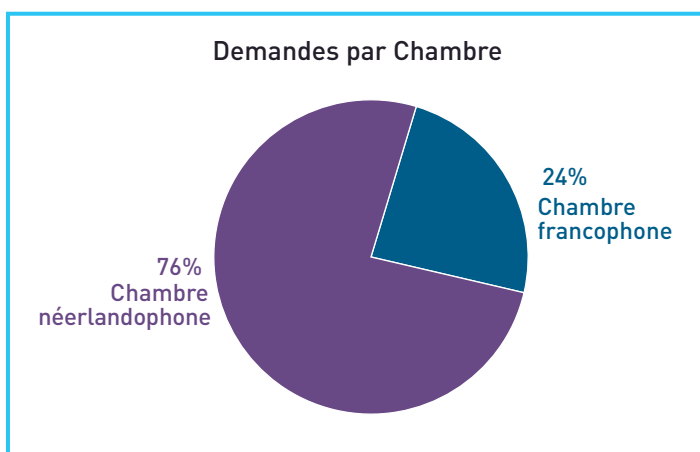


Ensuite, on peut constater qu'en 2021, la Chambre néerlandophone a reçu davantage de demandes que la Chambre francophone. Cette répartition est basée sur la langue dans laquelle la demande a été introduite.

Au total, 6 demandes à traiter ont été reçues par la Chambre francophone, et 19 par la Chambre néerlandophone.

La Chambre francophone traite l'ensemble des dossiers de la Région wallonne (3 dossiers), ainsi que les 2 demandes provenant de la Région de Bruxelles-Capitale, qui étaient toutes francophones en 2021. 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 (19 au total).



E. Durée de traitement des demandes

En ce qui concerne la durée de traitement, nous pouvons indiquer que, dans la grande majorité des 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.

Pour ce qui est des renseignements complémentaires, plusieurs cas se sont présentés :

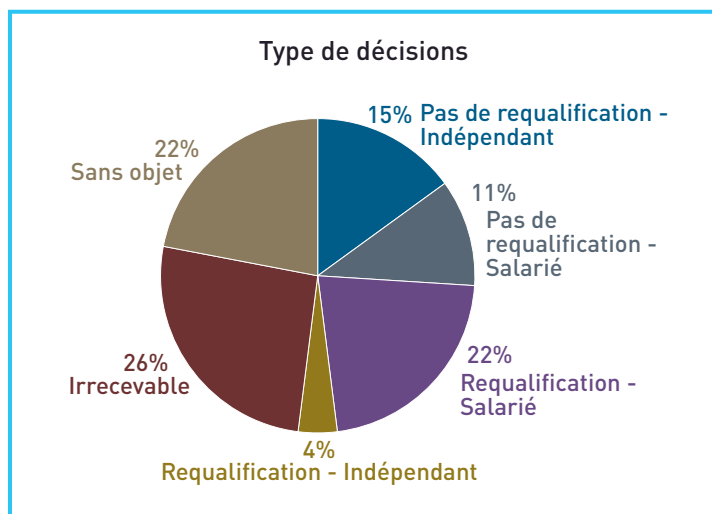
- des questions complémentaires ont encore été posées par écrit avant de traiter le dossier en séance ;
- des questions complémentaires ont été posées par écrit après le traitement du dossier en séance ce qui pouvait parfois justifier une 2^{ème} séance ;
- la Commission demandait, lors de la séance, des informations complémentaires oralement ce qui pouvait nécessiter une réponse écrite ultérieurement de la part du demandeur.

En raison de la crise sanitaire due au COVID-19, il n'a majoritairement pas été possible de tenir des séances physiques dans les bâtiments du SPF Sécurité sociale, où se déroulent normalement les séances de la Commission. Les séances de la Commission se sont déroulées majoritairement par vidéoconférence.

F. Types de décisions

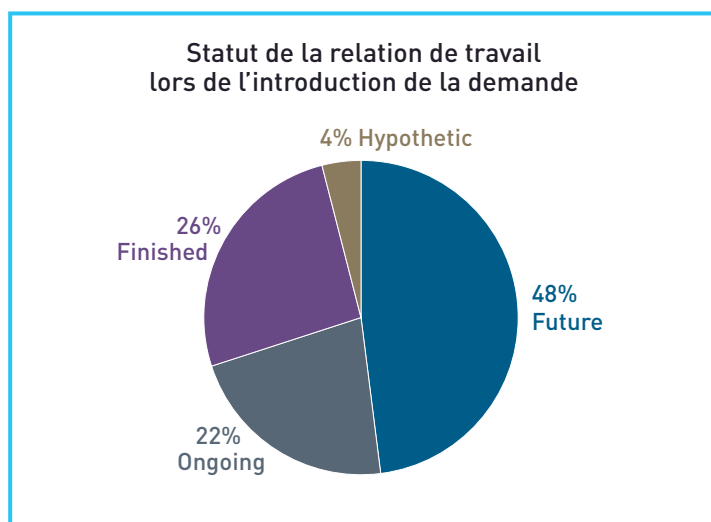
Sur les 27 décisions prises en 2021, 7 décisions sont des décisions de non-requalification dont 4 en tant que travailleur indépendant et 3 en tant que travailleur salarié. 7 décisions sont des décisions de requalification dont 1 en tant que travailleur indépendant et 6 en tant que travailleurs salariés.

Sur les 13 décisions restantes prises en 2021, 7 d'entre elles sont des décisions d'irrecevabilité et 6 ont été déclarées sans objet.



G. Situations de la relation de travail

Lors de l'introduction de la demande, 13 des 27 décisions prises en 2021 concernaient des futures relations de travail, 6 décisions concernaient des relations de travail déjà existantes, 4 décisions concernaient des relations de travail terminées. La décision restante concernait une relation de travail hypothétique.



1.2. Analyse quant au fond

A. Généralités concernant les décisions de l'année 2021

En 2021, la Commission a pris une décision dans 27 dossiers. Dans 6 dossiers, la Commission a conclu à l'irrecevabilité de la demande. Dans 5 décisions, la Commission constate que la demande est devenue sans objet, soit en raison d'un désistement, soit (dans un cas) parce que le requérant n'a pas poursuivi sa demande. La Commission s'est déclarée incompétente dans 4 affaires.

Même si le nombre de décisions d'irrecevabilité est en baisse par rapport à l'année 2020 où l'on en dénombrait 14 (contre 6 en 2021), le faible nombre de décisions rendues en 2021 ne permet pas de dégager une tendance significative à cet égard. Le constat, posé dans les rapports précédents, d'un trop grand nombre de demandes irrecevables reste donc d'actualité en 2021. Ainsi que le relevait le rapport de l'année 2020, cela laisse supposer que la mission et le rôle spécifiques de la Commission ne sont (toujours) pas suffisamment clairs pour certains demandeurs.

Dans les 12 dossiers que la Commission a évalués sur le fond, elle a qualifié 8 fois la relation de travail de contrat de travail, tandis que 4 dossiers ont été qualifiés de collaboration indépendante.

Dans 5 de ces dossiers examinés au fond, la Commission a confirmé la qualification qui lui était soumise par les parties. Dans deux cas il s'agissait d'une demande de renouvellement d'une décision antérieure. Dans les 7 dossiers où elle n'a pas admis la qualification envisagée par les parties, elle a retenu dans 5 cas la qualification de relation salariée, et dans 2 cas celle de relation indépendante.

B. Analyse des dossiers irrecevables

La Commission a déclaré dans 5 cas des demandes irrecevables parce que la relation de travail avait déjà pris fin³, ou parce que la relation de travail avait débuté depuis plus d'un an⁴. Ce dernier motif a donné lieu à une décision d'incompétence dans un cas où la relation de travail avait pris fin entre l'introduction de la requête et la date à laquelle la commission s'est prononcée⁵. La Commission retient parfois plusieurs motifs d'irrecevabilité⁶.

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 dans la première année de son exécution. 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).

En 2021, les demandes dans lesquelles la relation avait déjà pris fin concernaient les secteurs suivants :

- Coiffure (209 NL).
- Plomberie (210 NL).
- Nettoyage (2011 NL).
- Enseignement supérieur (223 NL).
- Architecture et construction (224 FR).
- Commerce de détail d'automobiles (226 NL).

Dans un dossier, la Commission s'est déclarée incompétente après avoir considéré qu'il n'existait aucune discussion sur la nature de la relation de travail, la question posée par le requérant ayant uniquement trait à son assujettissement au statut social des travailleurs indépendants (à titre complémentaire) pour sa fonction d'expert indépendant auprès d'un organisme public⁷.

Dans un autre dossier, la Commission, après avoir déclaré la demande irrecevable au motif que la relation de travail était terminée et après avoir rappelé qu'elle n'était pas une instance d'appel des décisions des organismes de sécurité sociale, a transmis le dossier à l'ONSS en vue d'une éventuelle révision de la décision d'assujettissement d'office que critiquait le demandeur⁸.

Comme les années précédentes, certaines demandes n'ont pas pu être examinées quant au fond parce que la relation soumise à la Commission s'est avérée être une relation entre deux personnes morales (sociétés), ce qui a amené la Commission à se déclarer incompétente. 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 s'estime compétente pour évaluer si les informations et les documents soumis

3 Décisions 209 NL, 211 NL, 223 NL, 224 FR, et 226 NL.

4 Article 338, §2, al. 3 de la loi sur les relations de travail.

5 Décision 210 NL. La requête a dans ce cas été déclarée recevable.

6 Décisions 211 NL et 224 FR.

7 Décision 215 NL. La Commission se déclare incompétente et renvoie le dossier à l'INASTI, instance compétente pour décider si le requérant peut bénéficier de l'exemption à l'assujettissement prévue à l'article 5 bis de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

8 Décision 223 NL.

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. La Commission a conclu que tel n'était pas le cas dans deux décisions d'irrecevabilité rendues en 2021⁹. Dans trois décisions rendues au fond, la Commission a conclu à l'existence d'une relation de travail après avoir constaté que les documents contractuels qui lui étaient soumis concernaient bien une relation de travail avec une personne physique¹⁰.

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 2021, la Commission ne s'est heurtée à la difficulté d'obtenir les informations requises dans un seul dossier¹¹. Après avoir constaté que le demandeur ne poursuivait pas sa demande, la Commission a conclu que celle-ci était sans objet.

Comme c'était déjà le cas depuis mars 2020 en raison de la situation sanitaire, la Commission a continué à tenir les auditions par vidéoconférence au cours de l'année 2021. 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. 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 221 NL concernant la possibilité de combiner un mandat d'administrateur de société avec une relation de travail en tant que salarié).

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, dans une affaire relative à l'activité de transport de courrier¹², la Commission a appliqué la présomption de contrat de travail en matière de transport de choses pour compte de tiers (article 337/2, §3, de la loi sur les relations de travail) et a pris en compte les critères spécifiques prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013¹³.

9 Décisions 201 NL et 220 NL.

10 Décisions 197 NL, 212 NL et 218 FR.

11 Décision 208 FR.

12 Décision 232 FR. Il s'agit d'une décision de renouvellement d'une décision antérieure.

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.

La Commission tient non seulement compte de cette présomption légale, mais aussi d'autres présomptions légales et assimilations du droit social. C'est ainsi que dans une décision qui concernait la relation entre un chauffeur et une société de transport¹⁴, elle a appliqué l'extension du champ d'application de la loi du 27 juin 1969 sur l'ONSS prévue à l'article 3, 5° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969¹⁵. Dans une décision rendue à propos de la relation entre une pédiatre et un hôpital¹⁶, la Commission a, avant d'admettre la qualification de relation salariée, vérifié que l'exclusion du champ d'application de la loi du 27 juin 1969 prévue à l'article 1^{er}, §3 de cette loi ne trouvait pas à s'appliquer.

Confirmation de la qualité de travailleur indépendant

Dans deux dossiers, la Commission a décidé de confirmer la qualification de collaboration indépendante proposée par les parties. Dans les deux cas il s'agissait d'un formateur ayant jusqu'à présent effectué ses prestations dans les liens d'un contrat de travail au service d'une ASBL. Les parties souhaitaient à l'avenir poursuivre leur collaboration dans le cadre d'une relation indépendante, ce que la Commission a admis après avoir vérifié que les modalités de la relation indépendante qui lui étaient soumises ne présentaient pas les caractéristiques propres à une relation de travail subordonnée, spécialement en ce qui concerne la possibilité juridique d'exercer une autorité sur l'organisation du travail et du temps de travail¹⁷.

Dans l'une de ces décisions¹⁸, la Commission formule cependant une réserve. Elle précise que la qualification indépendante est admise à condition que les « *manquements graves* » qui, selon les dispositions contractuelles, permettent à l'ASBL de mettre fin immédiatement à la collaboration, soient interprétées de façon restrictive, comme visant uniquement le non respect de la loi pénale et la violation des obligations contractuelles, telles que celles relatives au respect de la réglementation sur le bien-être. Dans cette interprétation restrictive en effet, ces dispositions ne peuvent être vues comme l'expression d'un pouvoir disciplinaire, incompatible avec une relation indépendante.

Dans ces décisions, la Commission précise les conditions auxquelles une relation de travail initialement salarié peut être poursuivie ou renouvelée sous forme de collaboration indépendante. Ceci implique que les parties doivent effectivement avoir la volonté que le salarié travaille désormais comme indépendant, en l'absence d'un lien d'autorité, ce qui devra aussi ressortir de la façon dont la future relation de travail sera exécutée en pratique. Si le changement de qualification se fait sans modifier l'exécution de la relation de travail et donc dans le seul but d'éviter les effets contraignants de la législation sociale, il s'agirait alors d'une simulation de collaboration indépendante.

Confirmation de la qualité de travailleur salarié

Outre deux décisions de renouvellement d'une décision antérieure¹⁹, on ne recense en 2021 qu'une seule décision ayant confirmé la qualification de relation salariée²⁰. La demande concernait une pédiatre ayant jusqu'à présent effectué ses prestations en tant qu'indépendante au service d'un hôpital, et qui pratiquait également comme indépendante en dehors de l'hôpital. Les parties souhaitaient à l'avenir poursuivre leur collaboration dans le cadre d'une relation salariée et soumettaient à la Commission un projet de contrat de travail. Après avoir vérifié que les parties ne tombaient pas sous le coup de

14 Décision 230 NL.

15 Arrêté royal du 28 novembre 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.

16 Décision 219 NL.

17 Décisions 217 NL et 222 NL.

18 n° 222 NL.

19 Décisions 232FR et 233 FR.

20 Décision 219 NL.

l'exclusion du champ d'application de la loi du 27 juin 1969 prévue à l'article 1^{er}, §3 de cette loi, la Commission insiste sur le fait que les parties doivent effectivement avoir la volonté que le contractant indépendant travaille désormais comme salarié, sous l'autorité de l'autre partie, et rappelle que cela devra aussi ressortir de la façon dont la future relation de travail sera exécutée en pratique. La Commission examine ensuite les éléments du dossier et admet en l'espèce la qualification de contrat de travail, tenant compte des modifications qu'elle implique par rapport à la relation antérieure en ce qui concerne le contrôle du temps de travail et l'obligation de respecter le règlement de travail spécifique prévu pour les employés.

Requalification en tant que travailleur salarié

A différentes reprises, la commission n'a pas admis qu'une relation de travail salariée soit poursuivie sous la forme d'une relation indépendante.

L'une de ces affaires concernait une société qui avait conclu avec divers instituts de beauté un contrat de prestations de service portant sur des prestations d'épilation au laser jusque-là exécutées par des employés de cette société, l'objectif étant de les faire travailler à l'avenir en tant qu'indépendants. La Commission a rejeté cette nouvelle qualification, considérant que les modalités de la relation de travail envisagée étaient très semblables à celles que connaissaient les employés actuels de la société. Se fondant sur les critères généraux définis à l'article 333, §1^{er} de la loi sur les relations de travail, la Commission tient compte de la liberté limitée dont disposeraient les prestataires dans l'organisation à la fois de leur travail et de leur temps de travail, et de la possibilité d'un contrôle hiérarchique par la société²¹.

Une autre affaire concernait un travailleur effectuant des prestations comme personnel d'accueil d'une salle de concert et qui souhaitait poursuivre son activité comme indépendant. La Commission constate que l'intéressé exerce actuellement en tant qu'intérimaire et se trouve sous l'autorité, en fait, de l'utilisateur, qui est la salle de concert. Dès lors qu'il n'apparaît d'aucun élément que les tâches seraient effectuées suivant des modalités différentes, la Commission conclut qu'il est impossible de les exécuter dans le cadre d'une relation indépendante²².

La Commission n'a pas admis qu'un employé (Mr X) d'une société Y. exerçant la fonction de « *chief financial officer* » puisse poursuivre ses prestations dans le cadre d'une relation indépendante. La Commission observe que le « *management agreement* » déposé par les parties a été conclu entre cette société Y et la société du travailleur (société X), les parties ayant précisé que cette société serait nommée comme administrateur et que Mr X en deviendrait le représentant permanent. La Commission rappelle que seule une personne physique peut avoir la qualité de salarié ou d'indépendant et se trouver dans une relation de travail, et qu'il ne peut en principe être question d'une relation de travail lorsqu'une société fournit des prestations pour une autre société. La Commission estime toutefois que la convention qui lui est soumise donne bien lieu à une nouvelle relation de travail entre la société Y et Mr X, cette convention ayant en réalité pour seul but d'assurer la poursuite des prestations de Mr X. La Commission rappelle ensuite que l'administrateur d'une société peut conclure un contrat de travail avec cette société pour autant que celui-ci porte sur une fonction clairement distincte de son mandat d'administrateur, ce qui est bien le cas ici. Finalement, la Commission rejette la qualification de travail salarié. Elle rappelle la jurisprudence de la Cour de cassation relative au cumul d'un mandat d'administrateur avec un contrat de travail, selon laquelle la possibilité d'exercer l'autorité doit être réelle et pas purement fictive, ce qui

21 Décision 197 NL - Cette décision fait l'objet d'un recours devant le tribunal du travail d'Anvers.

22 Décision 229 NL.

implique que pour sa fonction salariée, l'administrateur doit se trouver sous l'autorité effective d'un organe ou d'un préposé de la société. Ces conditions ne sont pas rencontrées ici, les parties n'ayant pu faire valoir aucun élément convainquant qui indiquerait que la relation de travail envisagée serait réellement différente de celle existant actuellement, notamment en ce qui concerne les instructions que Mr X reçoit du CEO et du conseil d'administration, l'autonomie que lui confèrent son expérience et son expertise de conseiller financier (et dont il dispose déjà en tant qu'employé), et les limitations qu'il connaît dans l'organisation de son travail et de son temps de travail²³.

La Commission n'a pas non plus admis qu'un administrateur d'une société de droit britannique puisse exercer parallèlement ses nouvelles fonctions de CEO en tant que salarié. La Commission rappelle l'exigence selon laquelle la fonction salariée doit être clairement distincte du mandat d'administrateur, exigence qu'elle estime rencontrée ici dans la mesure où l'intéressé est aussi responsable de la gestion journalière. Analysant le « *contrat de services*²⁴ » déposé par les parties et l'« *Employment handbook* » auquel celui-ci renvoie, la Commission constate que la volonté expresse des parties est de qualifier leur relation de contrat de travail. Elle observe en revanche que l'exécution effective de la relation de travail, telle qu'elle a été précisée lors de l'audition, révèle l'absence de toute relation d'autorité concrète et effective. La Commission constate en effet que l'intéressé bénéficie d'une grande liberté d'organiser son travail et son temps de travail, relevant notamment qu'il dirige le département des ressources humaines. Elle estime en outre que son obligation de rendre des comptes sur sa gestion auprès du conseil d'administration ne présente aucun caractère hiérarchique et ne va pas au-delà de ce que prévoit le droit des sociétés pour tout administrateur délégué à la gestion journalière, quel que soit son statut social²⁵.

La Commission a également rejeté la qualification de relation de travail indépendante pour des prestations d'aide au comptoir dans une boulangerie, considérant, au regard des critères généraux, que l'intéressée, actuelle gérante de la société active dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (Horeca et boulangerie), ne disposerait pas de la liberté d'organisation de son travail et de son temps de travail, et serait sous l'autorité du gérant de la boulangerie²⁶.

La qualification de contrat de travail n'a pas été admise pour le gérant d'une sandwicherie ayant démissionné de son mandat de gérant et qui souhaitait être engagé comme salarié par la société afin de permettre à celle-ci de bénéficier d'un soutien à l'emploi sous forme d'incitant financier (dispositif « *SESAM* » géré par le SPW et par le FOREM). La Commission se fonde essentiellement sur le fait que l'intéressé a fait l'apport des connaissances de gestion de base dans la société, ce qui implique qu'il dispose d'un pouvoir de décision dans la gestion²⁷.

On mentionne enfin cette décision rendue suite à la requête introduite par un chauffeur qui s'interrogeait sur la possibilité d'effectuer ses prestations en tant qu'indépendant pour une société de transport. La Commission a appliqué l'extension du champ d'application de la loi du 27 juin 1969 sur l'ONSS prévue à l'article 3, 5° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, en rappelant qu'il était à cet égard indifférent que le demandeur se trouve ou non sous l'autorité de la société²⁸.

23 Décision 212 NL.

24 « *dienstenovereenkomst* », traduction par les parties de leur « *Service Agreement* ».

25 Décision 221 NL.

26 Décision 218 FR.

27 Décision 228 FR.

28 Décision 230 NL.

D. Autres activités de la Commission

Le 6 juillet 2021, la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants a adressé à la Commission une demande d'avis sur une proposition de loi « *modifiant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, permettant de clarifier la nature de la relation de travail dans l'économie de plateformes* » (n°1931/1).

La Commission a communiqué son avis le 3 septembre 2021.

Le 30 septembre 2021, la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants a demandé à la Commission un avis sur un amendement à cette proposition de loi.

La Commission a communiqué son avis le 18 octobre 2021.

Par ailleurs, dans le cadre de l'évaluation de la loi sur les relations de travail, les présidents et plusieurs membres de la Commission ont été entendus :

- par le Conseil National du Travail le 7 juin 2021,
- par le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG) et le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME le 9 septembre 2021.

E. Conclusion et propositions d'amélioration

La Commission a poursuivi ses travaux en 2021 en continuant d'appliquer les bonnes pratiques des années précédentes et en tirant profit de l'expérience acquise durant le mandat des anciens présidents.

Aucun nouveau problème n'a été découvert en 2021 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 2021 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 effectué 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 rappeler que depuis mars 2020, elle a été contrainte, comme le reste de la société, de mener ses travaux par voie numérique et à distance, et d'entendre les demandeurs par vidéoconférence. 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.

Ainsi que le relevait le rapport de l'année 2020, 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 numériques²⁹. Le principe « *digital by default* » peut certainement aussi être mis en œuvre (mieux et de manière plus poussée) au sein de la Commission.

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.

Bruxelles, mars 2021

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

Ses présidents,

Jérôme Martens

Koen Nevens

²⁹ Accord de gouvernement, p. 4, p. 18 et p. 20.

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^e 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), si 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^{er} 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^e édition).
- L'AR nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (*MB* 21 février 2013, 2^e 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 a été changée par les AR du 18 octobre 2013, du 10 février 2015, du 12 novembre 2015 , du 12 juin 2019, 3 juin 2020, du 4 juin 2021 et du 2 septembre 2021.

3. LÉGISLATION

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

TITRE XIII. - Nature des relations de travail

CHAPITRE 1^{er}. - 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^{er}. 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 le statut social des travailleurs indépendants 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, le statut social des travailleurs indépendants 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^{er}, 1^o et 3^o, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, §1^{er}, 1^o et 3^o, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§1^{er} 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^{er} 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^{er}. 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^{re}.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Art. 334.

§1^{er}. 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 le statut social des travailleurs indépendants 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^{er} 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^{er}, 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^{er}. 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^o.

§2. La liste prévue au paragraphe 1^{er} 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 le statut social des travailleurs indépendants.

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^{er} 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^{er}, 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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 percepteur 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^{er}, 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^{er} en 2, 338, 339, 341 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

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

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^{er}. La Commission Administrative de règlement de la relation de travail prévue par l'article 329, §1^{er} 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^{er}. Conformément à l'article 329, §2, alinéa 1^{er} 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 le statut social des travailleurs indépendants 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 Soutien et coordination politiques 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^{er}, 1^o, il peut être remplacé par un autre membre provenant de l'institution ou de la direction générale visée au §1^{er}, 1^o.

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

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^{er}. 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^{er}, 1^o et 2^o, 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^{er}. 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 le statut social des travailleurs indépendants 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^{er}, 1° et 2°, 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^{er} de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

1. 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 ;
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 faire signer la demande par toutes les parties à la relation de travail.

Art. 8. §1^{er}. 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^{er} 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^{er}, 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^{er}. 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 Zejnullahu 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 Vanhuyse 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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 Vanhuyse 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^{er}. 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^{er} 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 4 juin 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail

Article 1^{er}. Démission de son mandat de membre suppléante francophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à Mme Céline Du Bled.

Article 2. Est nommée à titre de membre suppléante francophone de la même Commission, Mme Aurore Léonet, comme représentante du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de Mme Du Bled dont elle achève le mandat.

Article 3. Le présent arrêté entre en vigueur le 11 janvier 2021.

Article 4. Le Premier ministre, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le ministre qui a la Lutte contre la fraude sociale dans ses attributions, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a la Justice 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.

3.10. Arrêté royal du 2 septembre 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail

Article 1^{er}. Démission de son mandat de membre suppléant francophone de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Vincent Franquet.

Article 2. Est nommé à titre de membre suppléant francophone de la même Commission, M. Séverin Gunumana-Shatangiza, comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, en remplacement de M. Vincent Franquet, dont il achève le mandat.

Article 3. Le présent arrêté entre en vigueur le 19 mai 2021.

Article 4. Le Premier ministre, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le ministre qui a la Coordination de la lutte contre la Fraude dans ses attributions, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a la Justice 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.

3.11. 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 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant

Article 1^{er}. §1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par « *l'agent de gardiennage* », l'agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 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.

Art. 2. Les critères visés à l'article 337/2, §1^{er}, 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.

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.

3.12. 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^{er}. §1^{er}. 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^{er} 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^{er} 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^{er}, §1^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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.

3.13. 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^{er}. §1^{er}. 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, rempoter, 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. Les critères visés à l'article 337/1, §1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 est élargie aux activités visées à l'article 1^{er}.

Art. 3. Les critères visés à l'article 337/2, §1^{er}, 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.

3.14. 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 autobus et autocars

Article 1^{er}. 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^{er}, 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.

3.15. 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^{er}. §1^{er}. 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).

Article. 2. Les critères visés à l'article 337/2, §1^{er}, 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.

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.

3.16. 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^{er}. 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.

Article 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^{er}, 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.

3.17. 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^{er}. 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.

Art. 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^{er}. 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^{er} 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^{er}, 1^o, de l'arrêté fonctionnement, n'est pas égal au nombre de membres présents ou représentés, visé à l'Article 2, §1^{er}, 2^o 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°180 – Secteur d'activité : Cafés et bars (NACEBEL 56.301)

Dossier n°: 180 – FR – 2020/02/06

Demande unilatérale

Partie demanderesse: 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 06/02/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- une lettre de signalement auprès de l'ONSS ;
- le dossier de pièces liés à la lettre de signalement auprès l'ONSS ;

Attendu que Madame X n'a pas été entendue ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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 ;

Attendu que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec Monsieur Y dans le secteur de l'Horeca ;

Que la Commission prend acte du désistement de l'intéressée.

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

Ainsi décidé à la séance du 19/03/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.2. Dossier n°194 – Secteur d’activité : Activités des blanchisseries industrielles (NACEBEL 96.011)

Dossier n°: 194 – FR – 2020/07/27

Demande unilatérale

Partie demanderesse: 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 27/07/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de dépôt de service ;
- une lettre recommandée ;

Attendu que Madame X n’a pas été entendue ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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 ;

Attendu que l’intéressée s’interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec la société SPRL Y dans le cadre de l’exploitation d’un dépôt de blanchisserie et de nettoyage à sec ;

Que la Commission prend acte du désistement de l’intéressée.

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

Ainsi décidé à la séance du 19/03/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.3. Dossier n°197 – Secteur d'activité : Soins de beauté (NACEBEL 96.022)

Dossier nr: 197/NL/2020/NV X

Verzoekende partij: NV X

Aanvraag tot kwalificatie van een 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.

De NV X diende op 17 september 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Bij de aanvraag werden volgende stukken gevoegd:

- Ontwerp van "Overeenkomst tot het leveren van diensten";
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 2007 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden (Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen PC 314).

Op 24 september 2020, 20 oktober 2020 en 10 december 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze op respectievelijk 30 september 2020, 19 november 2020 en 12 januari 2021. Bij deze uitwisseling van informatie bezorgde de NV X de Administratieve Commissie tevens een herwerkte versie van voormelde "Overeenkomst tot het leveren van diensten".

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 heeft met 220 schoonheidsinstituten een overeenkomst betreffende het uitvoeren van laserontharingen. Deze worden uitgevoerd door de 29 werknemers van NV X. In de toekomst zou men evenwel deze dienstverlening ook willen laten verrichten door zelfstandigen. Hiertoe werd een dienstverleningsovereenkomst opgesteld, die de NV X ter beoordeling voorlegt aan de Administratieve Commissie.

In het aanvraagformulier stellen mevrouw Y en de heer Z, zaakvoerders van de BVBA A, gedelegeerd bestuurder van de NV X, immers dat zij zich bewust zijn van de gevoeligheid van de sector voor schijnzelfstandigheid. Ze verwijzen naar artikel 44 van de CAO van 4 juni 2007 gesloten binnen het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen (PC 314), waar sprake is van het ontwikkelen van specifieke criteria voor de beoordeling van het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding voor deze sector.

Beoordeling door de Commissie

Wat betreft het bestaan van een arbeidsrelatie

De Commissie wijst eerst en vooral erop dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als 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.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328, 5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

De Commissie stelt vast dat de “*Overeenkomst tot het leveren van diensten*” van de aanvrager twee partijen vermeldt als “*dienstverlener*”. Enerzijds is er sprake van een natuurlijke persoon (“*dienstverlener 1*”) en anderzijds is er sprake van een rechtspersoon (“*dienstverlener 2*”). Beide dienstverleners verklaren zich volgens de overeenkomst ten aanzien van de opdrachtgever (aanvrager) solidair en ondeelbaar te verbinden tot de verbintenissen in de overeenkomst.

Deze clausule leidt ertoe dat “*dienstverlener 1*” niet louter optreedt als orgaan of uitvoeringsagent van “*dienstverlener 2*”, maar zelf als natuurlijke persoon verbintenissen aangaat. Zodoende komt er tussen de aanvrager en deze natuurlijke persoon overduidelijk een rechtstreekse contractuele relatie tot stand.

Een andere bepaling van de overeenkomst toont voorts ook aan dat de overeenkomst erop gericht is de diensten te verkrijgen van een welbepaalde natuurlijke persoon, die moet beschikken over de nodige kennis, ervaring en bekwaamheid. Artikel 1, §7 van de overeenkomst bepaalt immers: “*De Dienstverlener verbindt zich ertoe deze Diensten te laten uitvoeren door de mevrouw _____.*” Vervanging vereist het uitdrukkelijk voorafgaande en schriftelijke akkoord van de opdrachtgever (aanvrager), en wordt gekoppeld aan de voorwaarde dat deze vervanger voldoende opleiding en ervaring heeft genoten, hetgeen de opdrachtgever (aanvrager) uiteindelijk eenzijdig beoordeelt.

Deze contractsbepaling houdt in dat de overeenkomst wordt aangegaan rekening houdende met de persoon van de uitvoerder van de arbeidsprestaties (die op zich nog onderscheiden kan zijn van één van de contracterende partijen). Deze bepaling leidt bijgevolg ertoe dat de dienstverlener, in weerwil van andere contractsbepalingen die verwijzen naar lasthebbers, mandatarissen, agenten en/of werknemers van de dienstverlener (zie bv. art. 10), eigenlijk niet over de mogelijkheid beschikt om zonder de voorafgaande toestemming van de opdrachtgever (aanvrager) een andere uitvoerder aan te wijzen.

Dit wordt kracht bijgezet door artikel 1, §5 van de overeenkomst. Wanneer de dienstverlener de dienst om enige reden dan ook niet kan uitvoeren (vb. ook ziekte of ongeval van uitvoerder) heeft de dienstverlener niet de mogelijkheid voor vervanging te zorgen, maar moet de opdrachtgever (aanvrager) verwittigd worden, zodat deze de nodige maatregelen kan nemen, waaronder ook het toevertrouwen van de dienst aan een derde. Meer zelfs, het overlijden, de definitieve of volledige ongeschiktheid van de uitvoerder biedt volgens artikel 1, §7 van de overeenkomst een grondslag voor de opdrachtgever (aanvrager) om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder enige opzeg of vergoeding, en ook van rechtswege zonder enige ingebrekestelling.

De Commissie concludeert dan ook dat de aanvrager in werkelijkheid de bedoeling heeft om (uitsluitend) een arbeidsrelatie aan te gaan met een natuurlijke persoon, die diensten van laserontharing zal aanbieden. Op die manier zoekt de aanvrager duidelijk zoveel mogelijk aansluiting bij de huidige toestand. Momenteel worden deze diensten immers geleverd door haar werknemers.

Dat dit de intentie is blijkt ook uit de verklaring van de aanvrager dat zij met het invoeren van de mogelijkheid om als zelfstandige te werken het vertrek van werknemers, en dus het verlies van goede arbeidskrachten wil vermijden. De aanvrager werd in het verleden immers geconfronteerd met werknemers die een einde stelden aan hun arbeidsrelatie omdat zij een eigen zelfstandige activiteit wensten te ontplooiën.

Wat betreft het bestaan van een gezagsverhouding in de arbeidsrelatie

Een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst kenmerkt zich door het bestaan van een gezagsverhouding tussen een werkgever en een werknemer. Het komt er bij de beoordeling van het bestaan van een arbeidsovereenkomst dus op aan te beoordelen of de gegevens waarvan het bewijs wordt verstrekt, een toepassing of een mogelijkheid tot toepassing van gezag op de uitvoering van de arbeid aantonen (Cass. 29 september 2006, *RW* 2007-2008, 781).

Deze beoordeling gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn:

- (a) de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 331 wordt uitgevoerd;
- (b) de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- (c) de vrijheid van organisatie van het werk;
- (d) de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Artikel 331 van de Arbeidsrelatieswet formuleert als maatgevend principe dat de partijen – zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden – vrij de aard van hun arbeidsrelatie kiezen, waarbij de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie.

Wanneer de arbeidsrelatie nog geen aanvang heeft genomen en er dus nog geen sprake is van effectieve uitvoering van de overeenkomst, houdt de Commissie rekening met de voorstelling die de partijen ter zake geven, aangezien dit geacht mag worden hun bedoelingen weer te geven (cf. art. 1156 BW). De Commissie houdt echter ook rekening met de uitvoering die op grond van een normale uitlegging van de bedingen van de overeenkomst (cf. art. 1157-1164 BW) redelijkerwijs verwacht mag worden.

Voor sommige sectoren geldt een vermoeden van arbeidsrelatie (zie art. 337/1 Arbeidsrelatieswet). Dit is niet het geval voor de sector van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, ook al uitten de sociale partners intenties in die richting (zie cao van 4 juni 2007, algemeen verbindend verklaard bij KB van 19 maart 2008 (BS 5 mei 2008)).

De Commissie is van oordeel dat er op basis van de verstrekte inlichtingen en stukken voldoende elementen zijn om te stellen dat de beoogde arbeidsrelatie zich kenmerkt, of zal kenmerken door een gezagsverhouding. De Commissie merkt immers op dat een beoordeling van de arbeidsrelatie

aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet, toelaat te besluiten tot elementen die onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking.

De Commissie stelt vast dat de dienstverlener een *beperkte vrijheid van de organisatie van de arbeid* betreft. Hij of zij bepaalt weliswaar autonoom wanneer en hoe vaak hij beschikbaar is voor het leveren van diensten met een minimum van 1 dag per 2 maanden per schoonheidsinstituut (art. 1, §2 en §3 van de overeenkomst), maar er is wel sprake van beperkingen op vlak van de organisatie van de arbeid eenmaal men zich ertoe verbonden heeft prestaties te leveren (zie en vgl. Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass.* 2010, 2532).

Vooreerst dienen de diensten te worden geleverd, en de arbeid te worden verricht volgens standaarden bepaald door de opdrachtgever. Niettegenstaande de dienstverlener zeer zeker enige vrijheid heeft bij de technische uitvoering van de diensten (laserontharing), blijkt uit de overeenkomst ook dat de opdrachtgever een groot belang hecht aan een goede technische uitvoering, en met het oogmerk hierop van de dienstverlener in het bijzonder verwacht dat hij zich ertoe verbindt ter zake desgevallend opleidingen te volgen, alvorens diensten aan klanten te leveren (art. 1, §3, 2^{de} lid overeenkomst).

Dit brengt de Commissie tot de bevinding dat de aanvrager in feite niet uitsluit dat hij een samenwerking zou aangaan met een dienstverlener die nog niet over de vereiste bekwaamheid beschikt, voor zover hij of zij zich ertoe bereid verklaart opleidingen te volgen die de opdrachtgever (aanvrager) zal organiseren (art. 1, §3, 2^{de} lid overeenkomst). De aanvrager verklaart hieromtrent: *“Of iemand die opleiding dient te volgen, zal afhangen van de vraag naar het niveau van expertise dat deze persoon geeft op het ogenblik dat wij met haar de samenwerking zouden aangaan.”* Zodoende hoeft een dienstverlener in feite enkel zijn arbeidskracht ter beschikking te stellen, terwijl de opdrachtgever (aanvrager) de expertise bij aanvang van de arbeidsrelatie zal evalueren en vervolgens via opleidingen zal instaan voor de verdere bekwaming van deze arbeidskracht, en dus ook verdere invulling en precisering zal geven met betrekking tot de wijze waarop de diensten (het best) worden verstrekt.

Ten tweede kan de dienstverlener ook niet in volle vrijheid kiezen welke arbeidsmiddelen en – instrumenten hij of zij zal gebruiken. Enkel het gebruik van een welbepaald toestel van een welbepaald merk wordt toegestaan (art. 3, §4 overeenkomst). De aanvrager stelt dus ten onrechte dat de dienstverleners hun eigen apparatuur mogen aanwenden. Dit blijkt niet uit de overeenkomst, en strookt ook niet met een normale uitlegging van het voornoemde beding. Het beperken van de keuze van het voornaamste arbeidsmiddel vindt volgens de Commissie geen rechtvaardiging in de in de overeenkomst aangehaalde kwaliteitsredenen. Deze kunnen niet verklaren waarom aan de dienstverlener de vrijheid wordt ontnomen, behoudens opnieuw de uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever, om een evenwaardig toestel als alternatief te gebruiken.

Ten slotte is de dienstverlener ook beperkt in de vrijheid om de arbeid te organiseren door de reeds aangehaalde clausules die hem, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever, verbieden een vervanger, werknemer of onderaannemer in te schakelen. Meer zelfs, de bepalingen van de overeenkomst wijzen er net op dat de opdrachtgever (aanvrager) op dit vlak de regie behoudt en/of in handen neemt (zie art. 1, §5: de opdrachtgever neemt bij verhindering van de dienstverlener de nodige maatregelen en vertrouwt de dienst tijdelijk toe aan een derde).

De Commissie merkt daarenboven op dat de vrijheid om zich al dan niet ter beschikking te stellen in de feiten niet anders dan zeer relatief kan zijn, aangezien de dienstverlener er zich eveneens toe verbindt geen diensten van laserontharing uit te voeren buiten de met de opdrachtgever (aanvrager)

overeengekomen Instituten en zonder toestemming van de opdrachtgever (aanvrager) geen (bijkomende) diensten van laserontharing mag aanbieden in de Instituten waarop de samenwerking betrekking heeft (art. 1, §2 en art. 6, §1 van de overeenkomst).

Dit komt er volgens de Commissie op neer dat de dienstverlener deze diensten zo goed als uitsluitend voor de opdrachtgever kan en mag uitvoeren, en de enige reële mogelijkheid om bijkomende diensten te verrichten erin bestaat zich voor een ruimere periode ter beschikking te stellen van de opdrachtgever (of geheel andere diensten te gaan ontwikkelen). Volgens de Commissie hollen de hierboven aangehaalde niet-concurrentiebedingen de principiële vrijheid van de dienstverlener om ook voor andere opdrachtgevers gelijkaardige diensten te verrichten (art.2, §9 van de overeenkomst) ernstig uit.

Hierbij komt nog dat de dienstverlener ertoe gehouden is de diensten op locatie te verrichten, met name bij één of meerdere van de Instituten waarmee de opdrachtgever (aanvrager) een samenwerkings-overeenkomst heeft. De dienstverlener kan niet vrij beslissen om zijn diensten op een andere locatie aan te bieden en te verrichten.

De Commissie stelt ook vast dat eens de dienstverlener zich beschikbaar heeft gesteld en een opdracht heeft aanvaard, hij ertoe gehouden is deze dienst te verlenen volgens een planning die door de aanvrager is opgesteld. De Commissie onderkent *geen volledige vrijheid in de organisatie van de werktijd*, eens de opdracht is aanvaard (zie en vgl. Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass.* 2010, 2532).

De aanvrager voert aan dat de dienstverlener de vrijheid heeft om de toegewezen tijdslots op de website aan te passen en dus zelf de uren online kan aanpassen. Hiertegenover staat echter dat deze aanpassingen noodzakelijkerwijs zullen moeten passen binnen de bestaande en door de aanvrager uitgewerkte globale planning, zonder dat men dus in werkelijkheid buiten deze grenzen zal kunnen gaan. Eén van de zaakvoerders van de aanvrager verklaart, en de Commissie onderlijnt: *“Momenteel maak ik, (...), mede-zaakvoerster de agenda’s voor de 220 instituten en de 29 medewerkers. Hiervoor kijken wij naar sluitingsdagen van instituten, desiderata instituten en de medewerkers. Werken we met zelfstandige dienstverleners, zullen zij hun beschikbare data aan ons meedelen en plannen wij deze in bij de schoonheidsinstituten”*.

Artikel 1, §2 van de overeenkomst bepaalt weliswaar dat de dienstverleners hun agenda in samenspraak met het Instituut vastleggen, hetgeen nochtans niet overeenstemt met de hierboven aangehaalde verklaring. Hoe dan ook, de Commissie wijst erop dat de dienstverlener en de diverse Instituten waar hij werkt, niet rechtstreeks contractueel verbonden zijn. Deze partijen kunnen dus geen dwingende afspraken maken zonder de opdrachtgever (aanvrager) uiteindelijk hierin te kennen.

De Commissie herinnert eraan dat de overeenkomst uitdrukkelijk bepaalt dat de dienstverlener in geval van verhindering de opdrachtgever (aanvrager) moet verwittigen, zodat deze de nodige maatregelen kan nemen (art. 1, §5 overeenkomst). Dit bevestigt de controlerende en regulerende rol van de opdrachtgever (aanvrager) op gebied van het (in)plannen van de arbeidstijd. De dienstverlener heeft ten aanzien van de opdrachtgever dus zeker geen totale vrijheid op het gebied van het wijzigen en aanpassen van het tijdstip waarop de diensten moeten worden geleverd, al dan niet in samenspraak met de diverse Instituten.

De Commissie wijst erop dat de volgende zaken dan weer de mogelijkheid in zich dragen om *hiërarchische controle* uit te oefenen op de dienstverlener, en de aanvrager feitelijk zelfs toelaten sanctionerend op te treden:

- het verbod voor andere opdrachtgevers in dezelfde sector te werken, gekoppeld aan het feit dat de opdrachtgever (in tegenstelling tot de dienstverlener) zich nergens ertoe verbindt een minimaal aantal diensten te garanderen aan de dienstverlener; dit terwijl de opdrachtgever ook instaat voor het inplannen van de diensten van de dienstverlener bij de verschillende Instituten waarmee er wordt samengewerkt. Dit heeft als gevolg dat de opdrachtgever bij machte is op elk ogenblik geen beroep meer te doen op de diensten van een welbepaalde dienstverlener, of deze drastisch in omvang kan beperken, terwijl de dienstverlener in grote mate van de opdrachtgever afhankelijk is voor het verschaffen van diensten.
- De mogelijkheid om in uitzonderlijke omstandigheden en bij ernstige tekortkomingen die elke professionele samenwerking onmogelijk maken, de overeenkomst zonder opzegging-stermijn of -vergoeding te beëindigen, dit vooral in het licht van de uitgebreide en verregaande verplichtingen die rusten op de dienstverlener (in vergelijking met deze die rusten op de opdrachtgever)(zie art. 5, §3 van de overeenkomst). Zodoende beschikt de opdrachtgever, veel meer dan de dienstverlener, over mogelijkheden en gelegenheden om bij een (vermeende) fout van de dienstverlener bij wijze van sanctie eenzijdig een einde te stellen aan de samenwerking.
- Het feit dat de dienstverlener moet factureren op basis van overzichten van prestaties en verschuldigde commissielonen die eerst door de opdrachtgever worden opgesteld, en waarbij deze ook kosten aanreken (zie art. 3, §2 van de overeenkomst). Dit komt erop neer dat de dienstverlener in feite maar kan factureren nadat de opdrachtgever hiertoe de eerste stap heeft gezet, zodat de opdrachtgever eenzijdig kan ingrijpen op de mogelijkheid voor de dienstverlener om een vergoeding voor zijn prestaties te bekomen, en ook op de omvang hiervan.

De aanvrager verklaarde op vraag van de Commissie overigens ook nog dat zij (en niet het schoonheidsinstituut of de dienstverlener zelf) zal instaan voor klachten over "*onze dienstverlening*". De website van de aanvrager geeft aan de klanten de mogelijkheid om online klacht neer te leggen. Instituten kunnen tijdens overlegmomenten bij de aanvrager klachten over een dienstverlener doorgeven. De aanvrager zal naar eigen zeggen dan zelf uitmaken of een andere uitvoerder/dienstverlener moet worden aangesteld. De aanvrager geeft ook aan dat klachten aanleiding kunnen geven tot een "*waarschuwing*" die bedoeld is om de dienstverlener ertoe aan te zetten zijn dienstverlening te verbeteren.

De volgende zaken doen geen afbreuk aan de hierboven aangehaalde vaststellingen:

- De titel van de overeenkomst ("*leveren van diensten*"), het feit dat de dienstverlener zich zal inschrijven in de Kruispuntbank voor Ondernemingen.

Deze elementen zijn immers neutrale criteria (art. 333, §3 Arbeidsrelatieswet);

- Het contractueel beding dat een negatieve of positieve partijenkwalificatie inhoudt, met name artikel 2, §1 dat stelt dat de partijen erkennen dat de uitvoering van de overeenkomst en de daaruit voortvloeiende relatie geen arbeidsovereenkomst kan creëren tussen de partijen, en artikel 2, §2 en §6 dat stelt dat de dienstverlener zelfstandige is en sociale en fiscale verplichtingen eigen aan dat statuut moet naleven.

Er moet immers voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit (art. 331 Arbeidsrelatieswet). Wanneer elementen zijn aangetoond die onverenigbaar zijn met de partijenkwalificatie, dan moet deze terzijde worden geschoven (zie o.a. Cass. 9 juni 2008, *JTT* 2008, 380; Cass. 6 december 2010, *RABG* 2011/15, 1024; 10 oktober 2011, *Arr.Cass.* 2011, 2059; Cass. 13 september 2016, *Soc.Kron.* 2016, 435).

De Commissie geeft tot slot nog mee dat zij van oordeel is dat de overeenkomst tot het leveren van diensten uiteindelijk voor de dienstverleners een werkwijze en een manier van werken instelt, of zal instellen, die zeer gelijkaardig is met deze die geldt voor de huidige werknemers van de aanvrager. Volgens de Commissie zijn de enige reële en wezenlijke verschillen de volgende:

- (1) De vrijheid om zich ter beschikking te stellen voor arbeid en dus aan te bieden voor werk, met inbegrip van de vrijheid om vrijelijk vakantieperiodes en afwezigheden te bepalen (met name door zich op bepaalde ogenblik niet ter beschikking te stellen van de opdrachtgever);
- (2) De wijze van verloning en de aanrekening van kosten (voor administratie, voor huur en gebruik van een arbeidsmiddel, voor website, voor reclame,..).
- (3) De mogelijkheid voor de dienstverlener om af te wijken van de prijslijst die de aanvrager hanteert, vrijheid die overigens ook relatief is aangezien de aanvrager (opdrachtgever) een aantal vaste kosten aanreket die een vrije prijszetting bemoeilijken (met name huurprijs toestel, kostprijs per puls uitgevoerd met het toestel).

Deze elementen alleen, zelfs bij elkaar genomen, werpen volgens de Commissie geen ander licht op de hierboven aangehaalde vaststellingen met betrekking tot de beperkingen op het gebied van de organisatie van de arbeid en van de arbeidstijd en met betrekking tot de mogelijkheid van hiërarchische controle.

Ook wanneer men rekening houdt met deze onderscheidende elementen, is het besluit nog steeds dat het voorgelegde ontwerp van overeenkomst, volgens een normale uitlegging ervan, rekening houdende met de bedoeling van de aanvrager en met de te verwachten uitvoering van de overeenkomst, een gezagsverhouding doet ontstaan tussen de opdrachtgever (aanvrager) en de dienstverlener-natuurlijke persoon.

Beslissing van de Commissie

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

beslist, 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 een arbeidsrelatie is in de zin van artikel 328, 5° van de Arbeidsrelatieswet,**
- 2) dat de beoogde arbeidsrelatie gekwalificeerd moet worden als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 18 januari 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.4. Dossier n°201 – Secteur d’activité : Activités des agences de publicité (NACEBEL 73.110)

Dossier nr: 201/NL/2020/X

Verzoekende partij: De heer 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.

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ontving op 29 september 2020 van de heer X een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Uit deze aanvraag blijkt dat de aanvrager bij de NV Y werkt. Deze vennootschap baat een reclamebureau uit. De aanvrager is online marketeer. Zijn arbeidsovereenkomst liep nog tot 31 december 2020. Daarnaast is de aanvrager ook zelfstandige in bijberoep. Ook in die hoedanigheid is hij online marketeer. Hij heeft een zestal eigen klanten.

1. De aanvrager wenst vanaf 1 januari 2021 op zelfstandige basis verder te werken voor NV Y. Hij geeft in zijn aanvraag echter aan dat zijn werkgever vreest dat dit als schijnzelfstandigheid opgevat zou kunnen worden. Hij wenst hierover duidelijkheid.

Op 1 oktober 2020 en 2 december 2020 verzocht de Administratieve Commissie om bijkomende inlichtingen. De aanvrager verstreekte deze op 11 november 2020 en op 10 december 2020. De heer X bezorgde de Administratieve Commissie bij die gelegenheid ook een ontwerp van “overeenkomst van zelfstandige samenwerking” met zijn werkgever NV Y.

Op 18 januari 2021 hoorde de Commissie de aanvrager via videoconferentie. Hij schetste zijn persoonlijke situatie en de reden van zijn overstap van het statuut van werknemer naar zelfstandige. Hij gaf ook mondelinge toelichting over de wijze waarop hij uitvoering geeft aan de zelfstandige samenwerking met de NV Y. Die samenwerking had ondertussen immers een aanvang genomen. Hij legde uit wat het verschil is met zijn werkzaamheden als werknemer van de NV Y.

Beoordeling door de Commissie

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 Commissie stelt vast dat de aanvrager prestaties levert via zijn vennootschap CV Z.

De Commissie wijst erop dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als 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.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

De Commissie nam kennis van de uitlegging die de aanvrager geeft aan de verschillende bedingen van de overeenkomst en de wijze waarop hij en de NV Y er thans uitvoering aan geven.

Er kan op basis van de stukken en verklaringen van de aanvrager niet worden besloten dat zijn vennootschap slechts een schijnconstructie is teneinde een arbeidsrelatie met de NV Y te verhullen, te meer de aanvrager via deze vennootschap ook werkzaam is of zal zijn voor andere klanten dan de NV Y.

De overeenkomst van zelfstandige samenwerking bepaalt weliswaar dat deze een *intuitu personae*-karakter heeft, met als doorslaggevend element de identiteit van de aanvrager, maar dit is niet noodzakelijk onverenigbaar met een samenwerking tussen rechtspersonen. De aanvrager is immers zaakvoerder van de vennootschap. In die hoedanigheid is hij een orgaan van de vennootschap. De identiteit van een orgaan van de vennootschap kan bepalend zijn bij het aangaan van verbintenissen met deze vennootschap.

De stukken en verklaringen brengen geen andere elementen aan het licht die onverenigbaar zijn met een samenwerking tussen twee vennootschappen. Er zijn meer bepaald onvoldoende elementen die erop wijzen dat het doel en het voorwerp van de overeenkomst in feite betrekking heeft op de arbeidskracht van de aanvrager. De overeenkomst bevat geen beperkende bedingen wat de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd van de aanvrager betreft.

De aanvrager heeft uitdrukkelijk verklaard dat het opmaken en bijhouden van "*timesheets*", als enige element dat mogelijk wijst op het bestaan van een gezagsverhouding, enkel in het teken staat van facturatie van prestaties tussen vennootschappen. In de mate dat het opmaken en bijhouden van "*timesheets*" niet verglijdt naar een toestand van controle over de persoon van de aanvrager – controle die gelet op de intensiteit, de aard, en de gevolgen ervan als hiërarchisch zou kunnen worden opgevat – is dit verenigbaar met een zelfstandige samenwerking (tussen vennootschappen).

De Commissie ziet met andere woorden op grond van de stukken en verklaringen die voorliggen, onvoldoende elementen die erop wijzen dat de partijen de bedoeling zouden hebben (gehad) een gezagsverhouding in te stellen (of te handhaven) tussen de NV Y en de aanvrager.

Beslissing van de Commissie

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

beslist, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat zij onbevoegd is om te oordelen over de kwalificatie van de zelfstandige samenwerking tussen de vennootschap van de aanvrager en de vennootschap NV Y, aangezien het niet gaat om een arbeidsrelatie in de zin van artikel 328, 5° en 338, §1 van de Arbeidsrelatieswet.

dat er tussen de aanvrager en de vennootschap NV Y geen (rechtstreekse) arbeidsrelatie in de zin van artikel 328, 5° en 338, §1 van de Arbeidsrelatieswet bestaat.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 18 januari 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.5. Dossier n°208 – Secteur d’activité: Autres activités de construction spécialisées (NACEBEL 43.999)

Dossier n°: 208 – FR – 2020/10/23

Demande unilatérale

Partie demanderesse: 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 23/10/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le Procès-Verbal de l’assemblée générale extraordinaire du 11/09/2020 de la société SRL Y ;

Attendu que Monsieur Z, représentant Monsieur X, a été entendu 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 ;

Attendu que l’intéressé s’interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec la société SRL Y dans le secteur de la construction ;

Attendu que la Commission a posé plusieurs questions complémentaires quant à la situation de Monsieur X ;

Que Monsieur Z n’a pas pu obtenir les réponses aux questions posées ;

Que Monsieur X n'a pas poursuivi sa demande ;

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

Ainsi décidé à la séance du 19/03/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.6. Dossier n°209 – Secteur d’activité : Coiffure (NACEBEL 96.021)

Dossier nr: 209/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 14 december 2020 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier.

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.

Beoordeling door de Commissie

De Commissie stelt vast dat de aanvrager werkte als kapper bij Y.

De aanvrager legt in zijn aanvraagformulier uit dat Y, met behulp van zijn identiteitskaart, voor hem een BTW-nummer heeft aangevraagd en hem heeft ingeschreven als zelfstandig helper. De aanvrager heeft twijfels bij de correctheid van dit statuut. Hij is van mening dat Y zijn werkgever was en enkel koos voor het statuut van zelfstandig helper om te ontsnappen aan het betalen van sociale bijdragen als werkgever.

Op verzoek van de Commissie verduidelijkte de aanvrager daags na zijn aanvraag dat de arbeidsrelatie ondertussen reeds is beëindigd.

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 ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Deze beslissing is onder welbepaalde voorwaarden bindend 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.

Beslissing van de Commissie

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

beslist, 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 betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 5 januari 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.7. Dossier n°210 - Secteur d'activité : Travaux de plomberie (NACEBEL 43.221)

Dossier nr: 210/NL/2021/X

Verzoekende partij:

- Mevrouw X

- BV 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.

Mevrouw X en BV Y dienden op 6 januari 2021 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. De aanvraag werd ingediend via sociaal verzekeringsfonds Liantis, Sint-Clarastraat 48, 8000 Brugge.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier.
- Een dienstverleningsovereenkomst.

2. 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 heeft de aanvraag onderzocht en won op 17 februari 2021 bijkomende inlichtingen in. De Bv Y en mevrouw X verschaften deze inlichtingen respectievelijk op 17 februari 2021 en op 3 maart 2021.

Beoordeling door de Commissie

De Commissie stelt vast dat mevrouw X administratieve taken verrichtte voor de BV Y. Dit gebeurde op zelfstandige basis, via een dienstverleningsovereenkomst die inging op 6 maart 2020. De arbeidsrelatie werd op 22 januari 2021 echter beëindigd.

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 ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Deze beslissing is onder welbepaalde voorwaarden bindend 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.

De aanvraag werd tijdig gedaan, dit is op een ogenblik dat de arbeidsrelatie nog niet was beëindigd, en binnen de vooropgestelde termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie (cf. artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet). Doordat de arbeidsrelatie tijdens de procedure werd beëindigd, is de Commissie van oordeel dat zij niet langer bevoegd is om uitspraak te doen over de aard van de arbeidsrelatie.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandernickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

en verklaart zich onbevoegd.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 15 april 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.8. Dossier n°211 – Secteur d'activité : Autres activités de nettoyage des bâtiments ; nettoyage industriel (NACEBEL 81.220)

Dossier nr: 211/NL/2021/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 21 januari 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Briefwisseling met sociaal verzekeringsfonds Xerius;
- Loonbrief GCV Y;
- Aanmaning gerechtsdeurwaarder;
- Vakantieattest Congemetal 2017;
- Arbeidsovereenkomst d.d. 3 augustus 2017.

3. 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 heeft zijn aanvraag onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

De Commissie stelt vast dat de aanvrager laswerken, schilderwerken en zandstraalwerken verrichtte bij GCV Y.

Uit de stukken blijkt dat de aanvrager in het verleden (2017) werknemer was van deze vennootschap, maar vervolgens was ingeschreven als zelfstandige. Uit de stukken blijkt dat hij sedert 2019 van socialeverzekeringsfonds voor zelfstandigen Xerius verzoeken en aanmaningen tot betaling van sociale bijdragen ontvangt. Op 16 december 2019 deelde hij Y mee dat hij betwistte activiteiten als zelfstandige werkende vennoot te hebben verricht voor de vennootschap. Hij drong aan op een rechtzetting.

Op verzoek van de Commissie verduidelijkte de aanvrager dat de arbeidsrelatie eindigde in de loop van 2018.

Een partij bij een arbeidsrelatie kan de Commissie verzoeken de aard van de arbeidsrelatie te beoordelen, doch slechts voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie hetzij binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie (art. 338, §2 Arbeidsrelatieswet).

De Commissie wijst daarenboven 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 ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Deze beslissing is onder welbepaalde voorwaarden bindend 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.

In deze zaak blijkt niet alleen dat de aanvraag werd ingediend meer dan een jaar na het einde van de arbeidsrelatie, maar dat er duidelijk ook sprake is van een geschil tussen de partijen over de aard van de arbeidsrelatie.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandernickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, 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 niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 15 april 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.9. Dossier n°212 – Secteur d’activité : Fabrication de composants électroniques (NACEBEL 26.110)

Dossier nr: 212/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- X
- NV 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.

Dhr. X en NV Y dienden op 21 januari 2021 gemeenschappelijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier.
- Management agreement.

Op 1 maart 2021 bezorgden de partijen op vraag van de Commissie een kopij van de huidige arbeids-overeenkomst tussen hen.

Op 10 maart 2021 verzocht de Administratieve Commissie bijkomende inlichtingen aan Dhr. X en NV Y. Op 30 mei 2021 verstreekte dhr. X de gevraagde inlichtingen. Op 31 mei 2021 deed NV Y hetzelfde.

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. Zodoende kon de Commissie hun aanvraag behandelen.

Beoordeling door de Commissie

1.- De heer X is sinds 1 januari 2019 werknemer van de NV Y. Hij heeft er de functie van ‘*chief financial officer*’ (CFO). De partijen wensen verder samen te werken op basis van een ‘*management agreement*’. Deze overeenkomst zal worden aangegaan tussen NV Y en de vennootschap van de heer X. Deze overeenkomst bevat de volgende bepaling in de preambule:

“The Company undertakes and warrants that the Financial Advisor will be appointed by the shareholders as a member of the Board of Directors, which will delegate the (daily) financial management as outlined under paragraph A to the Financial Advisor in Y.”

Vrij vertaald: *“De vennootschap onderneemt stappen opdat, en waarborgt dat de financieel adviseur door de aandeelhouders als lid van de raad van bestuur zal worden benoemd, dat ze het (dagelijks) financieel management zoals beschreven onder paragraaf A aan de financieel adviseur in Y zal delegeren”.*

De partijen verduidelijkten dat de vennootschap van de heer X als bestuurder zal worden benoemd, en dat de heer X als vast vertegenwoordiger van die vennootschap zal fungeren.

2.- De Commissie wijst er om te beginnen op dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als een arbeids-overeenkomst, 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.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- De Commissie is van oordeel dat verschillende elementen erop wijzen dat de beoogde arbeidsrelatie uitsluitend erop gericht is de verdere diensten van de heer X te verzekeren:

- In de preambule wordt verwezen naar de wens om de "*experienced advice and support*" (vrij vertaald: "*ervaren advies en bijstand*") van de financieel adviseur te bekomen. Het is duidelijk dat deze ervaring en deskundigheid niet in bezit is en kan zijn van een pas opgerichte vennootschap, en dus slaat op de ervaring en deskundigheid van de heer X zelf.
- Niettegenstaande de overeenkomst bepaalt dat de financieel adviseur de continuïteit van zijn dienstverlening kan verzekeren via "*service staff*", hetgeen volgens de overeenkomst slaat op eigen werknemers of onderaannemers, vereist de inzet van "*service staff*" een voorafgaandelijk schriftelijk akkoord van de opdrachtgever (zie art. 3.5). De heer X verklaarde met betrekking tot deze clausule: "*De Raad van bestuur wilt zich het recht toe-eigenen om eerst een screening te kunnen doen van het profiel van de eventuele plaatsvervanger van de vaste vertegenwoordiger.*" NV Y verklaarde ter zake: "*de Raad (wil) zich dus kunnen vergewissen van het feit dat deze vervanger over gelijkwaardige capaciteiten/kwalificaties beschikt om de goede uitvoering van de overeenkomst te waarborgen.*"

Deze bepaling wijst er niet alleen op dat de opdrachtgever geen vertrouwen stelt in de eigen vrije keuze van "*service staff*" door de opdrachtnemer, maar leidt er ook toe dat de opdrachtgever kan afdwingen dat de diensten uitsluitend door de heer X zouden worden geleverd. De heer X erkende trouwens dat er actueel geen plan bestaat om voor de uitvoering van de overeenkomst een beroep te doen op eigen werknemers of onderaannemers. NV Y bevestigt dit.

Hierbij komt dat de opdrachtgever een ruime beschikbaarheid verwacht van de financieel adviseur. Artikel 3.4 van de overeenkomst bepaalt immers:

“Parties agree the proper execution of the Services requires the Financial Advisor to be available to the Company and/or Group, where necessary, every ordinary business day and, where necessary, be available outside normal business hours for urgent inquiries and/or meetings of the board of directors and/or shareholders meetings.”

Vrij vertaald: *“Partijen komen overeen dat de goede uitvoering van de diensten noodzaakt dat de financieel adviseur beschikbaar is voor de vennootschap en/of groep, elke gewone werkdag en wanneer nodig ook buiten de normale werkuren voor dringende vragen en/of vergaderingen van de raad van bestuur en/of de aandeelhouders”.*

Op de vraag wat het verschil is met de beschikbaarheid die van de heer X wordt verwacht in het kader van zijn huidige arbeidsovereenkomst, antwoordde hij dat het enige wezenlijke verschil is dat hij als werknemer de extra gepresteerde uren kan terugnemen, zonder zelf te wijzen op de voorziene mogelijkheid om anderen in te schakelen om de dienstverlening te verzekeren.

- De overeenkomst bepaalt dat de wijziging van het meerderheidsaandeelhouderschap bij de financieel adviseur zonder schriftelijke goedkeuring van de opdrachtgever als een ernstige contractbreuk beschouwd wordt. Hetzelfde geldt voor een wijziging van een minderheidsaandeelhouderschap wanneer een concurrent van de opdrachtgever minderheidsaandeelhouder zou worden (art. 4.2, 2^{de} paragraaf, 8^{ste} en 9^{de} gedachtestreepje). Mede in het licht van het feit dat de heer X beoogt zelf een vennootschap op te richten waarvan hij de enige, of minstens de meerderheidsaandeelhouder zal zijn, wijzen deze bepalingen op een zeer groot voorbehoud bij de opdrachtgever om anderen dan de heer X betrokken te zien bij het beleid en beheer van de financieel adviseur.
- Ook de onmogelijkheid om gedurende minstens 90 opeenvolgende werkdagen of meer dan 90 werkdagen in een periode van 6 maanden prestaties te leveren, wordt als een ernstige contractbreuk gedefinieerd (art. 4.2, 2^{de} paragraaf, 2^{de} gedachtestreepje). Mede in het licht van de verplichting voor de financieel adviseur om in ruime mate beschikbaar te zijn voor de vennootschap(sgroep) en de mogelijkheid voor de opdrachtgever om af te dwingen dat de heer X deze prestaties zou leveren, komt dit volgens de Commissie erop neer dat vooral de persoonlijke onbeschikbaarheid van de heer X als een ernstige contractbreuk wordt opgevat.

De Commissie is dan ook van oordeel dat de overeenkomst er wel degelijk toe leidt dat er (opnieuw) een arbeidsrelatie tot stand komt tussen NV Y en de heer X.

4.- De Commissie wijst erop dat een bestuurslid van een vennootschap, met deze vennootschap wel degelijk een arbeidsrelatie kan aangaan die zich onderscheidt van zijn bestuursmandaat, op voorwaarde dat er sprake is van een duidelijk onderscheiden functie. 4.

De Commissie komt tot de bevinding dat er wel degelijk een onderscheid bestaat, of zal bestaan, tussen de activiteiten die de heer X dagelijks op zich zal nemen, en de activiteiten verbonden aan het bestuursmandaat.

De heer X bevestigde dat hij als financieel adviseur het *“daily financial management”* (dagelijks financieel management) op zich zal nemen, zoals ook blijkt uit de preambule bij de managementovereenkomst. Dit

komt volgens hem neer op het sturen van de bestaande financiële afdeling (boekhouding, controlling, treasury), terwijl de bestuursopdracht erop gericht is om de medebestuurders financieel te informeren, investeringsanalyses voor te leggen of elke beslissing die moet worden genomen te onderbouwen op basis van een volledigheid aan financiële parameters. Verder verklaarde hij over de taken als bestuurslid: *“(deze) liggen in het verlengde van de huidige taken als CFO, en betreffen het informeren van de raad van bestuur omtrent de financiële toestand van NV Y en haar dochterondernemingen, gepaard gaande met het strategisch meedenken omtrent de toekomstige groei van de groep.”*

Ook NV Y bevestigt dat de financieel adviseur het dagelijks management op zich zal nemen. Hij zal het Finance departement aansturen binnen Y en haar dochterondernemingen, en alle taken op zich nemen die daarmee gepaard gaan. Als bestuurder zal hij controle voeren over en de nodige toelichting voorzien aan de collega-bestuurders omtrent elke financiële materie binnen de Y-entiteiten en de recente acquisities.

5.- Zodoende rest enkel nog de vraag of de beoogde (nieuwe) arbeidsrelatie tussen de heer X en NV Y gekwalificeerd kan worden als een zelfstandige samenwerking, dan wel of er sprake is van een tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst.

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 aangaan onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook 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 en blijven.

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.

Wat bestuurders betreft die hun mandaat in de vennootschap cumuleren met een onderscheiden contractuele arbeidsrelatie met die vennootschap, moet men 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).

6.- De Commissie stelt vast dat de heer X, of zijn vennootschap, geen aandeelhouder zijn in NV Y. De partijen hebben ook bevestigd dat de vennootschap van de heer X op geen enkele wijze deel uitmaakt van de vennootschapsgroep. De raad van bestuur van NV Y telt volgens de gegevens van het KBO momenteel vijf bestuurders, zodat de aanstelling van de vennootschap van de heer X als bestuurder, met hemzelf als vast vertegenwoordiger, niet leidt tot een situatie dat gezagsuitoefening over de heer X volledig uitgesloten zou zijn.

Meer zelfs, de Commissie is van oordeel dat de partijen geen overtuigende elementen aanreiken die erop wijzen dat de arbeidsrelatie die zij beogen wezenlijk anders zal zijn dan de relatie zoals die op vandaag bestaat onder een arbeidsovereenkomst. Verschillende elementen wijzen op het behoud van een gezagsverhouding:

- De heer X zal feitelijk zijn taken als CFO verderzetten. Hij verklaart als werknemer opdrachten, richtlijnen en instructies te ontvangen van de CEO en de raad van bestuur. Dit zal volgens de managementovereenkomst niet anders zijn (zie art. 7.2).

De verklaring van de heer X dat hij als werknemer rapporteert aan het directieteam en als zelfstandig financieel adviseur aan de raad van bestuur is tegenstrijdig met zijn eigen verklaring inzake zijn activiteiten als werknemer. Immers, op de vraag van de Commissie "*Gelieve concreet te beschrijven hoe de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd is als werknemer van Y: wie geeft de opdrachten, de instructies en de richtlijnen?*" antwoordde hij "*Opdrachten, instructies en richtlijnen worden gegeven vanuit de CEO en de Raad van Bestuur die op maandelijks wijze samenkomt*". Het onderscheid tussen rapportage aan het directieteam dan wel de raad van bestuur blijkt ook niet uit de voorgelegde stukken.

Dat de heer X als financieel adviseur gelet op zijn ervaring en deskundigheid binnen de kruitlijnen van de richtlijnen en instructies die hem zijn gegeven, autonoom kan werken, onderscheidt de situatie niet van deze als CFO-werknemer. Ook als CFO geniet de heer X autonomie. De Commissie wijst erop dat de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer niet noodzakelijk een technische ondergeschiktheid vergt.

- De heer X is door een samenspel van een aantal contractuele bepalingen beperkt in de vrije organisatie van zijn arbeid en zijn arbeidstijd. Hierboven wees de Commissie er reeds op dat de artikelen 3.4 en 3.5 van de managementovereenkomst erop neerkomen dat hij op een zeer ruime wijze beschikbaar moet zijn voor de opdrachtgever, op een wijze die minstens vergelijkbaar is met de beschikbaarheid die thans van hem verwacht wordt als werknemer. Zijn mogelijkheden om opdrachten en taken door te geven aan andere personen zijn ernstig beperkt doordat hij dit voorafgaandelijk en schriftelijk moet aanvragen.
- Hoewel de partijen verklaren dat er geen controle zal zijn op de arbeid en de arbeidstijd, stelt de Commissie vast dat een te grote onbeschikbaarheid om diensten te leveren gelijkgesteld wordt met een ernstige contractbreuk.

Op de vraag hoe deze onbeschikbaarheid zou worden vastgesteld en gemeten, antwoordde de opdrachtgever als volgt:

- Activiteit op het bedrijfsnetwerk (via VPN of LAN);
- Ontbreken van reactie op gestelde vragen;
- Aanhoudende afwezigheden op vergaderingen.

De heer X antwoordde als volgt:

- Niet antwoorden op mails;
- Niet bijwonen van vergaderingen;
- Eventuele continue fysieke afwezigheid in een van de fabrieken.

De wijze waarop de beschikbaarheid van de heer X kan of zal worden gecontroleerd om te beoordelen of hij beschikbaar is om diensten te verlenen, wijst op hiërarchische controle, die daarenboven wordt, of minstens kan worden ondersteund door technologische en digitale middelen, zoals VPN/LAN en registraties via een toegangsbadge. Zodanige controle is onverzoenbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Het argument van de partijen dat de registraties via de toegangsbadge niet dienen om de arbeidstijd te meten, doet geen afbreuk aan de vaststelling dat de opdrachtgever dit instrument kan inzetten om de beschikbaarheid van de opdrachtnemer te beoordelen, onder andere met het oog op het invoeren van artikel 4.2, 2^{de} paragraaf, 2^{de} gedachtestreepje van de managementovereenkomst.

De Commissie wijst trouwens erop dat de heer X verklaarde dat hij als CFO-werknemer ook niet onderworpen is aan een formeel systeem van bijhouden van uren. Dat er in het kader van de managementovereenkomst ter zake evenmin een formeel systeem bestaat, houdt dan ook geen reële wijziging in ten opzichte van de toestand bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als CFO.

Ten slotte stelt de Commissie ook nog vast dat de managementovereenkomst de opdrachtgever ook de mogelijkheid geeft om onmiddellijk en vrijelijk alle documenten van de financieel adviseur te inspecteren (art. 13.1). Ook dit biedt een verregaande mogelijkheid tot controle op de arbeid, die onverzoenbaar is met een zelfstandige samenwerking, te meer de opdrachtnemer zich ertoe verbindt zijn prestaties minstens gedeeltelijk te leveren in de kantoren of vestigingen van de opdrachtgever (zie art. 2.3 managementovereenkomst).

De Commissie is dan ook van oordeel dat ook de nieuwe arbeidsrelatie tussen de heer X en NV Y als een tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. Dit besluit doet uiteraard geen afbreuk aan het feit dat de heer X als bestuurder van een vennootschap, die een bestuurs-mandaat uitoefent in een andere vennootschap, desgevallend ook verzekeringsplichtig is onder het sociaal statuut der zelfstandigen (zie art. 3, §1, 4^{de} lid KB nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen).

Beslissing van de Commissie

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, 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 Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid

beslist, 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 heer X en NV Y opnieuw beogen een arbeidsrelatie aan te gaan,

dat deze beoogde arbeidsrelatie gekwalificeerd kan worden als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 1 juli 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.10. Dossier n°213 – Secteur d’activité : Promotion et organisation de spectacles vivants (NACEBEL 90.021)

Dossier nr: 213/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- 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 8 februari 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 24 februari 2021 werden er bijkomende inlichtingen gevraagd aan dhr. X. Op 1 april 2021 en op 12 mei 2021 herinnerde de Commissie dhr. X aan dit verzoek. Op 20 mei 2021 liet dhr. X weten dat hij afziet van zijn aanvraag.

Beoordeling door de Commissie

De heer X werkt als muziek consultant voor de vennootschap Y Limited, met zetel in Malta. Hij is aandeelhouder en directeur van deze buitenlandse vennootschap. Hij geeft aan voor deze vennootschap in de hoedanigheid van werknemer te werken.

Hij deed een aanvraag bij de Commissie, omdat zijn arbeidsplaats is gewijzigd van Malta naar België. Hij wenste in het bijzonder te weten of hij ook in België het statuut van werknemer heeft of kon behouden.

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 ook vast dat de aanvrager lopende de procedure afzag van zijn aanvraag, omdat zijn situatie opnieuw zou zijn gewijzigd.

De Commissie is bijgevolg van oordeel dat de aanvraag en de procedure zonder voorwerp is geworden.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, 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 zonder voorwerp is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 3 juni 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.11. Dossier n°215 – Secteur d’activité : Administration publique communautaire et régionale (NACEBEL 84.112)

Dossier nr: 215/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- 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.

Mevr. X diende op 22 februari 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Dit gebeurde per e-mailbericht. Op 27 maart 2021 ontving de Commissie haar aanvraag ook per aangetekende brief.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Print screen van de benoeming door de Vlaamse Regering d.d. xx.xx.xxxx van mevr. X tot onafhankelijk deskundige in Y.

De Commissie won vervolgens bijkomende inlichtingen in. Mevr. X bezorgde de Commissie op 7 april 2021 nog de volgende stukken:

- Jaarverslag Y 2019;
- Ondernemingsplan 2020 -2024 Y;
- Huishoudelijk reglement van Y.

Beoordeling door de Commissie

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 eveneens vast dat de aanvrager eigenlijk wil weten of zij zich als onafhankelijk deskundige bij een overheidsorgaan moet aansluiten als zelfstandige (in bijberoep). Hierover bestaat onzekerheid bij haar boekhouder, die navraag deed bij een sociaal verzekeringsfonds.

Meer in het bijzonder rijst de vraag naar de toepassing van artikel 5bis van het KB nr. 38 betreffende het sociaal statuut der zelfstandigen, dat het volgende bepaalt:

“Personen die belast zijn met een mandaat in een openbare of private instelling, of die met raadgevende stem lid zijn van een bestuursorgaan van een openbare of private instelling, hetzij uit hoofde van de functie die zij uitoefenen bij een administratie van het Rijk, van een gemeenschap, van een gewest, van een provincie, van een gemeente of van een openbare instelling, hetzij als vertegenwoordiger

van een werknemers-, werkgevers- of zelfstandigenorganisatie, hetzij als vertegenwoordiger van het Rijk, van een gemeenschap, van een gewest, van een provincie, van een gemeente of van een openbare instelling, zijn, uit dien hoofde, niet onderworpen aan dit besluit”.

Uit de voorgelegde stukken blijkt niet dat er enige discussie bestaat over de vraag of mevr. X haar activiteiten onder gezag uitoefent of niet. Volgens de beschikbare stukken en informatie is het duidelijk dat zij haar taak als onafhankelijk deskundige niet in een band van ondergeschiktheid zal uitoefenen.

De Commissie haar taak en rol bestaat erin via een procedure van “*sociale ruling*” te oordelen over de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Onder “*arbeidsrelatie*” moet worden verstaan: een professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige (art. 328, 5° Arbeidsrelatiewet).

De Commissie werd meer bepaald opgericht om – in het kader van de strijd tegen schijnzelfstandigheid – op een preventieve wijze te oordelen of de arbeidsrelatie de kenmerken vertoont van een arbeids-overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer, dan wel of er sprake is van een samenwerking op zelfstandige basis.

De Commissie is van oordeel dat zij niet bevoegd is om over te gaan tot “*sociale ruling*” wanneer er géén onduidelijkheid bestaat tussen de kwalificatie als werknemer of als zelfstandige, maar wanneer de onzekerheid enkel betrekking heeft op de onderwerping van een persoon in een publiekrechtelijke verhouding aan het sociaal statuut der zelfstandigen.

De Commissie zendt het dossier door naar het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen. Het komt deze overheidsinstelling toe de situatie van mevr. X te onderzoeken en te bepalen of zij op grond van artikel 5bis van het KB nr. 38 al dan niet is vrijgesteld van onderwerping aan het sociaal statuut der zelfstandigen.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandernickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat zij onbevoegd is om te oordelen over de aanvraag,

zendt het dossier door naar Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, Dienst Verplichtingen, Willebroekkaai 35, 1000 Brussel (info@rsvz-inasti.fgov.be).

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 3 juni 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.12. Dossier n°216 – Secteur d’activité : Fabrication d’autres machines d’usage général (NACEBEL 28.299)

Dossier nr: 216/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- Dhr. X
- BVBA 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 heer X en de BVBA Y dienden op 25 februari 2021 gemeenschappelijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 25 februari 2021 verzocht de Commissie bijkomende inlichtingen aan dhr. Z. Op 1 april 2021 en op 12 mei 2021 herinnerde de Commissie hieraan. De Commissie ontving de bijkomende inlichtingen niet.

Op 20 mei 2021 werd gemeld dat de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie wordt ingetrokken.

Beoordeling door de Commissie

De heer X levert via zijn vennootschap BVBA Q op zelfstandige basis prestaties levert voor de BVBA Y Deze laatste vennootschap ontwerpt en bouwt machines en hardware voor de farmaceutische industrie. De heer X levert er prestaties als “finisher”. Hieronder verstaat men het met de hand, met behulp van powertools, in verschillende stappen, afwerken van goederen die in het bedrijf werden gelast, volgens de eisen van de klant.

De heer Z, zaakvoerder van de BVBA Y, verklaarde de heer X graag in dienst te willen nemen als werknemer, met name als productieverantwoordelijke. Hij wenst echter ook nog een beroep te kunnen doen op de heer X als zelfstandig finisher, totdat een andere werknemer hiervoor voldoende is opgeleid door de heer X zelf.

De aanvragers wensen te weten of een gelijktijdige samenwerking als werknemer en als zelfstandige mogelijk is.

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 Commissie moet ook vaststellen dat zij van de partijen niet de nodige inlichtingen verkreeg en dat deze uiteindelijk te kennen gaven dat de aanvraag wordt ingetrokken. De Commissie besluit dan ook dat de aanvraag en de procedure zonder voorwerp is geworden.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, 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 zonder voorwerp is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 3 juni 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.13. Dossier n°217 – Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Dossier nr: 217/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- Dhr. X
- VZW 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 heer X en de VZW Y dienden op 15 maart 2021 gemeenschappelijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Begeleidend brief;
- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Aannemingsovereenkomst, met bijlage;
- Uittreksel KBO X;
- Brief van de heer X met de uiteenzetting van zijn motieven voor het aangaan van de arbeidsrelatie;
- Brief van de VZW Y met de uiteenzetting van haar motieven voor het aangaan van de arbeidsrelatie;
- Informatie over activiteiten van dhr. X (prints van de website van dhr. X);
- Fiche van de opleidingen Y - Fitnessinstructeur, Sportverzorger, Sportmanager;
- Mededeling aan de Vlaamse Regering (Toekomstige regie ondernemingsvorming door VLAIO).

Op 18 maart 2021 en 20 april 2021 verzocht de Administratieve Commissie om bijkomende inlichtingen. De VZW Y verstreekte deze op 29 maart 2021 en op 28 april 2021.

Deze inlichtingen omvatte volgende stukken:

- Laatste arbeidsovereenkomst X;
- Bijlage bij arbeidsovereenkomst X;
- Overzicht leeruitkomsten.

Op 3 juni 2021 hoorde de Commissie de aanvragers via videoconferentie. Dhr. X werd vertegenwoordigd door mr. Q. De VZW Y werd vertegenwoordigd door mevr. W.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. X was tot op heden op grond van een arbeidsovereenkomst lesgever bij de VZW Y, onder andere in het kader van het onderwijsprogramma “*hulpverlener EHBO*”.

De partijen wensen hun samenwerking voor de toekomst te vernieuwen, maar wensen dit te doen op grond van een aannemingsovereenkomst. Vanaf 1 september 2021 zou dhr. X als zelfstandige opleidingen geven in de opleiding “*Fitnessinstructeur, sportverzorger en sportmanager*” van de VZW Y.

Dhr. X is sinds 2013 zelfstandige in bijberoep. Verder is hij leerkracht lichamelijke opvoeding in het onderwijs. Zijn activiteiten voor de VZW Y zijn in verhouding tot zijn hoofdberoep en andere professionele activiteiten in elk geval beperkt in tijd en omvang.

De Commissie hoorde de vertegenwoordigers van de partijen en nam kennis van de uitlegging die de aanvragers geven aan de verschillende bedingen van de overeenkomst. De Commissie nam ook kennis van de wijze waarop dhr. X en de VZW Y uitvoering zullen geven aan hun contractuele afspraken.

2.- 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 aangaan onder de vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook 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 en blijven.

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.

3.- De aanvragers voeren aan dat in het verleden werd gekozen voor een samenwerking op basis van een arbeidsovereenkomst omdat de Vlaamse regelgeving dit zo bepaalde. Artikel 2 van het besluit

van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 bepaalde tot 31 december 2020 inderdaad het volgende:

“De lesgevers in de leertijd en in de gecertificeerde opleidingen worden door de centra aangeworven met een voltijdse of een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de te geven cursussen.”

De aanvragers voeren ook aan dat de wijze waarop uitvoering werd gegeven aan deze overeenkomst in feite niet strookte met de kenmerken en de eigenheden van een arbeidsovereenkomst.

De Commissie wijst er op dat de VZW Y door het aangaan van een arbeidsovereenkomst hoe dan ook juridisch de mogelijkheid had om gezag uit te oefenen over de lesgevers. Het loutere feit dat de VZW Y er voor koos het werkgeversgezag op een weinig rigide manier uit te oefenen, of zelfs helemaal niet, doet hieraan geen afbreuk.

Het is duidelijk dat het de wil is van de partijen om hun samenwerking thans op zelfstandige basis voort te zetten. Dit vereist evenwel dat effectief afstand wordt genomen van een gezagsverhouding kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst. Het moet niet alleen vaststaan dat Y feitelijk geen gezag uitoefent, zoals naar eigen zeggen in het verleden ook niet gebeurde, maar het moet ook vaststaan dat elke juridische mogelijkheid tot gezagsuitoefening is uitgesloten. De juridische mogelijkheid om gezag uit te oefenen over de organisatie van de arbeid of de arbeidstijd, met inbegrip van de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen, is immers onverenigbaar met een samenwerking op zelfstandige basis.

4.- De Commissie is van oordeel dat de beoogde arbeidsrelatie wel degelijk gekwalificeerd kan worden als een samenwerking op zelfstandige basis, en wel om de volgende redenen:

- Hoewel de heer X zich er in het algemeen toe verbindt diensten te verstrekken voor de opleidings- en vormingsprogramma's van Y, bepaalt de aannemingsovereenkomst ook dat de verdere uitvoeringsmodaliteiten in onderling overleg zullen worden bepaald in een bijlage bij de overeenkomst. Het is met name zo dat in deze bijlage zal worden aangegeven welke cursus de heer X op welk tijdstip en ten belope van welk aantal uren zal doceren.

De bijlage bij de aannemingsovereenkomst geldt als een aanvullende contractuele overeenkomst, waarin beide partijen hebben toegestemd, en die beide partijen dus ook verbindt. Y beschikt niet over het recht en heeft dus ook niet de juridische mogelijkheid om aan de heer X eenzijdig meer, of andere, arbeidsuren op te leggen dan overeengekomen. De partijen hebben dit op de hoorzitting ook bevestigd.

Daarenboven benadrukten de partijen dat de prestaties van de heer X zich in elk geval beperken tot het doceren van deze cursussen. Hij heeft geen andere opdrachten en verplichtingen binnen de organisatie van de VZW Y. Hij wordt dus niet verplicht om buiten de lessen nog tijd te besteden aan de activiteiten van de VZW Y. De heer X zal ook volledig zelfstandig kunnen beslissen over de tijd die hij nodig heeft om lessen voor te bereiden en cursussen op te maken.

Samengevat, de heer X beschikt over een ruime vrijheid op gebied van de organisatie van zijn arbeidstijd.

- De heer X bepaalt zelf op welke wijze hij de cursus doceert. Hij bepaalt zelf welk cursusmateriaal hij gebruikt. Hij moet enkel rekening houden met de leerdoelstellingen eigen aan de cursus en/of aan de opleiding, en hij moet enkel vanuit die optiek het lesmateriaal actualiseren, indien dit

nodig blijkt. De locatie waar er les wordt gegeven wordt contractueel vastgelegd in een bijlage bij de aannemingsovereenkomst, en wordt dus niet eenzijdig bepaald door de VZW Y.

De Commissie merkt volledigheidshalve wel op dat de vrijheid om als docent binnen de gestelde leerdoelstellingen tijdens de lessen zelf invulling te geven aan de manier waarop men lesgeeft, binnen een onderwijscontext geen doorslaggevend element is om te stellen dat men een zelfstandige docent is. Een gezagsverhouding vereist immers geen technische ondergeschiktheid. Veel onderwijzers genieten bij het lesgeven een ruime (academische of pedagogische) vrijheid en autonomie, zonder dat dit afbreuk doet aan hun statuut van werknemer. Ook het argument van de partijen dat het onderwijzen van ondernemersvaardigheden wijst op de zelfstandigheid van degene die deze vaardigheden doceert, overtuigt de Commissie niet.

Wat de Commissie wel van belang acht, is dat de VZW Y – behoudens het bepalen van de leerdoelstellingen – geen verdere sturing zal geven aan de organisatie van de arbeid, die wordt verricht tijdens de lessen. De aannemingsovereenkomst bepaalt dat de docent vrij zijn cursusmateriaal kan bepalen, zonder dat het gebruik van welbepaald materiaal tijdens de les verplicht wordt gesteld. Er zijn ook geen elementen die erop wijzen dat de VZW Y een specifieke lesmethode zou (kunnen) opleggen. Zodoende is de heer X tijdens de lessen op alle gebied vrij om zijn arbeid naar eigen inzicht te organiseren.

Het enige feit dat een docent rekening moet houden met leerdoelstellingen is geen uiting van een gezagsrelatie. Zodanige verplichting is er louter op gericht een resultaat van kwalitatief onderwijs te bereiken en te verzekeren. Dit is niet onvereenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Ook het feit, dat door de partijen niet wordt betwist, dat de overeenkomst wordt aangegaan rekening houdende met de persoon van de heer X, zodat de inschakeling van een vervanger een voorafgaande toestemming van de VZW Y vereist, is op zich niet onvereenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Ook dit soort overeenkomsten kan in hoofde van één van de partijen *intuitu personae* worden aangegaan.

- De aannemingsovereenkomst bepaalt uitdrukkelijk dat hiërarchische controle is uitgesloten.

De aannemingsovereenkomst bepaalt wel dat de VZW Y de overeenkomst onmiddellijk, zonder voorafgaande ingebrekestelling en zonder opzeggingstermijn of –vergoeding kan beëindigen indien de heer X een ernstige tekortkoming pleegt die dermate ernstig is dat de verdere uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk is.

De VZW Y verduidelijkte op vraag van de Commissie wat volgens haar onder “*ernstige tekortkoming*” kan worden verstaan: “*Openbare dronkenschap, onzedelijk gedrag, het niet naleven van veiligheidsinstructies of fysische of verbale bedreigingen/geweldplegingen, het flagrant en manifest niet naleven van de gemaakte afspraken, zelfs na interventie van onzentwege, op de campus of in de bredere opleidingscontext kunnen gelden als een ernstige tekortkoming.*”

De Commissie leidt hieruit af dat het begrip “*ernstige tekortkoming*” enkel verwijst naar inbreuken op de strafwet en naar inbreuken op contractuele verplichtingen. De aannemingsovereenkomst bepaalt inderdaad dat de opdrachtnemer ook als zelfstandige de geldende veiligheidsregels en –instructies moet naleven.

In die restrictieve uitlegging geldt het beding inzake onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst niet als een uiting van een tuchtrecht, dat onverenigbaar zou zijn met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, 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 tussen VZW Y en de heer X een overeenkomst van zelfstandige samenwerking is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 3 juni 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.14. Dossier n°218 – Secteur d’activité : Intermédiaires du commerce en produit divers (NACEBEL 46.190)

Dossier n°: 218 – FR – 20210316

Demande unilatérale

Partie demanderesse : SRL Y, représentée par Me Z

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 16/03/2021 ;

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

- le formulaire de demande ;
- l’inventaire de différentes factures ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 17/03/2021, soit :

- L’inventaire de factures adapté, accompagné d’une nouvelle facture ;

Attendu que Me Z, représentant de la partie demanderesse, a été entendu en date du 19/03/2021 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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 par la société SRL Y, 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 actuelle entre la société SRL Y (dont Madame X est la gérante) et une boulangerie ;

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 mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.

La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.

La Commission constate, sur base du formulaire de demande, que la demande a été faite au nom de la SRL Y. Cependant, au vu de l'audition de Me Z, la Commission considère que la demande concerne la gérante de la société SRL Y, Madame X.

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 ce qui concerne l'analyse des critères généraux en tant que tels, la volonté des parties de rester dans une relation de travail indépendant résulte des déclarations de Madame X telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande et lors de l'audition de Me Z ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, il apparait que l'intéressée doit respecter un horaire bien déterminé ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, l'intéressée doit respecter l'organisation de la boulangerie et n'a aucun pouvoir de décision quant à la manière dont elle doit effectuer ses prestations d'aide au comptoir ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, la Commission n'a pas reçu d'informations assez claires à ce sujet ;

Que, toutefois, l'intéressée doit respecter les directives données par le gérant de la Boulangerie ;

Attendu que l'intéressée a complété dans le formulaire de demande les critères de la présomption de l'article 337/2, §1^{er} de la loi-programme précitée ;

Que bien que ces critères ne soient pas applicables en tant que tels à la prestation de travail dans la boulangerie, ils donnent malgré tout une indication sur la vision de Madame X, quant aux modalités qui entourent la prestation d'aide au comptoir à effectuer dans la boulangerie ;

Que les critères de la présomption sont les suivants :

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

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

b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise 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.

Que l'intéressée a coché 7 critères sur 9, à savoir les critères a), b), c), d), e), h) et i).

Que nonobstant le fait que Madame X n'ait pas coché le critère g, ce qui signifie qu'elle dispose de la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer, la Commission estime que cet indice n'est pas de nature à exclure une relation de travail salariée dès lors qu'il est, du fait de l'existence de sa société, théoriquement possible pour Madame X, en qualité de gérante, d'engager du personnel. De l'audition de Me Z, il ressort toutefois que ce critère, en ce qui concerne Madame X, est purement théorique dès lors qu'en réalité, seules des prestations seront effectuées par Madame X elle-même.

Qu'au vu de l'ensemble des critères cochés et des précisions ci-avant apportées, la Commission estime qu'il peut en être déduit un indice supplémentaire de relation de travail salariée concernant la prestation d'aide au comptoir dans une boulangerie ;

Que, confrontés à l'analyse de la relation de travail sous l'angle des critères généraux, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande ainsi que les éléments fournis lors de l'audition de Me Z ne permettent pas de confirmer la qualification de collaboration indépendante ;

Qu'il n'est cependant pas impossible que l'intéressée puisse, comme elle l'envisage, prester, à côté de son travail d'aide au comptoir dans une boulangerie, des services de coiffure dans les homes/maisons de repos à titre d'indépendant complémentaire ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable mais non fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification d'indépendant.

Ainsi décidé à la séance du 19/03/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.15. Dossier n°219 - Secteur d'activité : Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés (NACEBEL 86.101)

Dossier nr: 219/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- Mevr. X
- VZW 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.

Mevr. X en VZW Y dienden op 18 maart 2021 gemeenschappelijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij dienden een ondertekend aanvraagformulier in.

Op 18 maart 2021, 29 maart 2021 en 12 mei 2021 verzocht de Administratieve Commissie mevr. X om bijkomende inlichtingen. Deze werd op 23 maart 2021, 30 maart 2021 en 31 mei 2021 ontvangen.

Volgend bijkomende stukken werden ontvangen:

- Algemene regeling van het ziekenhuis;
- Gedragscode van het ziekenhuis;
- Medisch reglement van inwendige orde van het ziekenhuis;
- Reglement centrale inning van het ziekenhuis;
- Reglement inwendige orde van de medische raad van het ziekenhuis;
- Overeenkomst van zelfstandige samenwerking die aanving op 1 maart 2013;
- Ontwerp van arbeidsovereenkomst met als beoogde aanvangsdatum 1 juli 2021.

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 Commissie kan de aanvraag derhalve behandelen.

Beoordeling door de Commissie

1.- Mevr. X is kinderarts. Zij is momenteel als zelfstandige verbonden aan Y in Z. Zij heeft ook een zelfstandige praktijk buiten het ziekenhuis.

Zij wil haar werkzaamheden bij Y thans verderzetten in loondienst. Het ziekenhuis is bereid haar als werkneemster in dienst te nemen. De partijen stelden een ontwerp van arbeidsovereenkomst op, die de volgende kenmerken heeft:

- Bediendencontract van onbepaalde duur;
- Deeltijdse arbeidsregeling met een tewerkstellingsbreuk 24/38;
- Een nog te bepalen, maar vast maandloon.

Mevr. X gaf aan dat zij haar zelfstandige praktijk buiten het ziekenhuis zal verderzetten, weliswaar in bijberoep.

Als motivering voor haar wens om als werknemster in dienst te worden genomen, vermeldde mevr. X het volgende in het aanvraagformulier: “*geen mogelijkheid verzekering gewaarborgd inkomen. Gezien ondertussen gezin met 2 kinderen toch nog aan meer financiële zekerheid*”.

2.- De Commissie wijst eerst en vooral op artikel 1, §3 van de RSZ-wet van 27 juni 1969:

Deze wet vindt evenmin toepassing op de door privé personen ingerichte of tot de openbare sector behorende verplegingsinstellingen, diensten voor school- en beroepsoriëntering, psychomedisch-sociale centra en diensten voor medisch schooltoezicht, alsmede de geneesheren die zij tewerkstellen, indien deze geneesheren eveneens onder de toepassing van het sociaal statuut der zelfstandigen vallen en indien volledige bijdragen aan dit stelsel verschuldigd zijn krachtens artikel 12, §1, van het koninklijke besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen wegens de uitoefening van de geneeskunde buiten die instellingen, diensten of centra, tenzij zij in die instellingen, diensten of centra, uitsluitend met een vast loon worden betaald.

Deze wetsbepaling sluit ziekenhuisgeneesheren uit het toepassingsgebied van de socialezekerheidsregeling voor werknemers indien zij een variabele bezoldiging ontvangen en tegelijkertijd een zelfstandige bedrijvigheid uitoefenen. Het is echter ook wel zo dat deze uitsluiting niet geldt voor hen die een geringe zelfstandige activiteit hebben, die dus vrijgesteld zijn van bijdragen of onvolledige bijdragen betalen (*Parl. St. Kamer 1989-1990, nr. 975/1, p. 4*).

Mevr. X verklaarde dat zij een vast loon zal krijgen, aangevuld met een loontoeslag voor de wachtdiensten die ze presteert. Het ziekenhuis zal ook verplaatsingskosten vergoeden. Er is dus sprake van een vast loon. Daarenboven zal mevr. X haar zelfstandige praktijk slechts in bijberoep voortzetten. Haar situatie valt dus niet onder de uitsluitingsregel van artikel 1, §3 van de RSZ-wet.

3.- De Commissie wijst er voorts op dat een opdrachtgever en een opdrachtnemer na het beëindigen van een zelfstandige samenwerking een nieuwe arbeidsrelatie kunnen aangaan onder de vorm van een arbeidsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige zelfstandige opdrachtnemer vanaf dan als werknemer aan de slag zal gaan. Dit moet ook blijken uit de wijze waarop (vanaf dan) uitvoering wordt gegeven aan de arbeidsrelatie. Een arbeidsovereenkomst kenmerkt zich met name door het bestaan van een gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. Dit houdt in dat de werkgever het recht heeft gezag uit te oefenen met betrekking tot de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd, en ook hiërarchische controle kan uitoefenen.

De partijen kiezen immers vrij de aard van hun arbeidsrelatie, maar mogen hierbij de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten niet overtreden. Daarenboven moet de effectieve uitvoering van de overeenkomst 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).

Het verlengen of vernieuwen van een bestaande arbeidsrelatie door na een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst een arbeidsovereenkomst aan te gaan, zonder dat bij de uitvoering van de arbeidsrelatie de onderlinge verhouding tussen de partijen wijzigt, en dus eigenlijk gewoon met de bedoeling om de voordelen van het werknemersstatuut te bekomen, komt neer op veinzing (simulatie) van een arbeidsovereenkomst.

4.- De Commissie is na onderzoek van alle stukken en verklaringen van oordeel dat de arbeidsrelatie die de partijen beogen aan te gaan, gekwalificeerd kan worden als een tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst. De beoogde arbeidsrelatie gaat gepaard met wijzigingen ten opzichte van de in het verleden reeds aangegane arbeidsrelatie als zelfstandig ziekenhuisarts.

De Commissie wijst meer bepaald op het volgende:

- Mevr. X zal volgens de arbeidsovereenkomst ten minste 5 dagen op voorhand mededeling krijgen van een uurrooster. Zij zal haar arbeidskracht tijdens die uren ter beschikking moeten stellen van het ziekenhuis. Zij geeft aan dat het de bedoeling is dat zij zou prikken voor de gewerkte uren. Dit houdt in dat haar arbeidstijd wordt opgevolgd en kan worden gecontroleerd.
- Zij is volgens de arbeidsovereenkomst ertoe gehouden het arbeidsreglement na te leven. Dit reglement geldt in tegenstelling tot andere reglementen en codes, enkel voor de werknemers.

Er liggen geen elementen voor die erop wijzen dat het ziekenhuis feitelijk in de onmogelijkheid zou zijn om op gebied van de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd gezag uit te oefenen over mevr. X, wel integendeel.

Beslissing van de Commissie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, 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 Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid

beslist, 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 die mevrouw X en VZW Y beogen aan te gaan, gekwalificeerd kan worden als een arbeidsrelatie op grond van een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 1 juli 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.16. Dossier n°220 – Secteur d’activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Dossier nr: 220/NL/2021/X BV

Verzoekende partijen:

- X BV
- VZW Z

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.

X BV en de VZW Z dienden op 25 maart 2021 gemeenschappelijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Begeleidende brief;
- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Aannemingsovereenkomst, met bijlage;
- Uittreksel KBO X BV;
- Brief van de heer Y, zaakvoerder X BV met de uiteenzetting van zijn motieven voor het aangaan van de arbeidsrelatie;
- Brief van VZW Z met de uiteenzetting van haar motieven voor het aangaan van de arbeidsrelatie
- Informatie over activiteiten van X BV (prints van de website van X BV);
- Fiche van de opleidingen Z (Zytholoog – Microbrouwer);
- Mededeling aan de Vlaamse Regering (Toekomstige regie ondernemingsvorming door VLAIO).

Op 31 maart 2021 en op 20 april 2021 verzocht de Administratieve Commissie om bijkomende inlichtingen. De VZW Z verstreekte deze op 1 april 2021 en op 28 april 2021.

Deze inlichtingen bevatten volgende stuk:

- Laatste arbeidsovereenkomst tussen VZW Z en de heer Y.

Op 3 juni 2021 hoorde de Commissie de aanvragers via videoconferentie. De heer Y en de BV X werden vertegenwoordigd door mr. Q. De VZW Z werd vertegenwoordigd door mevr. W.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. Y was tot op heden op grond van een arbeidsovereenkomst lesgever bij de VZW Z, met name in het kader van het onderwijsprogramma “*microbrouwer*”.

De partijen wensen hun samenwerking voor de toekomst te vernieuwen, maar wensen dit te doen op grond van een aannemingsovereenkomst. Vanaf 1 september 2021 zou de vennootschap X BV opleidingen geven die onderdeel uitmaken van de opleidingsprogramma's “*Zytholoog*” en “*Microbrouwer*” van de VZW Z. Dhr. Y is zaakvoerder van X BV.

X BV werd in 2012 opgericht door de heer Y, die sedertdien in verschillende domeinen diensten verleent als zelfstandig consultant en lesgever (leanmanagement, quality management, service design, procesverbetering, etc.). De vennootschap had in het verloop van de jaren al verschillende opdrachtgevers, andere dan Z, en dit zal ook in de toekomst mogelijk blijven.

De Commissie hoorde de vertegenwoordigers van de partijen en nam kennis van de uitlegging die de aanvragers geven aan de verschillende bedingen van de overeenkomst. De Commissie nam ook kennis van de wijze waarop de partijen uitvoering zullen geven aan hun contractuele afspraken.

2.- De Commissie stelt vast dat de vennootschap X BV de dienstverlener is, die zich contractueel verbindt ten opzichte van de VZW Z.

De Commissie wijst erop dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als 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.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328, 5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- Er kan op basis van de stukken en verklaringen van de partijen niet worden besloten dat de vennootschap X BV, die al in 2012 werd opgericht, slechts een schijnconstructie is teneinde een arbeidsrelatie met de VZW Z te verhullen, te meer voornoemde vennootschap ook werkzaam is of zal zijn voor andere opdrachtgevers dan Z.

De partijen ontkennen wel niet dat de overeenkomst een *intuitu personae*-karakter heeft, en dat met name de identiteit van de zaakvoerder van X BV een doorslaggevend element is om te contracteren. Dit is echter niet noodzakelijk onverenigbaar met een samenwerking tussen rechtspersonen. De

heer Y zal immers optreden als orgaan van de vennootschap. De identiteit van een orgaan van de vennootschap kan bepalend zijn bij het aangaan van verbintenissen met deze vennootschap, zonder dat dit wijst op veinzing.

De stukken en verklaringen brengen geen andere elementen aan het licht die onverenigbaar zijn met een samenwerking tussen twee vennootschappen.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandernickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat zij onbevoegd is om te oordelen over de kwalificatie van de zelfstandige samenwerking tussen de vennootschap X BV en de vereniging Z VZW, aangezien het niet gaat om een arbeidsrelatie in de zin van artikel 328, 5° en 338, §1 van de Arbeidsrelatieswet.

dat er tussen dhr. Y en de vereniging Z VZW geen (rechtstreekse) arbeidsrelatie in de zin van artikel 328, 5° en 338, §1 van de Arbeidsrelatieswet bestaat.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 3 juni 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.17. Dossier n°221 – Secteur d’activité : Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles (NACEBEL 72.190)

Dossier nr: 221/NL/2021/X - Y

Verzoekende partijen:

- 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 heer Y en X, vennootschap naar Engels recht, dienden op 30 maart 2021 gezamenlijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Service Agreement gesloten tussen X en Y dd. 24 juli 2020;
- Job Description voor Chief Executive Officer;
- Overzicht “Officers” en “persons with significant control”;
- Volmacht voor Z;
- Volmacht voor Y;

Op 14 april 2021 verzocht de Administratieve Commissie bijkomende inlichtingen. Op 7 september 2021 werd er herinnerd aan dit verzoek.

Op 17 september 2021 antwoordde A, volmachthouder van X.

De bijkomende inlichtingen gingen vergezeld van de volgende stukken:

- Dienstenovereenkomst tussen X en Y dd. 12 augustus 2021 (vertaling van de eerder voorgelegde Service Agreement);
- X Employment Handbook;
- Arbeidsreglement X;
- Intern document X betreffende de “Directors duties”;
- Organigram Executive team X;
- Organigram afdeling Human Resources van X.

Op 2 december 2021 hoorde de Commissie de aanvragers via videoconferentie. Dhr. B van A vertegenwoordigde X. Dhr. Y nam zelf deel aan de videoconferentie.

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. Zodoende ging de Commissie over tot beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie.

Beoordeling door de Commissie

1.- X is een Engelse vennootschap met maatschappelijke zetel in Londen, die bedrijfsactiviteiten heeft in verschillende landen over de gehele wereld, maar niet in België. X heeft als dusdanig geen vestigingen in België en stelt, behalve de aanvrager, ook geen personeel tewerk in België.

De heer Y, die woonachtig is in België, vervoegde X in 2012. Hij was in het verleden Chief Technical Officer en Chief Product Officer.

Hij is sinds 2016 ook bestuurder van X. Hij heeft een zeer beperkt aantal aandelen in C, de vennootschap die alle aandelen aanhoudt van de enige aandeelhouder van X, met name D. Het gaat met name om een aandelenpakket van 0,2%.

Op 1 april 2020 werd de heer Y aangesteld als CEO van X. Dienaangaande sloten de partijen een 'Service Agreement', begrip dat zij zelf vertalen naar 'Dienstenovereenkomst'.

De heer Y is sinds het vierde kwartaal 2012 in ons land sociaal verzekerd als werknemer. X geeft sedertdien zijn prestaties immers aan bij de RSZ. De heer Y verklaarde dat hij meer dan 25% van zijn arbeidstijd in België spendeert.

De partijen wensen te weten of de nieuwe functie van de heer Y (CEO) verenigbaar is met de hoedanigheid van werknemer, te meer hij ook bestuurder is van X.

2.- Een bestuurslid van een vennootschap kan met deze vennootschap een arbeidsrelatie aangaan die zich onderscheidt van zijn bestuursmandaat, op voorwaarde dat er sprake is van een duidelijk onderscheiden functie.

Uit de dienstenovereenkomst blijkt dat de heer Y als CEO instaat voor de leiding en het operationeel management van X. en verbonden vennootschappen. Ook uit zijn verklaringen tijdens de zitting van 2 december 2021 komt naar voor dat hij instaat voor het dagelijks bestuur. Het voeren van het dagelijks bestuur, met opdrachten en taken die verdergaan dan wat van andere bestuurders wordt verwacht, kan worden opgevat als een onderscheiden taak en functie (cf. Cass. 28 mei 1984, Arr. Cass. 193-1984, 1252).

4.- Zodoende rest enkel nog de vraag of de onderscheiden arbeidsrelatie tussen de heer Y en X. gekwalificeerd kan worden als een zelfstandige samenwerking, dan wel of er sprake is van een tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst.

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)

Wat bestuurders betreft die hun mandaat in de vennootschap cumuleren met een onderscheiden contractuele arbeidsrelatie met die vennootschap, moet men 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 vennootschap (zie en vgl. Cass. 30 mei 1988, *Arr. Cass.* 1987-88, 1260).

De Commissie erkent in deze zaak dat de partijen hun arbeidsrelatie uitdrukkelijk wensen te kwalificeren als een arbeidsovereenkomst. De dienstenovereenkomst bevat dienaangaande een verwijzing naar een *'Employment handbook'* dat volgens de partijen ook van toepassing is op de heer Y. X. stelde ook een arbeidsreglement naar Belgisch recht op dat van toepassing is op haar bedienden, niettegenstaande de dienstenovereenkomst met de heer Y uitdrukkelijk bepaalt dat de overeenkomst wordt beheerst door het Engels recht.

Evenwel, de feitelijke uitvoering van de overeenkomst, zoals deze ook door de heer Y zelf werd toegelicht op de zitting van 1 december 2021, wijst volgens de Commissie op een arbeidsrelatie die, niettegenstaande de geschreven documenten en contractuele clausules, in werkelijkheid geenszins gekenmerkt wordt door een effectieve en daadwerkelijke gezagsverhouding.

5.- Op gebied van organisatie van de arbeid en de arbeidstijd geniet de heer Y als CEO onmiskenbaar een grote vrijheid. Hij werkt een aanzienlijk deel van zijn tijd in een ander land dan het Verenigd Koninkrijk. Hij werkt daarenboven ook een aanzienlijk deel van zijn tijd (naar eigen zeggen 30%) van thuis uit. Hij krijgt op gebied van de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd geen dwingende instructies, minstens wordt dat niet aangetoond. Als hij zich naar een ander land dan het VK of België begeeft, dan is dat op vraag van de klant, en niet op vraag van enig andere persoon bij X, ook niet op aangeven van (een lid van) de raad van bestuur.

Het feit dat de dienstenovereenkomst het aanvangsuur en het einduur van de werkdag vaststelt, oogt – rekening houdende met de concrete omstandigheden (thuiswerk, regelmatige verplaatsingen naar het buitenland) – kunstmatig. Het komt niet geloofwaardig voor dat de heer Y zijn prestaties als CEO van een internationaal bedrijf werkelijk beperkt tot de periode van 9u 's morgens tot 17u30 's avonds en dat dit de werkelijke bedoeling van de partijen zou zijn, te meer de overeenkomst toch ook voorziet dat de heer Y alle uren werkt "*die nodig zijn voor de goede uitvoering van zijn taken*". Opnieuw komt niet naar voor dat iemand anders dan de heer Y zelf zou bepalen welke uren hij noodzakelijkerwijs moet werken om zijn taken goed uit te voeren.

De Commissie onderstreept trouwens dat de heer Y de leiding heeft over het HR (Human Resources)-departement van X, zodat het ongeloofwaardig voorkomt dat zelfs de leidinggevende van deze dienst (ook al is deze ook bestuurder) bij machte zou zijn de arbeid en de tijdsbesteding van de heer Y te bepalen en/of te controleren. Er bestaat bij X overigens ook geen registratiesysteem met betrekking tot de arbeidstijd.

Op de zitting van 2 december 2021 erkende de heer Y dat het *'Employment Handbook'* waardoor hij zich zelf gebonden acht, door het HR-departement wordt opgesteld maar uiteindelijk aan hem voor goedkeuring wordt voorgelegd. Op de vraag of het *'Employment Handbook'* vervolgens (ook) aan de raad van bestuur wordt voorgelegd, antwoordde hij dat dit niet het geval was. De Commissie leidt hieruit af dat de raad van bestuur zich in feite niet inlaat met het bepalen van het beleid in personeelszaken, en dat de heer Y op dat gebied dus bij machte is de krijtlijnen uit te zetten die niet alleen voor zijn ondergeschikten gelden, maar ook voor hemzelf.

Artikel 3.4.5 van de dienstenovereenkomst bepaalt weliswaar de volgende verplichting voor de heer Y: *“zich te schikken naar de wettelijke instructies of aanwijzingen van de Raad, en het beleid van de vennootschap en van de groep te implementeren en in de praktijk te brengen zoals dit door de Raad is bepaald”*. Uit de verklaringen die de partijen hebben afgelegd en de stukken die zij naar voor brengen kan niet worden afgeleid dat deze clausule ertoe strekt de heer Y concrete instructies te kunnen geven over zijn arbeidsorganisatie en –tijd. Uit de verklaring van de heer Y komt daarentegen naar voor dat deze clausule moet worden uitgelegd als een mogelijkheid voor de raad van bestuur om hem als CEO beleidsmatige en bedrijfsgerelateerde instructies te geven. Deze uitlegging sluit ook aan bij de tekst van deze clausule die de nadruk legt op het kunnen en doen implementeren van het beleid dat de raad van bestuur voorstaat. De clausule is niet specifiek gericht op de regeling van de uitvoering van de arbeid door de heer Y.

Daar waar het niet vaststaat dat hij instructies krijgt inzake arbeidsorganisatie en –tijd, is het omgekeerd wel zo dat hij als leidinggevende ter zake instructies kan geven aan de CFO, die ook bestuurder is en die onder hem de leiding heeft van het HR-departement.

6.- Op gebied van hiërarchische controle verwijzen de partijen naar een *“Disciplinary and grievance procedure policy”*. De partijen houden voor dat deze ook van toepassing is op hun arbeidsrelatie. Nochtans bepaalt artikel 23 van de dienstenovereenkomst: *“Het Beleid Inzake Tucht- en Klachten-procedures maakt geen deel uit van de arbeidsovereenkomst van de Uitvoerend Bestuurder. Indien de Uitvoerend Bestuurder een aanklacht of klacht wil indienen over een tuchtrechtelijke beslissing, dient hij dit schriftelijk te doen bij Personeelszaken”*. Op de zitting van 2 december 2021 verklaarde de heer Y dat hij zelf deel uitmaakt van het disciplinair comité, maar dat mocht de zaak hemzelf betreffen, dat iemand van de raad van bestuur hem dan zou vervangen.

De Commissie herhaalt eerst en vooral dat het kunstmatig voorkomt dat de heer Y, als CEO die uiteindelijk ook de leiding heeft over het HR-departement, zich tot dit departement moet wenden om een disciplinaire beslissing aan te vechten.

De partijen benadrukken uiteraard dat de heer Y niet zozeer verantwoording moet afleggen aan het HR-departement, maar wel aan de raad van bestuur. De Commissie merkt echter op dat de stukken en verklaringen niet naar voor brengen dat deze verantwoording betrekking heeft op de manier waar, wanneer en hoe de heer Y zijn taken en opdrachten heeft uitgevoerd.

De heer Y legt slechts verantwoording af over zijn beleid en de resultaten van dit beleid. De voltallige raad van bestuur komt overigens slechts 4 maal per jaar samen. Het enige bestaande overleg dat van aard is te kunnen leiden tot reële hiërarchische controle betreft een wekelijks overleg met een ander bestuurslid (de heer E). De heer Y geeft echter zelf aan dat deze persoon hem veeleer adviseert. Deze persoon dient dus als klankbord voor zijn beleid. De aandacht gaat vooral uit naar het bespreken van de (beoogde of verwachte) kwartaalresultaten. De partijen tonen niet aan dat deze persoon een vorm van toezicht zou uitoefenen over de arbeidsprestaties van de heer Y en dat deze persoon de raad van bestuur hierover vervolgens zou informeren met het oog op dwingende instructies of disciplinaire acties.

Kortom, de verantwoording die de heer Y moet afleggen heeft geen hiërarchisch karakter, maar beperkt zich tot de vennootschapsrechtelijke en beleidsmatige verantwoording die elke dagelijkse bestuurder, ongeacht zijn sociaal statuut, moet afleggen aan de raad van bestuur.

Beslissing van de Commissie

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 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

beslist, 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 tussen de heer Y en X gekwalificeerd moet worden als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, en niet als een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 2 December 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.18. Dossier n°222 – Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Dossier nr: 222/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- Dhr. X
- VZW 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.

Dhr. X en de VZW Y dienden op 2 april 2021 gemeenschappelijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Ondertekend aanvraagformulier, met begeleidende brief;
- Raamovereenkomst voor zelfstandige dienstverlening;
- Uittreksel KBO X;
- Brief van de heer X met uiteenzetting van de motieven voor het aangaan van een arbeidsrelatie;
- Brief van de VZW Y met uiteenzetting van de motieven voor het aangaan van een arbeidsrelatie;
- Fiche van de opleiding Y (Muziekproducer);
- Mededeling aan de Vlaamse Regering (Toekomstige regie ondernemingsvorming door VLAIO).

Op 15 april 2021 verzocht de Administratieve Commissie bijkomende inlichtingen. De VZW Y verstreekte deze op 29 april 2021.

Deze inlichtingen bevatten volgende stukken:

- Laatste arbeidsovereenkomst X;
- Leerdoelen en –inhouden van de cursus/opleiding.

Op 3 juni 2021 hoorde de Commissie de aanvragers via videoconferentie. Dhr. X werd vertegenwoordigd door mr. Q. Y werd vertegenwoordigd door Z, algemeen directeur en afgevaardigd bestuurder van de organisatie.

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.

Beoordeling door de Commissie

1.- De heer X was tot op heden op grond van een arbeidsovereenkomst lesgever bij de VZW Y, met name in het kader van de opleiding 'muziekproducer'.

De partijen wensen hun samenwerking voor de toekomst te vernieuwen, maar wensen dit te doen op grond van een aannemingsovereenkomst. Vanaf 1 september 2021 zou dhr. X als zelfstandige opleidingen geven in dezelfde opleiding.

De heer X is sinds 2016 zelfstandige in hoofdberoep. Hij is actief in de muziekindustrie. Zijn bijdrage aan de voltijdse dagopleiding 'muziekproducer' van Y bedraagt 356 van de 772 lessen, wat wordt geschat op een tijdsbesteding van ongeveer 1 lesdag per week.

De Commissie hoorde de vertegenwoordigers van de partijen en nam kennis van de uitlegging die de aanvragers geven aan de verschillende bedingen van de overeenkomst. De Commissie nam ook kennis van de wijze waarop dhr. X en de VZW Y uitvoering zullen geven aan hun contractuele afspraken.

2.- 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 aangaan onder de vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook 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 en blijven.

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.

3.- De aanvragers voeren aan dat in het verleden werd gekozen voor een samenwerking op basis van een arbeidsovereenkomst omdat de Vlaamse regelgeving dit zo bepaalde. Artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 bepaalde tot 31 december 2020 inderdaad het volgende:

“De lesgevers in de leertijd en in de gecertificeerde opleidingen worden door de centra aangeworven met een voltijdse of een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de te geven cursussen”

De aanvragers voeren ook aan dat de wijze waarop uitvoering werd gegeven aan deze overeenkomst in feite niet strookte met de kenmerken en de eigenheden van een arbeidsovereenkomst.

De Commissie wijst er op dat de VZW Y door het aangaan van een arbeidsovereenkomst hoe dan ook juridisch de mogelijkheid had om gezag uit te oefenen over de lesgevers. Het loutere feit dat de VZW Y er voor koos het werkgeversgezag op een weinig rigide manier uit te oefenen, of zelfs helemaal niet, doet hieraan geen afbreuk.

Het is duidelijk dat het de wil is van de partijen om hun samenwerking thans op zelfstandige basis voort te zetten. Dit vereist evenwel dat effectief afstand wordt genomen van een gezagsverhouding kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst. Het moet niet alleen vaststaan dat de VZW Y feitelijk geen gezag uitoefent, zoals naar eigen zeggen in het verleden ook niet gebeurde, maar het moet ook vaststaan dat elke juridische mogelijkheid tot gezagsuitoefening is uitgesloten. De juridische mogelijkheid om gezag uit te oefenen over de organisatie van de arbeid of de arbeidstijd, met inbegrip van de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen, is immers onverenigbaar met een samenwerking op zelfstandige basis.

4.- De Commissie is van oordeel dat de beoogde arbeidsrelatie gekwalificeerd kan worden als een samenwerking op zelfstandige basis, en wel om de volgende redenen:

- Hoewel de heer X zich er in het algemeen toe verbindt opleidingen of trainingen te geven voor de VZW Y, dan wel zelfstandig lesmateriaal op te stellen en te actualiseren, bepaalt de aannemingsovereenkomst ook dat de verdere modaliteiten hiervan in een opdrachtbevestiging zullen worden vastgelegd. Het is met name zo dat deze opdrachtbevestiging de duur van de opleiding en ook de plaats en de tijdstippen van de lessen zal bepalen.

Tijdens de hoorzitting kwam naar voor dat deze opdrachtbevestiging een weergave beoogt te zijn van hetgeen ter zake tussen de partijen nader werd overeengekomen. De opdrachtbevestiging geldt dus als een aanvullende contractuele overeenkomst, waarin beide partijen hebben toegestemd, en niet als een eenzijdige bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten door de VZW Y. In die omstandigheden en die uitlegging is er dus geen sprake van een juridische mogelijkheid voor de VZW Y om eenzijdig de duur van de opleiding, en de plaats en het tijdstip van de lessen te bepalen.

De heer X zal volledig zelfstandig kunnen beslissen over de tijd die hij nodig heeft om lessen voor te bereiden en cursussen op te maken. Uit de overeenkomst blijkt niet dat hem andere dan overeengekomen activiteiten opgelegd kunnen worden bij de VZW Y.

Kortom, de heer X beschikt over een ruime vrijheid op gebied van de organisatie van zijn arbeidstijd.

- De heer X bepaalt zelf op welke wijze hij de cursus doceert. Hij bepaalt zelf welk cursusmateriaal hij gebruikt. Hij moet enkel rekening houden met de leerdoelstellingen eigen aan de cursus en/of aan de opleiding. De locatie waar er les wordt gegeven wordt contractueel vastgelegd in de opdrachtbevestiging, en wordt dus niet eenzijdig bepaald door de VZW Y.

De Commissie merkt volledigheidshalve wel op dat de vrijheid om als docent binnen de gestelde leerdoelstellingen tijdens de lessen zelf invulling te geven aan de manier waarop men lesgeeft, binnen een onderwijscontext geen doorslaggevend element is om te stellen dat men een

zelfstandige docent is. Een gezagsverhouding vereist immers geen technische ondergeschiktheid. Veel onderwijzers genieten bij het lesgeven een ruime (academische of pedagogische) vrijheid en autonomie, zonder dat dit afbreuk doet aan hun statuut van werknemer. Ook het argument van de partijen dat het onderwijzen van ondernemersvaardigheden wijst op de zelfstandigheid van degene die deze vaardigheden doceert, overtuigt de Commissie niet.

Wat de Commissie wel van belang acht, is dat de VZW Y – behoudens het bepalen van de leerdoelstellingen – geen verdere sturing zal geven aan de organisatie van de arbeid, die wordt verricht tijdens de lessen. Er zijn geen elementen die erop wijzen dat de VZW Y een specifieke lesmethode zou (kunnen) opleggen. Zodoende is de heer X tijdens de lessen vrij om zijn arbeid naar eigen inzicht te organiseren.

De partijen houden ook voor dat de heer X vrij is om zelf zijn cursusmateriaal te bepalen. In de aannemingsovereenkomst wordt wel bepaald dat in sommige gevallen het te gebruiken cursusmateriaal bepaald kan worden door de VZW Y. De VZW verklaart hierover:

“Wanneer een kwaliteitscontrole in het verleden zou hebben aangetoond dat een specifieke handleiding of syllabus aangewezen/noodzakelijk is om de nodige kwaliteit te waarborgen, dan zal dit cursusmateriaal beschikbaar gesteld worden van de docent. Dit neemt niet weg dat docent ook in dat geval vrij blijft om hieraan extra cursusmateriaal toe te voegen.”

In de mate dat het te gebruiken cursusmateriaal het voorwerp uitmaakt van een voorafgaand akkoord door de heer X, en zodoende deel uitmaakt van de contractuele regeling die voorafgaat aan de start van de opdracht, is dit niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Het enige feit dat een docent rekening moet houden met leerdoelstellingen is geen uiting van een gezagsrelatie. Zodanige verplichting is er louter op gericht een resultaat van kwalitatief onderwijs te bereiken en te verzekeren. Dit is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, zelfs niet indien de opdrachtgever in het kader hiervan algemene richtlijnen geeft, die zich dan wel moeten beperken tot het preciseren van de kwaliteit die wordt verwacht.

Ook het feit dat de overeenkomst wordt aangegaan rekening houdende met de persoon van de heer X, is op zich niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, te meer de overeenkomst ook nadrukkelijk bepaalt dat de heer X bij verhindering zelf een vervanger kan aanduiden.

- De aannemingsovereenkomst bepaalt uitdrukkelijk dat hiërarchische controle is uitgesloten.

De aannemingsovereenkomst bepaalt wel dat de VZW Y de overeenkomst onmiddellijk, zonder voorafgaande ingebrekestelling en zonder opzeggingstermijn of –vergoeding kan beëindigen indien de heer X een ernstige tekortkoming pleegt die dermate ernstig is dat de verdere uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk is.

De Commissie wijst erop dat zodanige bepaling niet onverenigbaar is met een overeenkomst van zelfstandige samenwerking, indien hieraan een restrictieve uitlegging wordt gegeven, met name wanneer het begrip “*ernstige tekortkoming*” zich beperkt tot inbreuken op de strafwet en inbreuken op de vermelde contractuele verplichtingen, zoals het naleven van de welzijnsreglementering. In die restrictieve uitlegging geldt het beding inzake onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst niet als een uiting van een tuchtrecht, dat wel onverenigbaar zou zijn met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Beslissing van de Commissie

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 Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, 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 tussen VZW Y en de heer X een overeenkomst van zelfstandige samenwerking is, weliswaar op voorwaarde dat artikel 9, 2^{de} lid van de raamovereenkomst voor zelfstandige dienstverlening restrictief wordt uitgelegd in die zin dat enkel inbreuken op de strafwet en inbreuken op contractuele verplichtingen gesanctioneerd kunnen worden met een onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 3 juni 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.19. Dossier n°223 – Secteur d’activité : Enseignement supérieur libre subventionné (NACEBEL 85.422)

Dossier nr: 223/NL/2021/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 29 juni 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier.
- Declaration by individuals according to §2 Sec. 2 of the ordinance on DTC relief regulation.
- Agreement under article 21 (2) der VO (EG) Nr. 987/2009.
- Freelance contract for part-time lecturers according to Section 7 FHStG.
- Invoice for services No. 1

Op 28 september 2021 verzocht de Administratieve Commissie de heer X om bijkomende inlichtingen. Hij bezorgde deze op 29 september 2021.

Deze inlichtingen bevatten volgende stukken:

- Brief antwoord aan Commissie dd 29 september 2021.
- Brief RSZ- dd 19 april 2021.
- Formulier RSZ - Grensoverschrijdende tewerkstelling.
- Mobility agreement.

Beoordeling door de Commissie

1.- 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 een vast benoemd lid is van het onderwijspersoneel van Y. Van 29.03.2021 tot 01.04.2021 werkte hij ook tijdelijk als docent voor een onderwijsinstelling in Oostenrijk. Het ging om een lesopdracht in het kader van een Erasmus Teacher Mobility programma. Omwille van de corona-pandemie en bijhorende restricties gaf de aanvrager 24 online lessen van thuis uit (Kortrijk), terwijl normaal was voorzien dat hij in Oostenrijk les zou gaan geven.

De aanvrager geeft aan dat hij in het kader van deze tewerkstelling met het oog op een vrijstelling van sociale bijdragen in Oostenrijk een document A1 heeft aangevraagd bij de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Bij die aanvraag gaf hij naar eigen zeggen verkeerdelijk aan dat hij zijn lesopdracht

in Oostenrijk als werknemer zou uitvoeren. Het gaat volgens de voorliggende overeenkomst met de Oostenrijkse onderwijsinstelling volgens hem wel degelijk om een freelance activiteit.

Op 19 april 2021 deelde de RSZ aan de aanvrager mee dat zij zouden overgaan tot ambtshalve aansluiting van zijn buitenlandse werkgever. De RSZ verwees in zijn beslissing naar artikel 11.3.a van de Europese verordening tot coördinatie van de socialezekerheidsstelsels nr. 883/2004.

Het voornoemde artikel 11.3.a bepaalt dat voor degene die werkzaamheden al dan niet in loondienst verricht in een lidstaat, de wetgeving van die lidstaat van toepassing is. Dit staat bekend als het zogenaamde '*werkland*'-beginsel.

In de beslissing werd vermeld dat zowel de werknemer als de werkgever bij de arbeidsrechtbank beroep kunnen aantekenen tegen deze beslissing.

2.- De Commissie wijst er om te beginnen op dat de aanvraag betrekking heeft op een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is.

De Commissie 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 "*sociale rulling*" mogelijk te maken. De rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Deze beslissing is onder welbepaalde voorwaarden bindend 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.

3.- De Commissie merkt voorts op dat de aanvrager met zijn verzoek eigenlijk opkomt tegen een administratieve beslissing van de RSZ, die ertoe zou leiden dat hij of de Oostenrijkse onderwijsinstelling sociale bijdragen moeten betalen in België.

De Commissie geldt met betrekking tot instellingen van sociale zekerheid niet als beroepsinstantie, ook niet indien de beslissing ten dele betrekking heeft op de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Betwistingen over de inhoud en draagwijdte van beslissingen van een instelling van sociale zekerheid behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank.

De aanvrager kan aan de RSZ uiteraard ook een herziening van de beslissing vragen, indien hij van oordeel is dat de beslissing is aangetast door een juridische of materiële vergissing (cf. art. 17 Handvest Sociaal Verzekerde). Meer zelfs, een instelling van sociale zekerheid kan in zo'n geval ook uit eigen initiatief overgaan tot herziening van zijn beslissing (cf. art. 17 Handvest Sociaal Verzekerde). Vanuit een bezorgdheid van behoorlijk bestuur, acht de Commissie het aangewezen het dossier van de aanvrager door te sturen naar de RSZ met het oog op het onderzoeken van een mogelijke herziening van de beslissing van 19 april 2021. Immers, de Commissie moet vaststellen dat:

- de aanvrager een vast benoemd lid is van het onderwijspersoneel van een Belgische onderwijsinstelling en dus sociaal verzekerd is in België;

- hij een tijdelijke opdracht zou uitvoeren in Oostenrijk;
- dat de prestaties omwille van de corona-pandemie uiteindelijk in België werden geleverd, maar dat er minstens op het ogenblik van de feiten een administratieve praktijk bestond om op gebied van internationale sociale zekerheid de impact van de corona-pandemie te “neutraliseren”. Deze praktijk hield meer bepaald in dat telewerk-prestaties in eigen land geacht werden te hebben plaatsgevonden in het land waar zij normaliter fysiek hadden moeten worden gepresteerd;
- er wat betreft de aanvrager dus mogelijk sprake is van een situatie van het verrichten van werkzaamheden in twee of meer lidstaten, die geregeld wordt door artikel 13 van de Europese verordening nr. 883/2004.

Beslissing van de Commissie

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

beslist, 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 betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

om het dossier van de heer X te verzenden naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 14 oktober 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.20. Dossier n° 224 – Secteur d’activité: Activités d’architecture de construction (NACEBEL 71.111)

Dossier n°: 224 – FR – 20210801

Demande unilatérale

Partie demanderesse: 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 1/08/2021 ;

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

- le formulaire de demande ;
- une convention de prestations de services du 15/10/2014 entre Monsieur X et la société SCRL Y ;
- des échanges de mails du 23/07/2021 au 26/07/2021 entre Monsieur X et le service client du réseau social LinkedIn à propos de la fermeture d’un profil au nom de X qu’il ne pouvait pas gérer ;
- un mail du 2/08/2021 envoyé par Monsieur X au sujet de sa demande faite au service client du réseau social LinkedIn à propos de la fermeture d’un profil au nom de X qu’il ne pouvait pas gérer ;
- des échanges de mails du 26/07/2021 entre Monsieur X et la zone de police de Bruxelles au sujet de l’intention de Monsieur X de porter plainte pour fraude contre la société SCRL Y ;
- un mail du 26/07/2021 envoyé par Monsieur X dans lequel il accuse la société SCRL Y de nuire gravement à son image ;
- 2 captures d’écran datant du 26/07/2021 du site de la société SCRL Y ;
- le procès-verbal de la réunion au sein de la société SCRL Y du 26/04/2021 ;
- un extrait du Moniteur Belge du 29/08/2006 à propos de l’acte de constitution de la société SCRL Y ;
- des échanges de mails du 14/07/2021 au 23/07/2021 entre Monsieur X et la société SCRL Y au sujet de la note d’honoraire des prestations complémentaires de 2021 de Monsieur X ;
- des échanges de mails du 14/07/2021 au 21/07/2021 envoyés par Monsieur X à propos du test Google MyBusiness ;
- des échanges de mails du 12/07/2021 au 20/07/2021 entre Monsieur X et différentes administrations publiques au sujet d’informations concernant l’ajout de données pour une entité/unité d’établissement.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 28/09/2021, 6/10/2021, 7/10/2021 et 13/10/2021 ;

Attendu que Monsieur X a demandé à être entendu ;

Attendu que Monsieur X ne s'est pas présenté à l'audience en date du 7/10/2021 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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 la partie demanderesse, 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 la société SCRL Y ayant débuté le 28 août 2006 et pour laquelle une convention de prestations de services a été conclue le 15 octobre 2014 ;

Qu'il résulte du formulaire de demande et des informations communiquées que cette relation a débuté depuis plus d'un an et que la relation de travail a pris fin au moment de la demande ;

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 7/10/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.21. Dossier n°226 – Secteur d'activité : Commerce de détail d'automobiles et d'autres véhicules automobiles légers (NACEBEL 45.113)

Dossier nr: 226/NL/2021/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 28 september 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Hij duidde mevr. Y, maatschappelijk werker bij het OCMW Q aan als zijn gevolmachtigde.

De aanvraag bevatte een ondertekend aanvraagformulier.

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 heeft zijn aanvraag onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

De Commissie stelt vast dat de aanvrager werkte als mecanicien bij de BVBA Z (KBO-nummer xxx.xxx.xxx).

Mevr. Y, maatschappelijk werker bij het OCMW Q, deed voor dhr. X een aanvraag tot het bekomen van een ziekte-uitkering. Zij stelde op dat ogenblik vast dat betrokkene in het verleden niet, zoals hij dacht, tewerkgesteld was als werknemer, maar wel als werkend venoot. Zij stelde vast dat hij zelfs de zaakvoerder was van de vennootschap.

De heer X stelt in zijn aanvraag dat hij werkte onder hiërarchische controle. Hij voerde opdrachten uit die zijn baas hem gaf. Hij nam nooit beslissingen en hij woonde geen algemene vergaderingen bij. Hij heeft wel documenten ondertekend, maar hij wist niet wat hij ondertekende, vermits hij op dat moment de taal niet machtig was.

Mevr. Y bevestigde aan de Commissie dat de arbeidsrelatie reeds lange tijd geleden beëindigd is.

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 ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Deze

beslissing is onder welbepaalde voorwaarden bindend 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.

Beslissing van de Commissie

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

beslist, 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 betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 14 oktober 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.22. Dossier n°228 – Secteur d’activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)

Dossier n°: 228 – FR – 20210929

Demande unilatérale

Partie demanderesse : 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 29/09/2021 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le PV de l’Assemblée générale de la SRL Y du 25 juin 2021 ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en réponse aux questions complémentaires posées par la CRT en date du 7/10/2021 (suite à l’audience) , soit :

- en date du 12/10/2021 : un projet de contrat de travail ;
- en date du 15/10/2021 : les preuves de paiement des formations suivies et la réponse aux questions posées par la CRT quant aux horaires des formations et à la connaissance de gestion de base ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 7/10/2021 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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, des pièces y annexées et des explications données par Monsieur X lors de l'audience du 7/10/2021 ;

4. Faits et antécédents

La demande vise la relation de travail entre Monsieur X et la société SRL Y ;

L'intéressé s'interroge sur la possibilité d'exercer une activité en tant que travailleur salarié dans la société SRL Y (sandwicherie) ;

Monsieur X précise avoir démissionné de son statut d'administrateur de la SRL Y en date du 25 juin 2021 et avoir diminué le nombre de parts sociales/d'actions qu'il possède ;

Que toutefois aucune décision de l'organe compétent actant la démission n'a été publiée aux annexes du *Moniteur belge*, et, aucun changement de gérant (ou de gérance) n'est mentionné auprès de la Banque-Carrefour des entreprises (BCE) ;

Monsieur X suit, parallèlement à l'activité prestée dans la SRL Y des formations à horaires variables ;

La demande introduite découle du fait que la société Y, en tant qu'employeur, souhaitait obtenir un soutien à l'emploi via le dispositif SESAM (proposé par le SPW et le Forem) ;
Sans ce dispositif, Monsieur X n'aurait pas eu l'intention de demander un changement de statut ;

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 des déclarations de Monsieur X ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, le projet de contrat de travail prévoit que l'intéressé devra respecter un horaire fixe ;

Que l'intéressé met en avant le fait qu'il suit des formations qui sont prioritaires sur son travail à la sandwicherie et que son horaire sera adapté en fonction de ces formations ;

Que toutefois les horaires de ces formations ne semblent pas interférer avec les horaires de la sandwicherie ;

Que ces formations n'ont donc pas réellement d'impact sur l'organisation du temps de travail ;

Que ces indices vont plutôt dans le sens d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, l'intéressé apporte les connaissances de gestion de base à la société ;

Ceci emporte comme conséquence que Monsieur X est effectivement la personne qui dispose de l'habilitation nécessaire pour gérer la société et la preuve n'a pas été apportée qu'une autre personne dispose également d'une telle habilitation ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le fait pour le travailleur de détenir 5 parts dans la société Y n'est pas de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce nombre de parts 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 qu'il aurait la possibilité d'influencer les décisions ;

Que toutefois, étant donné que c'est Monsieur X qui apporte les connaissances de gestion de base, il semble impossible que les gérants actuels exercent effectivement un contrôle hiérarchique à son encontre et que l'intéressé n'ait aucun pouvoir de décision ;

Que de manière générale il ne semble pas avoir de différence notable entre la relation de travail envisagée et la relation de travail déjà en cours ;

Que tous ces éléments mentionnés ne permettent pas la qualification de contrat de travail salarié que l'intéressé souhaite donner à cette collaboration ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable mais non fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de salarié.

Ainsi décidé à la séance du 22/11/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.23. Dossier n°229 – Secteur d'activité : Autres activités de soutien au spectacle vivant (NACEBL 90.029)

Dossier nr: 229/NL/2021/X - concertgebouw

Verzoekende partijen: 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 27 oktober 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte enkel een ondertekend aanvraagformulier.

Op 29 oktober 2021 en 25 november 2021 verzocht de Administratieve Commissie dhr. X om bijkomende inlichtingen. Hij bezorgde deze op 29 oktober 2021 en 25 november 2021. Zo bezorgde de aanvrager een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid met de NV A.

Beoordeling door de Commissie

1.- 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 hoofdberoep ICT-consultant is bij een onderneming uit M. Hij is voltijds in dienst.

Hiernaast heeft hij echter nog andere beroepsactiviteiten:

- Hij werkt nu en dan ook als uitzendkracht in een concertgebouw. Hij oefent er de functies van onthaalmedewerker en stagehand uit;
- Sinds juni 2020 werkt hij als zelfstandig koerier voor Z. Hij is ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Die activiteiten verricht hij slechts occasioneel.

De aanvrager wenst daarenboven een arbeidsrelatie aan te gaan met een transportonderneming. Hij zou op afroep transportopdrachten als chauffeur uitvoeren. Hij zou hierbij gebruik maken van een voertuig van de transportonderneming zelf.

De aanvrager verzoekt de Commissie om een kwalificatiebeslissing te nemen met betrekking tot zijn activiteiten als onthaalmedewerker/stagehand in het concertgebouw en als koerier. In het bijzonder wat betreft zijn activiteiten als onthaalmedewerker/stagehand stelt hij de vraag of hij deze als zelfstandige kan uitoefenen terwijl hij deze activiteiten nu als uitzendkracht verricht. Hij wil met andere woorden rechtstreeks als zelfstandige werken voor (de exploitant van) het concertgebouw.

De aanvrager verzoekt de Commissie ook om een kwalificatiebeslissing te nemen met betrekking tot de beoogde arbeidsrelatie met de transportonderneming. Ook hieromtrent vraagt hij zich af of hij deze als zelfstandige kan uitoefenen.

Aangezien er sprake is van drie verschillende arbeidsrelaties, met telkens andere opdrachtgevers/klanten, behandelt de Commissie elk van deze arbeidsrelaties afzonderlijk, in drie verschillende dossiers. Deze beslissing heeft betrekking op de beoogde arbeidsrelatie met het concertgebouw.

2.- 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, komt neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

3.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager op heden als uitzendkracht al arbeid verricht voor het concertgebouw. Als uitzendkracht staat hij onder het feitelijk gezag van de gebruiker, dit is het concertgebouw. Hij oefent de taken van onthaalmedewerker en stagehand onmiskenbaar in ondergeschikt verband uit.

De aanvrager wil diezelfde taken op dezelfde manier uitoefenen en voortzetten, wat er dus op neer komt dat hij die taken nog steeds onder het (feitelijk) gezag van het concertgebouw zal uitoefenen.

De aanvrager brengt geen verdere elementen naar voor waaruit blijkt dat de arbeidsrelatie substantieel gewijzigd zal worden. Wel integendeel, hij bevestigde uitdrukkelijk dat er net niets zal veranderen mocht hij rechtstreeks als zelfstandige voor het concertgebouw werken.

De Commissie merkt daarenboven op dat het loutere feit dat men vrij is om dan niet in te gaan op het aanbod van werk, niet inhoudt dat de uitvoerder van arbeid vrij is in de organisatie van zijn werktijd, eens dat hij die opdracht heeft aanvaard (Cass., 18 oktober 2010, *RABG* 2011, 1019). De verklaring van de aanvrager dat hij per e-mail zal worden gecontacteerd met de vraag of hij beschikbaar is om te werken, en hij de vrijheid heeft om hier al dan niet op in te gaan, is dus onvoldoende om te besluiten tot het ontbreken van enige gezagsverhouding tijdens de uitvoering van de arbeid, eens een opdracht wordt aanvaard.

In die omstandigheden kan de arbeidsrelatie tussen hem en het concertgebouw onmogelijk als een zelfstandige samenwerking worden gekwalificeerd.

Beslissing van de Commissie

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 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

beslist, 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 aanvrager en het concertgebouw gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 2 December 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.24. Dossier n°230 – Secteur d'activité : Transports routiers de fret, sauf services de déménagement (NACEBEL 49.410)

Dossier nr: 230/NL/2021/X - Y

Verzoekende partijen: 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 27 oktober 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte enkel een ondertekend aanvraagformulier.

Op 29 oktober 2021 en 25 november 2021 verzocht de Administratieve Commissie dhr. X om bijkomende inlichtingen. Hij bezorgde deze op 29 oktober 2021 en 25 november 2021.

Beoordeling door de Commissie

1.- 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 hoofdberoep ICT-consultant is bij een onderneming uit M. Hij is voltijds in dienst.

Hiernaast heeft hij echter nog andere beroepsactiviteiten:

- Hij werkt nu en dan ook als uitzendkracht in een concertgebouw. Hij oefent er de functies van onthaalmedewerker en stagehand uit;
- Sinds juni 2020 werkt hij als zelfstandig koerier voor Z. Hij is ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Die activiteiten verricht hij slechts occasioneel.

De aanvrager wenst daarenboven een arbeidsrelatie aan te gaan met een transportonderneming. Hij zou op afroep transportopdrachten als chauffeur uitvoeren. Hij zou hierbij gebruik maken van een voertuig van de transportonderneming zelf.

De aanvrager verzoekt de Commissie om een kwalificatiebeslissing te nemen met betrekking tot zijn activiteiten als onthaalmedewerker/stagehand in het concertgebouw en als koerier. In het bijzonder wat betreft zijn activiteiten als onthaalmedewerker/stagehand stelt hij de vraag of hij deze als zelfstandige kan uitoefenen terwijl hij deze activiteiten nu als uitzendkracht verricht.

De aanvrager verzoekt de Commissie ook om een kwalificatiebeslissing te nemen met betrekking tot de boogde arbeidsrelatie met de transportonderneming. Ook hieromtrent vraagt hij zich af of hij deze als zelfstandige kan uitoefenen.

Aangezien er sprake is van drie verschillende arbeidsrelaties, met telkens andere opdrachtgevers/klanten, behandelt de Commissie elk van deze arbeidsrelaties afzonderlijk, in drie verschillende dossiers. Deze beslissing heeft betrekking op de beoogde arbeidsrelatie met de transportonderneming.

2.- De commissie wijst erop dat de RSZ-wet van 27 juni 1969 niet alleen van toepassing is op werknemers, maar ook op personen die met werknemers worden gelijkgesteld. In dat laatste geval wordt de opdrachtgever zelf ook gelijkgesteld met een werkgever (zie art. 1, §1, 1°, b en Artikel 2 §1, 1°).

De Koning heeft met andere woorden de bevoegdheid en de mogelijkheid om ook zelfstandigen, die niet onder gezag werken, maar die niettemin in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten, gelijk te stellen met werknemers. Het was de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever om via de mogelijkheid van gelijkstelling bescherming te bieden aan kwetsbare arbeidskrachten: *“Wegens een enkel theoretische onafhankelijkheid zijn ze wederrechtelijk aan de regeling voor de sociale zekerheid onttrokken terwijl ze in feite op dezelfde wijze hun arbeid verrichten als de werknemers”* (MvT, Parl. St. Senaat 1968-1969, nr. 18, 3).

Het Hof van Cassatie heeft in verschillende arresten uitdrukkelijk overwogen dat de verruiming van het toepassingsgebied van de RSZ-wet betrekking heeft op personen die niet onder het gezag van een werkgever arbeid verrichten (zie o.a. Cass. 10 april 1989, *Arr.Cass.* 1988-89, 898; Cass. 21 juni 1993, *JTT* 1993, 376; Cass. 23 mei 2005, *JTT* 2005, 389; Cass. 19 juni 2006, *JTT* 2007, 122. Zie voorts ook Cass. 20 oktober 2008, *JTT* 2009, 72).

Een zelfstandige wordt ingevolge de hierboven aangehaalde bepalingen niet onweerlegbaar vermoed verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst, maar wordt onderworpen aan de RSZ-wet omdat hij eenvoudigweg voldoet aan de voorwaarden die de Koning heeft bepaald voor een verruiming van het toepassingsgebied van het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers (GwH, nr. 118/2016, 22 september 2016).

3.- Artikel 3, 5° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet bepaalt dat het toepassingsgebied van die wet wordt verruimd tot:

De personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming opgedragen wordt, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer, alsmede tot die ondernemer.

De voorwaarden eigen aan deze gelijkstelling zijn de volgende:

- een (natuurlijk) persoon verricht vervoer van goederen;
- dat hem door een onderneming wordt opgedragen;
- door middel van een voertuig waarvan hij geen eigenaar is, of waarvan de financiering wordt gedaan of gewaarborgd door de ondernemer in wiens opdracht wordt gereden.

Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat het met opdrachten belast worden geen gezagsverhouding veronderstelt en/of noodzaakt (cf. Cass. 21 juni 1993, *JTT* 1993, 376; Cass. 23 mei 2005, *JTT* 2005, 389).

4.- Uit de informatie die de aanvrager heeft verschaft, blijkt dat hij als natuurlijke persoon (hij is ook in die hoedanigheid ingeschreven in het KBO) door middel van een voertuig van de transportonderneming,

en waarvan hij dus geen eigenaar is, goederen zal vervoeren zoals dat hem is opgedragen door de transportonderneming.

Het loutere feit dat de aanvrager vrij is om in te gaan op een aanbod van werk doet geen afbreuk aan de vaststelling dat hij – eens hij het werk aanvaardt – de goederen vervoert in opdracht van de transportonderneming, of met andere woorden, zoals het hem is opgedragen door de transportonderneming, hetzij vooraf, hetzij tijdens het vervoer van de goederen zelf.

Zelfs indien de uitvoering van de transportopdracht niet gepaard zou gaan met een gezagsverhouding, dan nog dringt het besluit zich op dat de aanvrager in de gegeven omstandigheden voor de toepassing van de RSZ-wet hoe dan ook gelijkgesteld wordt met een werknemer. De transportonderneming wordt in diezelfde omstandigheden gelijkgesteld met een werkgever.

Beslissing van de Commissie

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 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

beslist, 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 prestaties die dhr. X wenst te verrichtten voor de NV Y overeenkomstig artikel 3, 5° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969, vallen onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid van werknemers.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 2 December 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.25. Dossier n°231 – Secteur d’activité: Autres services personnels (NACEBEL 96.099)

Dossier nr: 231/NL/2021/X - Z

Verzoekende partijen: 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 27 oktober 2021 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte enkel een ondertekend aanvraagformulier.

Op 29 oktober 2021 en 25 november 2021 verzocht de Administratieve Commissie dhr. X om bijkomende inlichtingen. Hij bezorgde deze op 29 oktober 2021 en 25 november 2021.

Beoordeling door de Commissie

1.- 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 hoofdberoep ICT-consultant is bij een onderneming uit M. Hij is voltijds in dienst.

Hiernaast heeft hij echter nog andere beroepsactiviteiten:

- Hij werkt nu en dan ook als uitzendkracht in een concertgebouw. Hij oefent er de functies van onthaalmedewerker en stagehand uit;
- Sinds juni 2020 werkt hij als zelfstandig koerier voor Z. Hij is ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Die activiteiten verricht hij slechts occasioneel.

De aanvrager wenst daarenboven een arbeidsrelatie aan te gaan met een transportonderneming. Hij zou op afroep transportopdrachten als chauffeur uitvoeren. Hij zou hierbij gebruik maken van een voertuig van de transportonderneming zelf.

De aanvrager verzoekt de Commissie om een kwalificatiebeslissing te nemen met betrekking tot zijn activiteiten als onthaalmedewerker/stagehand in het concertgebouw en als koerier. In het bijzonder wat betreft zijn activiteiten als onthaalmedewerker/stagehand stelt hij de vraag of hij deze als zelfstandige kan uitoefenen terwijl hij deze activiteiten nu als uitzendkracht verricht.

De aanvrager verzoekt de Commissie ook om een kwalificatiebeslissing te nemen met betrekking tot de boogde arbeidsrelatie met de transportonderneming. Ook hieromtrent vraagt hij zich af of hij deze als zelfstandige kan uitoefenen.

Aangezien er sprake is van drie verschillende arbeidsrelaties, met telkens andere opdrachtgevers/klanten, behandelt de Commissie elk van deze arbeidsrelaties afzonderlijk, in drie verschillende dossiers. Deze beslissing heeft betrekking op de arbeidsrelatie met Z.

2.- De Commissie moet vaststellen dat de arbeidsrelatie met Z aanving in juni 2020. De aanvrager verklaarde dat de arbeidsrelatie sedertdien geen enkele wezenlijke wijziging heeft gekend.

De Commissie wijst erop dat een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie overeenkomstig artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet moet gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Gezien de aanvraag pas gebeurde op 27 oktober 2021, gebeurde deze niet binnen de gestelde termijn van één jaar.

Beslissing van de Commissie

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 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

beslist, 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, wat de arbeidsrelatie met Z betreft, niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 2 December 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.26. Dossier n°232 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Dossier n°: 232 – FR – 20211029

Demande unilatérale visant à obtenir une nouvelle décision de la Commission
Partie demanderesse : Y BVBA, - représentée par X, gérant

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 29/10/2021 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la lettre explicative ;
- la lettre explicative relative au dossier 233 de la Commission ;
- le projet de contrat de travail de Chauffeur ;
- le règlement de travail de Y BVBA ;
- la note reprenant les critères spécifiques au secteur 140.03.

Attendu que la partie demanderesse n’a pas demandé à être entendue ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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 la partie demanderesse, 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 ;

7. Faits et antécédents

Que l'intéressée souhaite renouveler une décision de la Commission ;

Qu'il s'agit de la relation de travail entre Y BVBA et ses chauffeurs ;

8. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

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 même loi-programme.

La demande est donc recevable.

9. Examen de la demande

Attendu que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, trouvent à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'en effet, il résulte de l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, 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 choses pour le compte de tiers ;

Que les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, §1^{er}, de la loi-programme précitée ;

Que 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 au paragraphe 1^{er} ;

Que l'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §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 le transport routier et la logistique pour compte de tiers* » ;

Qu'à cette fin, l'arrêté royal se réfère aux 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 compétence³⁰ ;

³⁰ Art. 4 : §1^{er}. La Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers est compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui:
1° effectuent le transport routier et tout autre transport terrestre de choses pour compte de tiers, quel que soit le mode de traction des moyens de transport utilisés ;

2° exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques.

§2. Par « *activités logistiques* », on entend : réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation de commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits aux différents stades de leur cycle économique, sans que ne soit produit de nouvelles matières premières, biens ou produits semi-finis ou finis.

Par « *pour le compte de tiers* » il faut entendre : la réalisation d'activités logistiques pour le compte d'autres personnes morales ou physiques et à condition que les entreprises qui pour le compte de tiers exercent des activités logistiques ne deviennent à aucun moment propriétaires des matières premières, biens ou produits concernés.

Sont assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers des activités logistiques, les entreprises qui achètent auprès d'entreprises liées du groupe des matières premières, biens ou produits et vendent ces matières premières, biens ou produits aux entreprises liées du groupe et pour autant que ces matières premières, biens ou produits fassent en outre l'objet d'activités logistiques.

Par « *groupe d'entreprises liées* », on entend les entreprises liées qui répondent, en outre, aux conditions fixées à l'article 11, 1^o, de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés.

Attendu que la présomption de contrat de travail ou de collaboration indépendante, est fonction de la vérification dans chaque cas d'espèce des critères prévus, selon le cas, par l'article 337/2, §1^{er}, de la loi programme ou par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 ;

Que la société Y BVBA précise que :

- Les chauffeurs ne supportent aucun risque financier ou économique ;
- Les chauffeurs n'ont aucune responsabilité et aucun pouvoir de décision concernant les moyens financiers de la société Y BVBA ;
- Les chauffeurs n'ont aucun pouvoir de décision concernant la politique d'achat de la société Y BVBA ;
- Les chauffeurs n'ont aucun pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux ;
- Les chauffeurs n'ont pas d'obligation de résultats ;
- Les chauffeurs n'ont pas la possibilité d'engager du personnel ;
- Les chauffeurs n'apparaissent pas comme une entreprise distincte de la société Y BVBA vis-à-vis d'autres personnes ;
- Les chauffeurs ne sont ni propriétaires ni locataires des locaux de la société Y BVBA. Ils ne sont ni propriétaires ni titulaires du leasing des véhicules qu'ils conduisent dans le cadre du contrat de travail de la société Y BVBA.

Que la Commission estime donc que tous les critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013, sont remplis ;

Que cette présomption peut être renversée de sorte qu'il peut s'imposer, à titre accessoire, d'avoir également égard aux critères généraux énoncés par la loi-programme précitée ;

Que la loi-programme précitée retient comme critères généraux :

- 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.

Que dans le chef de la société Y BVBA, l'intention de conclure un contrat de travail est certaine ;

Que sur le plan de la liberté d'organisation du temps de travail, de la liberté d'organisation du travail et de la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les éléments soumis à la Commission ne paraissent pas contredire cette intention ;

Qu'il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que :

- le temps de travail est clairement défini dans le règlement de travail ;
- l'organisation du travail est réglée par le règlement de travail ;
- le chauffeur sera soumis à un contrôle hiérarchique ;
- les modalités de rémunération seront fixées dans le contrat de travail.

Qu'ainsi, pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et ses annexes, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que la société Y BVBA souhaite donner à cette relation de travail ;
Par conséquent, la décision n° 125 du 15/06/2018 doit être confirmée ;

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,
- dans cette mesure prolonge sa précédente décision du 15/06/2018.

Ainsi décidé à la séance du 22/11/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.27. Dossier n°233 – Secteur d'activité : Commerce de gros de journaux, de livres et de périodiques (NACEBEL 46.491)

Dossier n°: 233 – FR – 20211029

Demande unilatérale visant à obtenir une nouvelle décision de la Commission
Partie demanderesse: Y N.V. - représentée par X,CHRO d'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 29/10/2021 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la lettre explicative ;
- L'article 18 du Cahier des charges nr. ***/***/**/Concession postale, relatif à la sous-traitance ;
- Le projet de contrat de travail de trieur ;
- Le règlement de travail de la société Y N.V. ;
- La photo de la machine Axon ;
- La photo de la machine Aero ;
- La photo de la machine Pick & Pack ;
- Un exemple de procédure opérationnelle s'imposant aux trieurs ;
- La procuration de Z à X ;

Attendu que la partie demanderesse n'a pas demandé à être entendue ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, 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 la partie demanderesse, 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 ;

10. Faits et antécédents

Que l'intéressée souhaite renouveler une décision de la Commission ;

Qu'il s'agit de la relation de travail entre Y N.V. et son personnel de trieurs de journaux ;

11. Recevabilité

La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

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 même loi-programme.

La demande est donc recevable.

12. 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.

Que dans le chef d'Y N.V., l'intention de conclure un contrat de travail est certaine ;

Que sur le plan de la liberté d'organisation du temps de travail, de la liberté d'organisation du travail et de la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les éléments soumis à la Commission ne paraissent pas contredire cette intention ;

Qu'il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que :

- le temps de travail est clairement défini dans le contrat de travail et le règlement de travail ;
- l'organisation du travail est réglée par le règlement de travail et les nombreuses procédures opérationnelles ;
- le trieur sera soumis à un contrôle hiérarchique ;
- les modalités de rémunération seront fixées dans le contrat.

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et ses annexes, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié qu'Y N.V. souhaite donner à cette relation de travail ;

Par conséquent, la décision n°124 du 15/06/2018 doit être confirmée ;

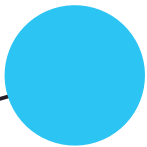
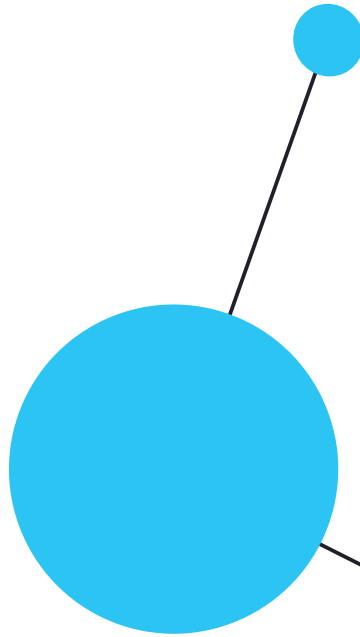
Par ces motifs, la Commission administrative,

- 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,
- dans cette mesure prolonge sa précédente décision du 15/06/2018.

Ainsi décidé à la séance du 22/11/2021.

Le Président,

Jérôme MARTENS



Editeur responsable

Géraldine Elfathi et Laurélie Vandenameele

Layout

Service Communication - Virginie Liess

© 2022

**Commission Administrative de règlement
de la Relation de travail**

Centre administratif Botanique

Finance Tower

DG Expertise juridique

Boulevard du jardin botanique, 50 / boîte 135

1000 Bruxelles

Tel : 02 528 60 07 et 04 71 77 67 48

Email : CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website : www.commissionrelationstravail.belgium.be

Dépôt légal papier : D 2022/10.770/15

Dépôt légal électronique : D 2022/10.770/17