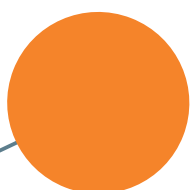




La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail



Rapport annuel 2023

SOMMAIRE

1. Rapport annuel	7
1.1. Dossiers traités	7
A. Dossiers entrants et décisions/avis	7
B. Mode de saisine	8
C. Secteurs d'activité concernés	9
D. Répartition géographique des demandes	10
E. Durée de traitement des demandes	11
F. Types de décisions/avis	11
G. Situations de la relation de travail	12
1.2. Analyse quant au fond	13
A. Généralités concernant les décisions de l'année 2023	13
B. Analyse des dossiers irrecevables	14
C. Analyse des dossiers recevables	14
• Application du droit aux faits	14
• Requalification en tant que travailleur salarié	15
• Confirmation de la qualité de travailleur indépendant	16
• Confirmation de la qualité de travailleur salarié	16
D. Conclusion et propositions d'amélioration	17
2. Cadre historique et juridique	18
3. Législation	21
3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006	21
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	31
3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	35
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	36
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	37
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	38

3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	39
3.8. Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	40
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	41
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	42
3.11. Arrêté royal du 10 septembre 2023 portant démission et nomination de membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	43
3.12. 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	44
3.13. 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	45
3.14. 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	47
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 les autobus et autocars	49
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 le transport routier et la logistique pour compte de tiers	50
3.17. 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	52
3.18. Arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	53
3.19. Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (extrait)	54

4. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	59
5. Décisions	61
5.1. Dossier n° 238 - Études de marché et sondages d'opinion (NACEBEL 73.200)	61
5.2. Dossier n° 244 - Secteur d'activité : Travaux d'installation électrotechnique de bâtiment (NACEBEL 43.211)	63
5.3. Dossier n° 247 - Secteur d'activité : Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)	65
5.4. Dossier n° 248 - Secteur d'activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)	67
5.5. Dossier n° 249 - Secteur d'activité : Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs (NACEBEL 85.510)	69
5.6. Dossier n° 250 - Secteur d'activité : Activités des géomètres (NACEBEL 71.122)	72
5.7. Dossier n° 251 - Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	76
5.8. Dossier n° 252 - Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	81
5.9. Dossier n° 253 - Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	87
5.10. Dossier n° 254 - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures (NACEBEL 25.110)	92
5.11. Dossier n° 255 - Secteur d'activité : Commerce de gros de journaux, de livres et de périodiques (NACEBEL 46.491)	96
5.12. Dossier n° 256 - Secteur d'activité : Secteur d'activité Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	98
5.13. Dossier n° 258 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	101
5.14. Dossier n° 259 - Secteur d'activité : Nettoyage courant des bâtiments (NACEBEL 81.210)	105
5.15. Dossier n°260 - Secteur d'activité : Secteur d'activité Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	108
5.16. Dossier n°261 - Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	112
5.17. Dossier n°262- Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	115
5.18. Dossier n°263 - Secteur d'activité : Promotion immobilière résidentielle (NACEBEL 41.101)	118

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, § 4).

Voici ce rapport et les décisions correspondantes pour l'année 2023. Ces décisions ont été anonymisées.

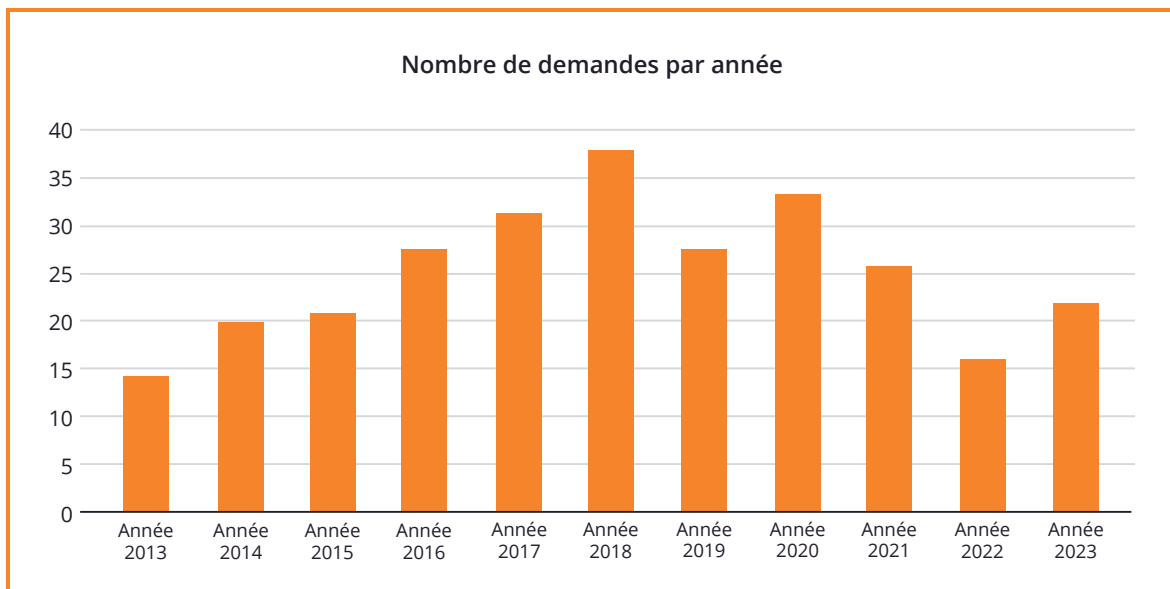
Dans la première partie du rapport, les caractéristiques des demandes reçues sont examinées, puis, dans la deuxième partie, les décisions prises sont analysées sur le plan du contenu.

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 2023.

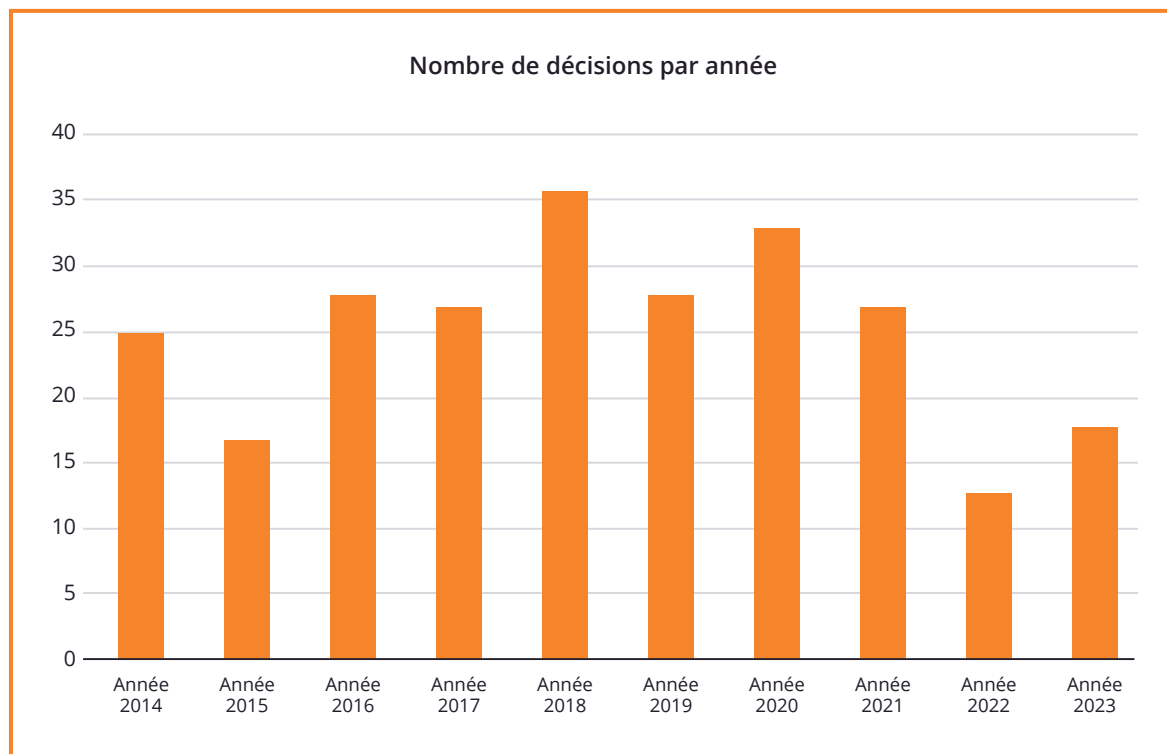
1.1. Dossiers traités

A. Dossiers entrants et décisions/avis

En 2023, la Commission a reçu 21 demandes. Ce nombre est en légère augmentation par rapport à l'année précédente, où 15 demandes avaient été enregistrées. Toutefois, le nombre de demandes reste inférieur à la moyenne de la période 2013-2023. Depuis sa création en 2013, la Commission a reçu en moyenne 26,9 demandes par an.



En 2023, la Commission a rendu au total 18 décisions/avis. La légère tendance à la hausse observée dans les demandes se reflète naturellement dans ce chiffre. En 2022, 13 décisions avaient été rendues, contre 27 en 2021. Au cours des 10 dernières années, la Commission a rendu en moyenne 25,2 décisions/avis par an.



7 des 21 demandes reçues en 2023 ne seront définitivement tranchées qu'en 2024.

5 des 18 décisions/avis rendues en 2023 concernaient des demandes déjà reçues en 2022.

B. Mode de saisine

L'article 338, § 2 et le nouvel article 338/2, § 1^{er}, 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 1^{er}, 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.

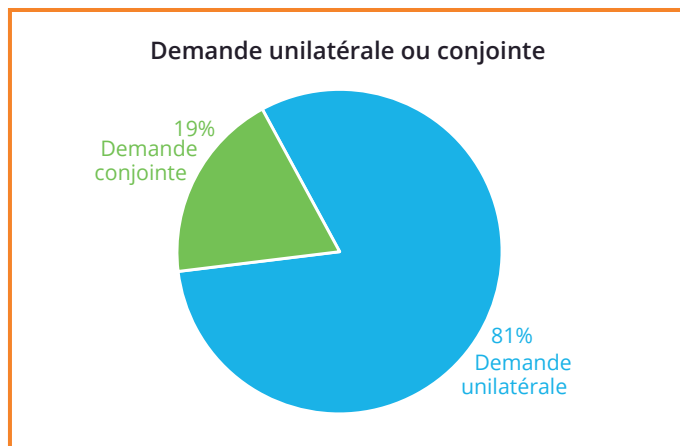
En 2023, il n'a pas été recouru à cette possibilité malgré le fait que le nouveau chapitre V/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Le nouvel article 338/2, § 1^{er}, donne la possibilité à la partie qui s'est vue notifiée un avis de la Commission de soumettre une demande de décision à la Commission dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis de manière conjointe ou unilatéralement.

En 2023, il n'a pas été recouru à cette possibilité.

Pour toutes les autres demandes reçues en 2023, il a été fait usage de la troisième option offerte par l'article 338, §2. Cet article stipule aux alinéas 1^{er} et 2, qu'une demande peut être introduite à l'initiative conjointe des parties ou à l'initiative d'une seule 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 ou dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

Dans 17 cas, l'initiative a été prise par une seule partie. Dans 4 dossiers, cette demande a été introduite conjointement par les deux parties.

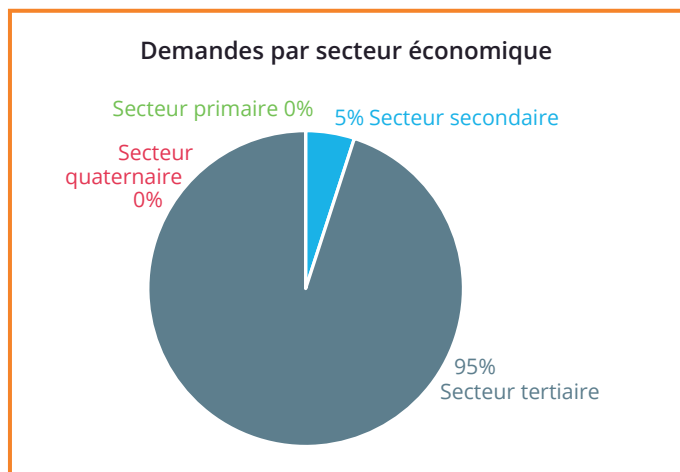


C. Secteurs d'activité concernés¹

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. De même, aucune demande provenant du secteur quaternaire n'a été enregistrée en 2023.

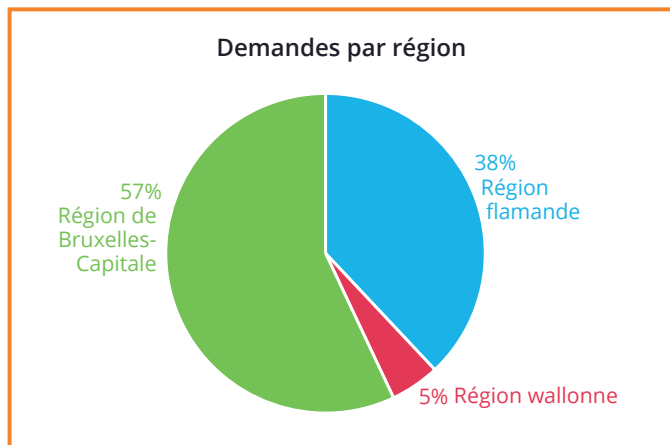
Le secteur tertiaire représentait 20 demandes, tandis que 1 provenait du secteur secondaire. Tout comme les années précédentes, la part la plus importante revient donc au secteur des services (95 %).



¹ Le secteur primaire comprend l'agriculture et la sylviculture, la pêche et les industries extractives. Il s'agit principalement de secteurs qui se consacrent à la fourniture de produits primaires (matières premières et nourriture). Le secteur secondaire comprend l'industrie, la construction et les entreprises d'utilité publique. Il s'agit de secteurs qui se consacrent au traitement de matières premières. Le secteur tertiaire se compose des services commerciaux. Il s'agit de secteurs de services où la recherche de profits est mise en avant. Le secteur quaternaire comprend les services non commerciaux.

D. Répartition géographique des demandes

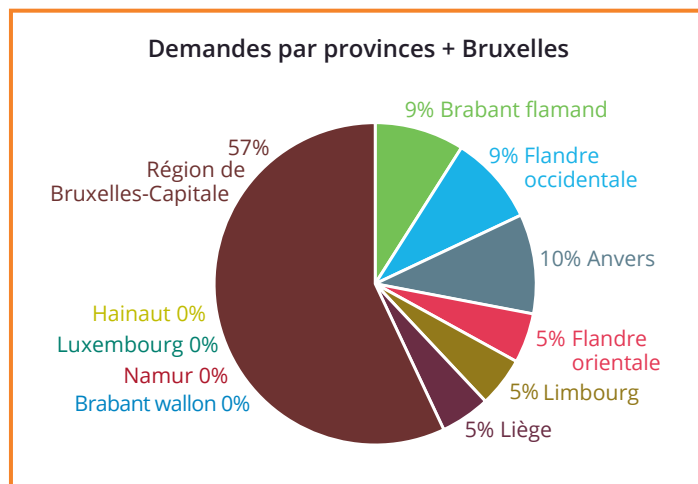
Si nous ventilons les demandes géographiquement, nous constatons qu’avec 12 dossiers (57 %), la Région de Bruxelles Capitale arrive en tête en 2023. 1 dossier (5 %) provient de la Région wallonne et 8 dossiers (38 %) de la Région flamande.



En Région flamande, 2 demandes provenaient du Brabant flamand, 2 demandes de la Flandre occidentale, 2 demandes d’Anvers, 1 demande de la Flandre orientale et 1 demande du Limbourg.

En ce qui concerne la Wallonie, une seule demande a été enregistrée, en provenance de Liège. Aucune demande n’a été reçue des provinces du Hainaut, du Brabant wallon, du Luxembourg et de Namur.

12 demandes provenaient de la Région de Bruxelles-Capitale.

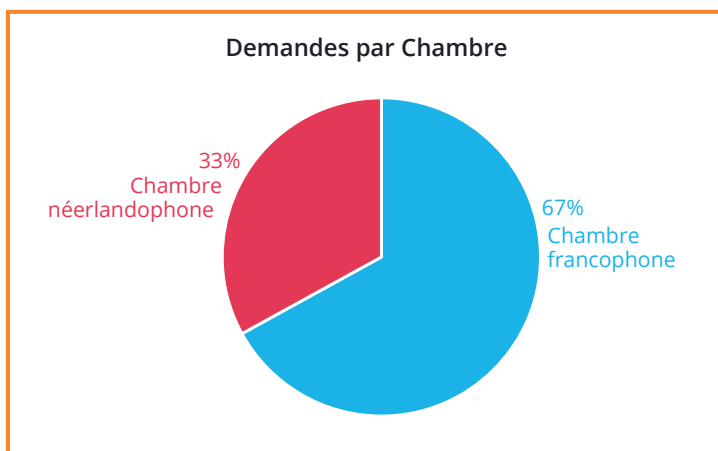


Ensuite, on peut constater qu’en 2023, la Chambre francophone a reçu davantage de demandes que la Chambre néerlandophone. Cette répartition est basée sur la langue dans laquelle la demande a été introduite.

Au total, 14 demandes à traiter ont été reçues par la Chambre francophone, et 7 par la Chambre néerlandophone.

La Chambre francophone traite l’ensemble des dossiers de la Région wallonne (1 dossier), ainsi que celles provenant de la Région de Bruxelles-Capitale (12 dossiers), qui étaient toutes francophones en 2023. 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 1 des 2 dossiers provenant du Brabant flamand (7 au total).



E. Durée de traitement des demandes

En ce qui concerne la durée de traitement, nous pouvons indiquer que, dans tous les cas, l'avis a été donné 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 ou des observations de l'autre partie sont nécessaires pour pouvoir statuer, ce délai est prolongé du nombre de jours qui séparent la demande et la réception de ces informations et/ou observations.

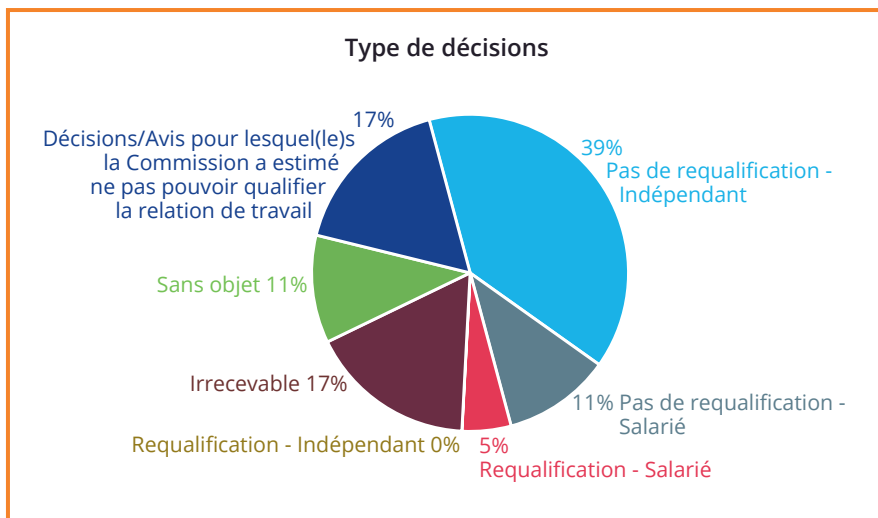
Pour ce qui est des renseignements complémentaires, plusieurs cas se sont présentés :

- 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 a parfois pu justifier une 2^e séance ;
- la Commission a demandé des informations complémentaires oralement lors de la séance, ce qui a pu nécessiter une réponse écrite ultérieure du demandeur/de l'autre partie.

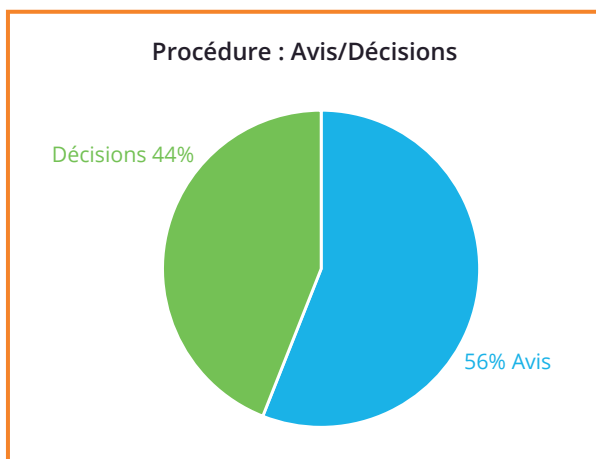
F. Types de décisions/avis

Sur les 18 décisions/avis prises/donnés en 2023, 1 avis est un avis de requalification en tant que travailleur salarié. Dans 9 cas, la qualification choisie par les parties a été confirmée. Il s'agissait dans deux cas d'une collaboration indépendante et dans sept cas d'une relation de travail de salarié.

Sur les 8 décisions/avis restantes prises/donnés en 2023, 3 sont des décisions/avis d'irrecevabilité, 3 sont des décisions pour lesquelles la Commission a estimé ne pas pouvoir qualifier la relation de travail et 2 demandes ont été déclarées sans objet.

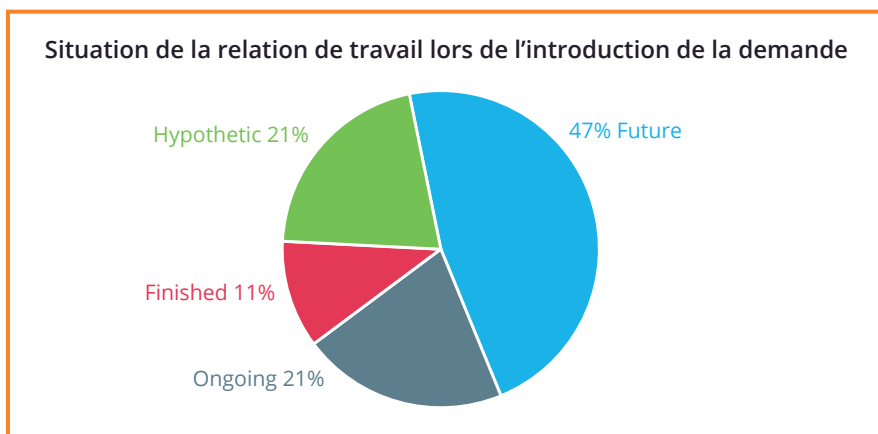


Depuis le 1^{er} janvier 2023, il existe 2 types de procédures pour introduire une demande devant la Commission : une procédure d’avis et une procédure de décision. Sur les 18 décisions/avis prises/donnés en 2023, 10 sont des avis et 8 sont des décisions.



G. Situations de la relation de travail

Lors de l’introduction de la demande, 9 des 18 décisions/avis prises/donnés en 2023 concernaient de futures relations de travail, 3 décisions/avis concernaient des relations de travail déjà existantes, 2 décisions/avis concernaient des relations de travail terminées et 4 décisions/avis concernaient des relations de travail hypothétiques.



1.2. Analyse quant au fond

A. Généralités concernant les décisions de l'année 2023

En 2023, la Commission s'est prononcée dans 18 dossiers, dont 5 introduits en 2022.

Dans trois dossiers, la Commission a conclu à l'irrecevabilité de la demande.²

Dans deux cas, la demande a été déclarée sans objet, soit parce que le demandeur n'avait pas répondu à une demande d'information complémentaire, ce qui a été considéré comme un désistement³, soit parce que le demandeur s'était lui-même désisté.⁴

Dans les dossiers qui ont donné lieu à un examen au fond de la relation de travail, on relève une seule requalification d'une relation indépendante en relation salariée.⁵ Dans les autres dossiers, la qualification choisie par les parties a été confirmée. Il s'agissait dans deux cas d'une collaboration indépendante⁶ et dans trois cas d'une relation de travail de salarié.⁷

Au cours de l'année 2023, la Commission a eu à connaître pour la première fois de la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, introduite par la loi du 3 octobre 2022.⁸ Dans les trois décisions rendues en 2023, la Commission n'a cependant pas été en mesure de se prononcer sur le fond.⁹

Cette loi du 3 octobre 2022 a également modifié le fonctionnement de la Commission en introduisant la distinction entre les décisions et les avis, et en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision.

Pour les demandes unilatérales de décision introduites à partir du 1^{er} janvier 2023, l'autre partie à la relation de travail est systématiquement associée à la procédure.¹⁰

Lorsqu'une partie introduit une demande unilatérale sans préciser si elle sollicite un avis ou une décision, ou lorsque la nature de la demande est incertaine, le secrétariat de la Commission demande des éclaircissements à la partie et l'informe de la différence entre un avis et une décision, y compris en ce qui concerne le déroulement de la procédure.¹¹

Plusieurs demandes unilatérales introduites à partir du 1^{er} janvier 2023 ont été interprétées comme des demandes d'avis et ont été traitées selon la procédure unilatérale¹², y compris lorsqu'il s'agissait du renouvellement de décisions précédemment rendues.¹³

Relevons enfin que parmi les dossiers traités au cours de l'année 2023, quatre demandes s'inscrivaient dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale, activité pour laquelle la saisine préalable de la commission est rendue obligatoire par le cahier des charges.¹⁴

2 Décisions 247 FR, 248 NL et 262 FR.

3 Décision 244 FR. Il s'agissait d'une demande de décision unilatérale introduite en 2022, soit avant l'entrée en vigueur de la loi du 3 octobre 2022 « portant des dispositions diverses relatives au travail », modifiant le fonctionnement de la Commission en introduisant la distinction entre les décisions et les avis, et en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision.

4 Décision 238 NL.

5 Avis 249 FR (activité de coach sportif).

6 Décision 259 NL (entreprise de titres services, confirmation du statut de conjoint aidant) et avis 261 FR (distribution de journaux).

7 Avis 255 FR (trieurs de journaux), Avis 256 FR (transport de journaux), Avis 260 FR (cas particulier analysé au regard de l'art. 5bis de la loi du 3 juillet 1978).

8 Cette présomption est prévue à l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023).

9 Décisions 251 FR, 252 FR et 253 FR.

10 Décisions 251 FR, 252 FR et 253 FR.

11 Voir p. ex. l'avis 260 FR.

12 Avis n° 255 FR, 256 FR, 258 NL, 260 FR, 261 FR, 262 FR, 263 NL.

13 Avis n° 255 FR, 256 FR.

14 Avis n° 255 FR, 256 FR, 261 FR et 262 FR.

B. Analyse des dossiers irrecevables

Dans 3 cas, la Commission a déclaré une demande irrecevable : parce que des enquêtes étaient ouvertes auprès de l'INASTI et que la relation de travail avait en outre pris fin¹⁵, parce que la demande ne concernait que des relations entre sociétés¹⁶, et parce que la relation de travail était terminée.¹⁷

En ce qui concerne ce dernier motif d'irrecevabilité, la Commission estime traditionnellement que les demandeurs qui la saisissent après la fin de la relation de travail formulent en réalité une plainte liée au statut social sous lequel ils ont dû effectuer leur travail. La Commission a comme politique de déclarer de telles demandes irrecevables, étant donné que sa compétence se limite à une évaluation préventive de la nature de la relation de travail, soit avant le début de celle-ci, soit au cours de la première année de son exécution. Une fois que la relation de travail a pris fin et qu'un litige apparaît quant à la nature de la relation de travail, la Commission estime qu'il revient aux cours et tribunaux compétents de s'exprimer sur le dossier, le cas échéant après enquête des services d'inspection compétents et/ou des autorités judiciaires compétentes (auditorats du travail).

Dans un dossier où la Commission a déclaré une demande irrecevable au motif que la relation envisagée concernait une collaboration entre deux sociétés, elle a néanmoins attiré l'attention de la société requérante sur la présomption sectorielle applicable aux travailleurs (personnes physiques) du secteur concerné dans lequel les sociétés cocontractantes opéraient (transport de choses).¹⁸

Une demande de qualification introduite par une société pour des relations de travail envisagées tant avec des personnes physiques qu'avec des sociétés a été déclarée recevable uniquement qu'en ce qui concerne les relations envisagées avec des personnes physiques.¹⁹

Dans plusieurs autres dossiers qui concernaient une relation entre deux personnes morales, la Commission a déclaré la demande recevable mais a considéré qu'il n'y avait pas de relation de travail, mais plutôt un convention de prestation de services entre deux personnes morales.²⁰ Comme elle l'avait déjà fait par le passé, La Commission a vérifié s'il ne s'agissait pas d'une simulation. En effet, la Commission s'estime compétente pour évaluer si les informations et les documents soumis indiquent que l'intention réelle des parties est d'établir une relation de travail entre une personne physique agissant en tant que contractant et un donneur d'ordre. C'est le cas lorsqu'il existe, selon la Commission, des éléments qui montrent que la société du contractant n'est qu'un écran pour dissimuler une relation de travail.

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 le début de celle-ci ou tout au plus dans l'année qui suit sa mise en place.

La Commission se forge une opinion sur la base des déclarations des parties et des pièces qu'elles présentent. La Commission exerce régulièrement sa compétence pour recueillir des renseignements complémentaires.

¹⁵ Décision 247 FR.

¹⁶ Avis 262 FR.

¹⁷ Décision 248 NL.

¹⁸ Avis 262 FR.

¹⁹ Avis 261 FR.

²⁰ Décisions 250 NL et 254 NL, avis 258 NL.

Dans ce cadre, elle constate une bonne coopération des parties. En 2023, la Commission n'a pas pu obtenir de réponse à sa demande de renseignements complémentaires que dans un seul dossier.²¹

Comme c'était déjà le cas depuis mars 2020 en raison de la situation sanitaire, la Commission a continué à faire usage de la vidéoconférence en 2023, tant pour les auditions des parties que pour ses délibérations. Elle a, en parallèle, continué à siéger en présentiel de façon régulière.

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.

La Commission examine toujours en premier lieu si une présomption légale spécifique de contrat de travail ou de collaboration indépendante s'applique, et elle tient également compte des assimilations issues du droit social.

Pour l'année 2023, trois demandes de décisions relevaient de la nouvelle présomption applicable aux travailleurs des plateformes numériques donneuses d'ordres. Il s'agissait chaque fois d'une relation de travail qui n'avait pas encore commencé. Dans ces trois dossiers, la Commission, après avoir déclaré la demande recevable, a néanmoins estimé ne pas pouvoir qualifier la relation de travail, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.²²

Un dossier relatif à une activité de transport de journaux²³ a donné lieu à l'application des critères de présomption spécifiques prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013.²⁴

Dans un dossier, la Commission s'est prononcée exclusivement au regard de la présomption irréfutable de contrat de travail prévue à l'article 5bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui s'applique en cas d'exercice d'activités similaires dans le cadre d'un contrat de travail et d'un contrat d'entreprise.²⁵

Requalification en tant que travailleur salarié

On ne recense au cours de l'année 2023 qu'une seule requalification vers le statut de salarié. La demande concernait les prestations qu'un coach sportif effectuait dans le cadre d'une convention de collaboration indépendante conclue avec une société gérant des centres de fitness. Analysant la situation au regard des critères généraux, la Commission conclut que la faculté de donner des instructions, de contrôler leur respect et de sanctionner le coach en cas de non-respect de ces instructions révèle un contrôle hiérarchique incompatible avec la qualification de relation de travail indépendante.²⁶

21 Décision 244 FR.

22 Décisions 251 FR, 252 FR et 253 FR.

23 Avis 256 FR (il s'agissait d'une demande de renouvellement d'une décision antérieure).

24 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.

25 Avis 260 FR.

26 Avis 249 FR. La demande concernait une activité de coach sportif.

Confirmation de la qualité de travailleur indépendant

Dans deux dossiers, la Commission a confirmé la qualification de collaboration indépendante proposée par les parties.

Dans le premier cas, la demande concernait les prestations qu'une travailleuse indépendante effectuait sous le statut de conjoint aidant dans l'entreprise de titres services de son époux. L'entreprise avait fait l'objet d'un retrait d'agrément avec sursis car les prestations de titres services ne peuvent être fournies que par des travailleurs salariés ayant fait l'objet d'une déclaration DIMONA. La demande tendait à s'assurer que le statut de l'épouse ne risquait pas d'entraîner le retrait de l'agrément. La Commission confirme le statut d'indépendant (conjoint aidant). La Commission a constaté que l'exécution effective de la relation correspond à la volonté exprimée par les parties et que rien n'indique l'existence d'une relation d'autorité.²⁷

La Commission a également confirmé la qualification de collaboration indépendante qu'une société souhaitait donner à la relation de travail qui la lie à ses futurs distributeurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.²⁸

Confirmation de la qualité de travailleur salarié

Le statut de travailleur salarié a été confirmé à trois reprises.

La Commission a confirmé, au regard des critères généraux, la qualification de relation de travail salariée qu'une société souhaitait donner à la relation de travail qui la lie à ses futurs trieurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.²⁹

La Commission a également confirmé, mais cette fois en application des critères spécifiques prévus par arrêté royal³⁰, la qualification de relation de travail salariée qu'une société souhaitait donner à la relation de travail qui la lie à ses futurs chauffeurs dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.³¹

La Commission a été saisie par un centre de formations qui souhaitait savoir si ses formateurs qui interviennent sous statut d'indépendants dans la « *formation continue* » et la « *formation en création d'entreprise* » pouvaient, sans risquer de perdre le statut d'indépendant sous lequel ils dispensent ces formations, intervenir également dans la formation de base dans les liens d'un contrat de travail. Analysant la situation au regard de l'article 5 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la Commission considère, compte tenu des explications données concernant la nature spécifique des cours, selon qu'ils relèvent de l'une ou de l'autre des catégories de formations, qu'il peut être admis que les prestations données par les formateurs qui interviennent comme indépendants dans la formation continue (et la formation en création d'entreprise) ne sont pas nécessairement similaires à celles que le centre entend leur faire prêter sous contrat de travail dans la formation de base.

La Commission valide donc la possibilité de ce double statut mais elle assortit son avis d'une réserve en soulignant que, dans les faits, il doit pouvoir être vérifié que ces deux catégories de prestations ne sont effectivement pas similaires. Cela devrait notamment ressortir d'éléments tels que le contenu des cours, les référentiels mis en œuvre, l'organisation des cours et le niveau de formation et d'expérience professionnelle des publics auxquels ils s'adressent.³²

²⁷ Décision 259 NL.

²⁸ Avis 261 FR.

²⁹ Avis 255 FR.

³⁰ 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.

³¹ Avis 266 FR.

³² Avis 260 FR.

D. Conclusion et propositions d'amélioration

L'année 2023 a été marquée par l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier, de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Cette loi a réformé en profondeur le fonctionnement de la Commission et introduit une nouvelle présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes.

La commission a adapté ses procédures conformément à la nouvelle loi. Ainsi, pour les demandes unilatérales de décision sur lesquelles la Commission a statué à partir du 1^{er} janvier 2023, l'autre partie à la relation de travail est systématiquement associée à la procédure.

La commission fournit aux parties qui la saisissent toute l'information utile concernant les aspects procéduraux et les effets juridiques respectifs des décisions et des avis.

Elle a également élaboré un document qu'elle remet aux parties pour les informer des modalités d'échange et de communication de leurs écrits et de leurs dossiers dans les procédures contradictoires.

La loi du 3 octobre 2022 a en outre impliqué de nombreuses modifications de l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission, ainsi que du règlement d'ordre intérieur de la Commission, qui doit être approuvé par arrêté ministériel.

Ces textes modificatifs n'étaient pas encore publiés à la fin de l'année 2023.

En ce qui concerne la nouvelle présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes, la Commission a rendu trois décisions au cours de l'année écoulée, sans toutefois parvenir à une qualification. Cette absence de décision sur le fond s'explique sans doute par la spécificité des dossiers mais pourrait annoncer des difficultés d'application plus importantes, notamment quant à la preuve des critères nécessaires au déclenchement de la présomption de salariat.

Il est toutefois encore trop tôt pour commenter utilement l'application de cette nouvelle présomption. De nouvelles demandes ont été introduites à la fin de l'année 2023 et feront l'objet de décisions en 2024. Pour le reste, la Commission a poursuivi ses travaux en 2023 en continuant d'appliquer les bonnes pratiques des années précédentes.

En dépit du nombre toujours peu élevé de demandes, la Commission tient à souligner que, malgré ces constatations, ses décisions de l'année écoulée ont une fois de plus contribué à la sécurité juridique. La Commission parvient à fournir rapidement aux parties qui la saisissent une réponse quant à la nature de leur relation de travail.

La procédure devant la Commission est non seulement de courte durée (en particulier si on la compare aux procédures judiciaires), mais aussi très 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 à des questions écrites ou orales), de nombreux demandeurs agissent seuls sans être représentés ou assistés par un avocat.

Bruxelles, mars 2024.

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

Ses présidents,

Jérôme Martens

Koen Nevens

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. A 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.

Le formulaire de demande a été publié sur le site web de la Commission Administrative.

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 et du 10 septembre 2023.

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a fondamentalement modifié la loi sur les relations de travail.

Le chapitre 4 de cette loi insère un nouveau chapitre V/2 dans la loi sur les relations de travail. Ce chapitre contient une présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres.

Outre les règles concernant l'économie de plateformes, le chapitre 15 établit de profondes modifications en ce qui concerne le fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.

Ainsi, outre les décisions, la Commission devient également compétente pour émettre des avis. Ces avis ne sont pas contraignants à l'égard des institutions représentées au sein de la Commission et des caisses d'assurances sociales.

Ces deux chapitres sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

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 nommé au sein d'une juridiction du travail visée à l'article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d'une juridiction du travail. Il n'a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés.

§ 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 et des experts d'une autre institution publique concernée.

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 ou au chapitre V/2 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° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, §1^{er}, 1° et 3°, 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 V/2. - Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres

Art. 337/3.

§ 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par :

1° « plateforme numérique donneuse d'ordres » : le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

- a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;
- b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif ;

2° « le travailleur de plateforme » : tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées ;

3° « l'exploitant de plateforme » : la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.

§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail 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 qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis :

1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations

recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.

CHAPITRE VI. Les avis et Les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la Commission administrative

Section 1^{re}. - Dispositions générales.

Art. 338.

§1^{er}. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§2. Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 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 avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

§3. Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.

§4. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant ses avis et décisions.

§5. Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue :

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.

§6. Afin de donner les avis ou de rendre les décisions, la Commission administrative traite des données suivantes : coordonnées du demandeur (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national) ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de l'autre partie (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national). Seuls les membres de la Commission administrative ont accès à ces données. Ces données sont conservées pendant une durée de 3 ans à compter de la date à laquelle l'avis ou la décision ont été rendus.

Section 2. - Les avis.

Art. 338/1.

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis, la procédure devant la commission administrative n'est pas contradictoire.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

Section 3. - Les décisions.

Art. 338/2.

§ 1. Par dérogation aux délais prévus à l'article 338, § 2, les décisions peuvent également être rendues à l'initiative de la partie qui s'est vue notifiée un avis de la commission sur la base de l'article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis, ou à l'initiative des parties ensemble dans le même délai.

§ 2. En cas de saisine de la commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n'est pas manifestement irrecevable, l'autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.

En vue de donner une certaine publicité, et le cas échéant, de donner aux personnes concernées travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la possibilité de regrouper les demandes connexes afin qu'elles soient examinées ensemble, la commission administrative informe le Conseil national de travail des demandes de décisions visées à l'article 338, § 2, dans le respect du droit au respect de la vie privée. A cette fin, le nom des travailleurs ou collaborateurs n'est pas mentionné. Seuls sont renseignés le nom de l'entreprise ainsi que les éléments de fait pertinents nécessaires à la détermination de la relation de travail. Seuls les membres du Conseil national du travail ont accès aux données. Les données sont conservées par le Conseil national du travail pendant la durée de la procédure.

Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

§ 3. La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d'un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.

§ 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 chacune des parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

Le juge peut, avant dire droit quant au fond, décider que le recours aura un caractère suspensif ou non à l'égard des parties à la relation de travail et des institutions de sécurité sociale qui siègent au sein de la commission. La partie requérante peut, à cet effet, faire amener la cause devant le juge à tout stade de la procédure par simple demande écrite déposée ou adressée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, plus un; le greffier convoque les parties et le cas échéant, leur avocat par pli simple ou, lorsque la partie a fait défaut à l'audience d'introduction et qu'elle n'a pas d'avocat, par pli judiciaire. Un exemplaire de la demande est joint à cette convocation.

Le juge se prononce en fonction de la motivation de la décision contestée et des effets qu'elle pourrait avoir en l'absence de suspension ou non de son exécution durant la procédure.

La décision est notifiée aux institutions de sécurité sociale par pli judiciaire adressé dans les huit jours de son prononcé.

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

La saisine des cours et tribunaux s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation.

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 et au chapitre V/2.

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.

<Abrogé par L 2022-10-03/06>

Art. 341. Lorsque, dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre 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.

Art. 342/1. Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises,

en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale.

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 Zejnnullahu comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Politique sociale ;

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

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

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

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

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

b) comme membres effectifs :

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

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

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

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

c) comme suppléants :

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

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

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

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

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

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

Article 1^{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 Vanhuysse comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

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

c) comme suppléants :

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

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

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

Mme Lisa Verschingel et Mr Claudio Vandernickt 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 10 septembre 2023 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 Christian Dekeyser.

Article 2. Est nommée à titre de membre effectif francophone de la même Commission, M. Laurent Buisseret, comme représentant de l'Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants, en remplacement de M. Christian Dekeyser dont il achève le mandat.

Article 3. 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 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.

3.12. 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.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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 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.

3.16. 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 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.

3.17. 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.

3.18. 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.

3.19. Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (extrait)

CHAPITRE IV - Economie de plateforme

Section 1.

Modifications du Titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Art. 13. Dans l'article 332, alinéa 1^{er}, la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, les mots « *ou au chapitre V/2* » sont insérés entre les mots « *conformément au chapitre V/1* » et les mots « *et que cette présomption* ».

Art. 14. Dans le Titre XIII de la même loi, il est inséré un chapitre V/2 intitulé « *Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres* ».

Art. 15. Dans le chapitre V/2 inséré par l'article 13, il est inséré un article 337/3 rédigé comme suit :

« Art. 337/3. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par :

1° « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » : le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;

b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif ;

2° « *le travailleur de plateforme* » : tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées ;

3° « *l'exploitant de plateforme* » : la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.

§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail 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 qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis :

1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions

de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties. »

Art. 16. Dans l'article 339, de la même loi, l'alinéa 1^{er}, est complété par les mots « *et au chapitre V/2* ».

Art. 17. Dans le chapitre VII, modifié par la loi du 25 août 2012, il est inséré un article 342/1, rédigé comme suit :

« Art. 342/1. Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale ».

Art. 18. La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

CHAPITRE XV - Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

Art. 70. A l'article 329 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois de 25 août 2012 et 7 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est complété par les mots « *nommé au sein d'une juridiction du travail visée à l'article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d'une juridiction*

du travail. Il n'a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés » ;

2° paragraphe 6 est complété par les mots « et des experts d'une autre institution publique concernée ».

Art. 71. Dans le Titre XIII de la même loi, l'intitulé du chapitre VI, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, est remplacé par ce qui suit :

Chapitre VI - Les avis et les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative

Art. 72. Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 1^{re}, comprenant l'article 338, intitulée « Dispositions générales ».

Art. 73. Dans la section 1^{re}, insérée par l'article 72, l'article 338 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 338. § 1^{er}. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§ 2. Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 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 avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

§ 3. Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.

§ 4. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant ses avis et décisions.

§ 5. Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue :

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.

§ 6. Afin de donner les avis ou de rendre les décisions, la Commission administrative traite des données suivantes : coordonnées du demandeur (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national) ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de l'autre partie (nom, adresse, numéro de

téléphone, adresse mail, numéro de registre national). Seuls les membres de la Commission administrative ont accès à ces données. Ces données sont conservées pendant une durée de 3 ans à compter de la date à laquelle l'avis ou la décision ont été rendus. »

Art. 74. Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 2 intitulée « *Les avis* ».

Art. 75. Dans la section 2, insérée par l'article 74, il est inséré un article 338/1 rédigé comme suit :

« Article 338/1. Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis, la procédure devant la commission administrative n'est pas contradictoire.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi ».

Art. 76. Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 3 intitulée « *Les décisions* ».

Art. 77. Dans la section 3, insérée par l'article 76, il est inséré un article 338/2 rédigé comme suit :

« Art. 338/2. § 1. Par dérogation aux délais prévus à l'article 338, § 2, les décisions peuvent également être rendues à l'initiative de la partie qui s'est vue notifiée un avis de la commission sur la base de l'article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis, ou à l'initiative des parties ensemble dans le même délai.

§ 2. En cas de saisine de la commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n'est pas manifestement irrecevable, l'autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.

En vue de donner une certaine publicité, et le cas échéant, de donner aux personnes concernées travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la possibilité de regrouper les demandes connexes afin qu'elles soient examinées ensemble, la commission administrative informe le Conseil national de travail des demandes de décisions visées à l'article 338, § 2, dans le respect du droit au respect de la vie privée. A cette fin, le nom des travailleurs ou collaborateurs n'est pas mentionné. Seuls sont renseignés le nom de l'entreprise ainsi que les éléments de fait pertinents nécessaires à la détermination de la relation de travail. Seuls les membres du Conseil national du travail ont accès aux données. Les données sont conservées par le Conseil national du travail pendant la durée de la procédure.

Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

§ 3. La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d'un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.

§ 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 chacune des parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

Le juge peut, avant dire droit quant au fond, décider que le recours aura un caractère suspensif ou non à l'égard des parties à la relation de travail et des institutions de sécurité sociale qui siègent au sein de la commission. La partie requérante peut, à cet effet, faire amener la cause devant le juge à tout stade de la procédure par simple demande écrite déposée ou adressée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, plus un; le greffier convoque les parties et le cas échéant, leur avocat par pli simple ou, lorsque la partie a fait défaut à l'audience d'introduction et qu'elle n'a pas d'avocat, par pli judiciaire. Un exemplaire de la demande est joint à cette convocation.

Le juge se prononce en fonction de la motivation de la décision contestée et des effets qu'elle pourrait avoir en l'absence de suspension ou non de son exécution durant la procédure.

La décision est notifiée aux institutions de sécurité sociale par pli judiciaire adressé dans les huit jours de son prononcé.

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

La saisine des cours et tribunaux s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation ».

Art. 78. L'article 340, de la même loi, modifié par la loi du 25 août 2022 est abrogé.

Art. 79. A l'article 341, de la même loi, les mots « *dans le cas visé à l'article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate* » sont remplacés par les mots « *dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre, la Commission constate par décision* ».

Art. 80. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

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° 238 - Études de marché et sondages d'opinion (NACEBEL 73.200)

Verzoekende partijen:

- Dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie (artikel 329 en art. 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatiewet).

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 3 april eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Het aanvraagformulier werd, in opdracht, ondertekend door mevr. Y, extern accountant bij NV Z.

Op 20 april 2022 vroeg de Commissie bijkomende inlichtingen aan dhr. X. Op 30 mei 2022 antwoordde hij dat de partijen de situatie aan het herbekijken waren.

Op 22 juni 2022 lichtte dhr. X de Commissie in dat de partijen besloten hadden het dossier nog even "on hold" te zetten.

Op 23 januari 2023 had de Commissie nog steeds niet de gevraagde inlichtingen ontvangen en vroeg zij aan dhr. X om te willen verduidelijken of zijn houding zo moet worden begrepen dat hij afstand doet van zijn aanvraag. Hij heeft hier bevestigend op geantwoord.

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, Directiegeneraal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-Generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Stelt vast dat de aanvrager afstand heeft gedaan van zijn aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Beslist derhalve, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, **dat de aanvraag zonder voorwerp is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 26 januari 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338, § 4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "Deze beslissing is bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr38, behalve.
1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;
2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.
De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond".
In de gevallen voorzien bij artikel 338, § 2, tweede en derde lid, zijnde de beslissingen genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie, worden deze beslissingen van kracht voor een periode van drie jaar.
Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing bij aangetekend schrijven, bij de arbeidsrechtbank van de plaats van de aanvrager(s) beroep worden aangetekend door het uitbrengen van een dagvaarding of door het neerleggen ter griffie van een tegensprekelijk verzoekschrift (art. 704, § 1 Ger. W.) lastens de Belgische Staat (FOD Sociale Zekerheid). Het voorwerp van het beroep moet daarbij worden vermeld.

5.2. Dossier n° 244 – Secteur d'activité : Travaux d'installation électrotechnique de bâtiment (NACEBEL 43.211)

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 donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée [...]* » ;

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

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

Vu la demande introduite le 17/08/2022 ;

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

- le formulaire de demande ;

Attendu que Monsieur X, ne s'est pas présenté à l'audience du 16 septembre 2022 malgré le rappel envoyé par mail le 9 septembre 2022 et n'a donc pas été entendu ;

Attendu qu'en date du 22 septembre 2022, une demande d'information complémentaire a été envoyée à Monsieur X ;

Attendu que, suite à la précédente absence de réponse de Monsieur X, cette demande d'information complémentaire comprenait une date butoir, le 13 octobre 2022 ;

Attendu que, suite à l'absence de réponse Monsieur X à la demande d'information complémentaire, la Commission a donc acté le désistement de Monsieur X en date du 13 octobre 2022 ;

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Attendu que Monsieur X s'interrogeait sur le statut de sa relation de travail avec une société dont le secteur d'activité est la transformation de betteraves dans le cadre d'un contrat d'entreprise d'une durée de 4 mois environ ;

Suite à l'absence de réponse après la date butoir du 13 octobre 2022 au mail de demande d'information complémentaire du 22 septembre 2022, **la Commission prend acte du désistement de l'intéressé.**

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 30/01/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.3. Dossier n° 247 – Secteur d'activité : Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)

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 donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée [...]* » ;

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

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

Vu la demande introduite le 7/11/2022 ;

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

- le formulaire de demande ;

Attendu que Monsieur X, accompagné par Madame Y, interprète-jurée a été entendu en date du 30 janvier 2023 ;

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- 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 Monsieur X, 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 de l'audition de l'intéressé ;

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 Z ayant débuté le 1^{er} décembre 2021 ;

Que l'intéressé était considéré comme associé actif dans la société Z ;

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 ;

Attendu, de plus, que malgré le fait que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la Loi-programme précitée, deux enquêtes ont été introduites au nom de l'intéressé auprès de l'INASTI (service concurrence loyale) ;

Que l'article susmentionné précise que : « *Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue : 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.* »

Que la Commission ne peut donc se prononcer ;

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** car deux enquêtes sont ouvertes auprès de l'INASTI et la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 30/01/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.4. Dossier n° 248 - Secteur d'activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)

Verzoekende partij:

- Dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie (art. 329 en art. 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatieswet).

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

Dhr. X diende op 23 november 2022 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevat de volgende stukken:

- Een aanvraagformulier;
- Een uiteenzetting van de feiten en de reden van de aanvraag;
- Een rekeninguittreksel van de storting van 770 euro van de BVBA Y.

De aanvrager verklaart dat de bevoegde instellingen van sociale zekerheid geen onderzoek voeren naar de aard van zijn arbeidsrelatie. Hij verklaart ook dat er hieromtrent geen strafrechtelijk onderzoek en geen procedure bij de arbeidsrechtbank wordt gevoerd.

De Commissie kan zijn aanvraag in beginsel dus behandelen (artikel 338, § 3 Arbeidsrelatiewet).

Beoordeling door de Commissie

De aanvrager verklaart dat hij in de periode van 1 april 2022 tot en met 12 april 2022 als keukenhulp werkte in opdracht van BVBA Y.

De Commissie wijst er op 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 "sociale ruling" mogelijk te maken. De rulingprocedure 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**, samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie- generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, 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 niet ontvankelijk is omdat zij betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 26 januari 2023.

De voorzitter

Koen Nevens

Artikel 338, § 4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "Deze beslissing is bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr38, behalve 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond".

In de gevallen voorzien bij artikel 338, § 2, tweede en derde lid, zijnde de beslissingen genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie, worden deze beslissingen van kracht voor een periode van drie jaar.

Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing bij aangetekend schrijven, bij de arbeidsrechtbank van de plaats van de aanvrager(s) beroep worden aangetekend door het uitbrengen van een dagvaarding of door het neerleggen ter griffie van een tegensprekelijk verzoekschrift (art. 704, § 1 Ger. W.) lastens de Belgische Staat (FOD Sociale Zekerheid). Het voorwerp van het beroep moet daarbij worden vermeld.

5.5. Dossier n° 249 – Secteur d'activité : Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs (NACEBEL 85.510)

Partie demanderesse: X

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 29 décembre 2022, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui le lie à la S.P.R.L. Y (ci-après « Y »).

Il a annexé au formulaire de demande une copie du « *contrat de collaboration coach sportif* » conclu avec cette société le 20 juillet 2022, accompagné d'une annexe 01 intitulée « *Gestion Micro Studio, Règlement d'ordre intérieur & Vacances* ».

Dans le formulaire de demande, Monsieur X s'interroge sur son statut de travailleur indépendant. Il constate, après cinq mois d'exécution du contrat, que de nombreuses heures de présence lui sont imposées malgré l'absence de clients, et que ces heures ne sont pas rémunérées. Il soupçonne une situation de fausse indépendance.

Monsieur Y a été entendu lors de la séance de la Commission du 30 janvier 2023, par vidéoconférence.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Examen de la demande

Les dispositions prévues aux chapitres V/1 et V/2 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. Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux prévus à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

1. La volonté des parties

Selon le « *contrat de collaboration coach sportif* » conclu avec la société Y le 20 juillet 2022, Monsieur X exerce la fonction de coach sportif dans un ou plusieurs centre(s) de fitness géré(s) par Y ; il est chargé d'encadrer et de conseiller les clients et assure en outre des tâches de « *gestion journalière* » : prise en charge des inscriptions et du paiement des séances, gestion de la caisse, suivi du bon état d'entretien et de propreté des locaux, etc. (article 1).

Les parties ont qualifié leur relation de travail de collaboration indépendante. Le préambule du contrat stipule que « *Y souhaite faire appel, en toute indépendance, aux services du coach sportif* » et que « *les parties conviennent que cette collaboration sera fondée sur une indépendance mutuelle* » ; l'article 2 du contrat dispose que « *Dans le cadre de sa collaboration avec Y, le coach bénéficie de la plus grande indépendance possible* ».

Monsieur X explique qu'il avait d'abord accompli un stage comme étudiant auprès de Y. Dans le cadre de sa relation de travail actuelle, il signale que Y lui a demandé de créer sa propre société pour pouvoir travailler

comme indépendant ; il a pris un numéro de TVA (mais n'a pas créé de société) ; il ne s'est cependant pas affilié à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants car il pensait, selon les renseignements qu'il a pu obtenir, que son statut d'étudiant l'en dispensait.

Il signale également que d'autres travailleurs exercent les mêmes fonctions de coach mais avec un statut de salarié.

2. La liberté d'organisation du temps de travail

Concernant l'organisation du temps de travail, Monsieur X doit prester un minimum de 21 heures par semaine (3x 7 heures par semaine) même en l'absence de clients dans le centre, et sans possibilité d'arriver plus tard ou de rentrer plus tôt si aucun client n'est prévu sur l'horaire.

Ses périodes d'absences doivent être validées par la société Y et doivent être communiquées au moins 60 jours à l'avance (ceci est précisé au § 4 de l'annexe 01 du contrat).

Monsieur X explique qu'il a dû demander des adaptations de ses périodes de prestations en raison des stages qu'il devait effectuer dans le cadre de son Bachelier en coaching sportif, et que Y lui a demandé des justificatifs de ses stages.

Une telle limitation dans la liberté d'organiser le temps de travail n'est pas compatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

3. La liberté d'organisation du travail

Monsieur X décrit l'organisation du travail comme suit : les clients réservent leurs séances via une application et il est présent tout au long de la séance pour leur offrir un coaching actif. Des clients peuvent aussi se présenter spontanément au studio et demander des informations et/ou réserver une séance si un créneau horaire est disponible. Monsieur X précise également que seules les heures de coaching actifs (séances avec les clients) sont rémunérées. Aucune rémunération ne lui est payée en l'absence de client alors que des tâches précises sont définies par son contrat (aspirer, nettoyer, faire tourner les machines à laver et le séchoir, etc. voir §§ 1^{er} à 3 de l'annexe 01 du contrat).

Le contrat impose au coach de « *respecter les procédures administratives, techniques, marketing et la philosophie d'entraînement sportif fixée par Y* » (article 2) ; le coach doit également suivre une formation théorique et pratique « *yyyy* » prise en charge financièrement par Y (article 6) et dispensée par le Master coach de Y (article 9) ; les tâches à effectuer lors de l'ouverture du centre, pendant les séances et à la fermeture sont énumérées de façon détaillée dans l'annexe 01 au contrat.

L'organisation du travail apparaît ainsi comme entièrement conçue par Y et concerne également des tâches administratives pour lesquelles le coach n'a aucun pouvoir de décision.

De telles modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

L'article 5 du contrat prévoit que le coach doit rédiger un rapport détaillé de tous les incidents et aléas qu'il rencontre afin que Y puisse y remédier, ainsi qu'un résumé quotidien de ses prestations sur le groupe Whatsapp du centre où il est affecté. Il est précisé que « *le coach pourra être tenu responsable de toutes les fautes qu'il commettrait dans le cadre de l'exécution du présent contrat* ».

L'article 9 permet à Y de résilier le contrat pour faute grave et qualifie de faute grave, notamment :

- le fait de ne pas avoir averti le gérant d'un changement d'horaire ;
- le fait de ne pas suivre les séances de recyclage et de mise à niveau dispensées par le Master coach de Y ;
- l'absence injustifiée lors des shifts planifiés ;
- l'absence sans avoir prévenu son responsable au préalable ;
- le fait de communiquer des informations personnelles ou professionnelles à un tiers (clients, entreprises, collègues, etc.).

Il apparaît de ce qui précède que les prestations effectuées par Monsieur X sont régies par des instructions dont le non-respect peut être sanctionné par Y et entraîner la rupture de la relation de travail.

La commission rappelle que le « *lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne* » (Cass., 10 septembre 2001, R.G. n° S.00.0187.F ; Cass., 27 avril 1998, R.G. n° S.97.0090.F ; Cass., 23 juin 1997, R.G. n° S.96.0140F ; Cass., 9 janvier 1995, Pas., 1995, p. 28 ; Cass., 14 novembre 1994, Pas., 1994, p. 936 ; C. trav. Liège, 21 janvier 1997, J.T.T., 1997, p. 497).

La faculté de donner des instructions, de contrôler leur respect et de sanctionner le coach en cas de non-respect de ces instructions révèle un contrôle hiérarchique incompatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

Avis de la Commission

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée ;
- les éléments qui lui ont été soumis sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante ;
- la relation de travail doit donc être requalifiée en **relation de travail salariée**.

Ainsi décidé à la séance du 30/01/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

5.6. Dossier n° 250 - Secteur d'activité : Activités des géomètres (NACEBEL 71.122)

Verzoekende partijen:

- X BV

- Y BV

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 adviezen uit te brengen en 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, vertegenwoordigd door bestuurder mevr. A en Y BV, vertegenwoordigd door bestuurder dhr. B, dienden op 13 maart 2023 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 17 maart 2023 bevestigden zij dat de aanvraag tot doel had een beslissing van de Commissie te bekomen.

Op 23 maart 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen en vroeg zij een kopie van de laatste arbeidsovereenkomst.

Mevr. A antwoordde op 31 maart 2023 en dhr. B antwoordde op 6 april 2023. Op 11 april 2023 bezorgde mevr. A de Commissie de gevraagde arbeidsovereenkomst.

De Commissie stelde de partijen op 17 april 2023 in kennis van elkaars antwoord op de gestelde vragen.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van X BV en Y BV dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. B was van 1 oktober 2015 tot 3 maart 2023 werknemer van X BV. Hij werkte er als landmeter en was voltijds in dienst. Op 3 maart 2023 werd deze arbeidsovereenkomst in onderling overleg beëindigd.

Op 2 maart 2023 sloten X BV en Y BV een samenwerkingsovereenkomst. Y BV betreft de vennootschap die op 31 januari 2023 door dhr. B werd opgericht en waarvan hij enige aandeelhouder en bestuurder is.

Deze samenwerkingsovereenkomst bepaalt samengevat het volgende:

- Het voorwerp van de dienstverlening van Y aan X betreft activiteiten als landmeterexpert in de ruimste zin.
- Y zal deze activiteiten verrichten op afroep en reserveert gemiddeld 16 uren per week voor opdrachten van X. X verbindt er zich toe voldoende meet- opdrachten te bezorgen zodat deze uren ook effectief kunnen worden ingevuld door Y.
- De activiteiten zullen uitsluitend door dhr. B worden verricht.
- Y kan vrij de plaats van uitvoering van zijn activiteiten kiezen, maar zal op de uitbatingszetel van X aanwezig zijn wanneer de uitvoering van de diensten dat noodzakelijk maakt.

- Y kiest vrij zijn werktijden en is vrij om diensten te verlenen voor andere klanten, doch met het verbod binnen het grondgebied Groot-Beveren te concurreren met X en in die regio op enigerlei wijze publiciteit te maken.
- Y ontvangt een honorarium van 55 euro per uur (excl. BTW), die worden afgerekend aan de hand van gedetailleerde time-sheets. Voor bankschattingen wordt een forfaitair bedrag van 190 euro (incl. BTW) overeengekomen.

De partijen dienden gezamenlijk een aanvraag in bij de Commissie. Zij wensen via een beslissing van de Commissie uitsluitel te krijgen over het feit of deze samenwerking al dan niet kan beschouwd worden als schijnzelfstandigheid.

2.- 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 natuurlijk 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 merkt voorts 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 Arbeidsrelatieswet)

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.

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.

4.- De Commissie stelt vast dat dhr. B de vennootschap Y oprichtte om het beroep van landmeter in de ruimste zin uit te oefenen. Hij verklaarde aan de Commissie dat hij met zijn vennootschap Y enerzijds het handelsfonds van een schatter-expert overneemt en anderzijds nog topografische opmetingen zal uitvoeren voor X. Het handelsfonds bestaat louter uit cliënteel. De overname zal er in de praktijk op neerkomen dat Y onder andere voor Belfius bank als erkend schatter zal optreden en dus bankschattingen zal doen. Deze activiteit staat volledig los van de activiteiten van X, ook al verricht deze onderneming in mindere mate en bij gelegenheid ook bankschattingen.

De Commissie is op grond van deze vaststelling van oordeel dat de oprichting van Y een reëel economisch doel heeft en niet louter werd opgericht om enige onderliggende arbeidsrelatie tussen dhr. B en een andere persoon te verhullen.

De wijze waarop de partijen uitvoering geven en zullen geven aan de overeenkomst, wijst ook niet op de (verdoken) verdere uitoefening van werkgeversgezag over de persoon van dhr. B. Zodoende blijkt daaruit evenmin dat de oprichting en het gebruik van de vennootschap Y enkel en alleen bedoeld zouden zijn om het verder bestaan van een arbeidsrelatie tussen X en dhr. B te verhullen.

Het besluit dringt zich dan ook op dat er tussen de heer B en X geen rechtstreekse arbeidsrelatie meer bestaat. Het betreft immers Y dat zich er ten aanzien van X toe verbindt een dienst te verlenen. Dat dhr. B, als bestuurder van Y, persoonlijk moet instaan voor de uitvoering van de activiteiten, doet geen afbreuk aan die vaststelling. Ook een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst kan immers intuïtu personae worden aangegaan. Daarenboven verklaarde dhr. B dat hij op termijn wel personeel zou kunnen aanwerven. X van haar zijde gaf te kennen dat het inderdaad is toegestaan dat dhr. B eigen personeel van Y inschakelt voor de uitvoering van opdrachten.

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 Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- Mevr. Lisa Verschingel, 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 digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen

dat de relatie tussen X BV en Y BV geen arbeidsrelatie is, doch een overeenkomst tot het verrichten van een dienst tussen twee vennootschappen en dat er in het kader van die samenwerking geen rechtstreekse arbeidsrelatie bestaat tussen X BV en dhr. B.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 27 april 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve: 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond"

Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: "Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend."

5.7. Dossier n° 251 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : Monsieur X, assisté par Monsieur Y

Autre partie à la relation de travail : Z, représenté par Me A, Me B et Me C

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Par un formulaire de demande reçu le 12 juin 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail non encore commencée avec Z, pour des prestations de livreur. Une note ainsi qu'un dossier de pièces étaient annexés au formulaire de demande.
2. Le 22 juin 2023, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.
3. Le 23 juin 2023, la Commission a informé le Conseil national du travail conformément à l'article 338/2, § 2, al. 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.
4. Z a déposé des observations écrites.
5. À l'audience du 28 août 2023, ont été entendus :
 - M. X, assisté de M.Y ;
 - Me A, Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.
6. À l'issue de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui fournir des informations complémentaires.
7. Les parties ont chacune déposé des observations et des pièces complémentaires.
8. La Commission a fixé au 25 septembre 2023 la date ultime pour le dépôt des dernières pièces.

L'objet de la demande et les arguments de M. X

9. Dans la note qui accompagne son formulaire de demande, M. X expose qu'il aimerait exercer la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si la proposition de la plateforme de s'inscrire comme prestataire indépendant (soit sous statut indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative) est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.
10. M. X fonde sa demande sur la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres. Cette présomption est prévue à l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Il signale avoir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, interrogé Z à plusieurs reprises quant aux intentions de la plateforme compte tenu de ce changement législatif. Celle-ci ne lui aurait cependant jamais répondu.
11. M. X détaille le contenu de la présomption et considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).

12. M. X estime en outre que la présomption applicable aux activités de transport routier et la logistique pour compte de tiers aboutirait à la même conclusion.
13. S'agissant des critères généraux, il considère que l'examen de ceux-ci ne fait que renforcer la présomption de relation de travail salariée et ne révèle à tout le moins aucun élément incompatible avec une telle relation de travail sous autorité, de sorte la présomption ne pourrait être renversée.

Position de Z

14. Z indique tout d'abord n'avoir jamais entretenu aucun contact avec M. X, et s'interroge sur sa prétendue volonté de conclure une relation de travail avec elle.

Z se dit particulièrement interpellée par le fait que M. X n'ait jamais pris contact avec elle avant de saisir la Commission.

Z relève que le courrier du 20 octobre 2022 adressé par M. Y à F, déposé par M. X (pièce 21), ne le concernait pas personnellement, l'auteur du courrier n'indiquant nulle part qu'il agissait pour M. X.

15. Z relève que M. X a communiqué à la Commission (annexe 1 de M. X) des conditions générales non-applicables aux coursiers puisqu'il s'agit de celles destinées aux clients (consommateurs) dans le cadre de l'utilisation de l'application/du site internet pour leurs commandes ; Z dépose les conditions générales applicables aux coursiers (annexe 5).
16. Z constate que M. X n'avance aucun élément pratique qui concernerait sa relation professionnelle avec elle mais « *se contente (...), par le biais d'une argumentation particulièrement développée pour un prestataire qui n'a jamais contracté avec Z (...), de se référer à des circonstances totalement étrangères à son cas* », en fournissant des allégations (incorrectes) qui concernent d'autres coursiers et en faisant état de multiples documents et extraits du site internet qui, soit n'existent plus, soit ne sont plus à jour (comme la « *Charte de la Communauté Z* » qui est un document qui « *n'existe plus en Belgique* »).
17. Sur le fond, Z considère qu'aucun des 8 critères de l'article 337/3 de la loi-programme n'est rempli, et que la relation de travail doit être présumée s'effectuer sur une base indépendante ; même s'il fallait considérer que 3 de 8 critères ou 2 des 5 derniers critères étaient remplis, la présomption serait renversée au regard des critères généraux.
18. Dans ses observations communiquées après l'audience, Z soulève l'irrecevabilité de la demande de M. X, considérant que celui-ci n'envisage manifestement pas de s'engager dans une quelconque relation de travail. Z dénonce une instrumentalisation de la procédure et souligne que M. X ne l'a jamais contactée à titre personnel au sujet de la relation de travail ici en cause mais bien au nom de la G.

Examen de la demande

19. La Commission croit utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de travail. La Commission est ainsi amenée à se prononcer « *dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain* »³³, et elle peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* » ou dans un délai d'un an à compter du début de cette relation.³⁴

³³ Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

³⁴ Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article dispose : « *Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 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.* »

Cette mission de la Commission n'a pas été modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui a introduit la présomption applicable aux plateformes, et a également modifié le fonctionnement de la Commission en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision. Au cours des travaux parlementaires, le vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes et des Indépendants a en effet déclaré :

« que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des rulings préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les rulings préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires. »³⁵

Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Il ne s'agit pas de trancher des litiges, ce qui relève des cours et tribunaux.

20. Rappelons également le principe posé par les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 selon lequel l'exécution effective d'une relation de travail doit correspondre à la nature de celle-ci, la priorité devant être donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de la relation de travail, si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

21. La proposition de directive³⁶ de la Commission européenne dont s'inspire la loi du 3 octobre 2022 va dans le même sens et consacre le principe de la primauté des faits, ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, qui reproduit le considérant n° 21 de la proposition de directive : « *Le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie* ». ³⁷

L'exposé des motifs cite également l'article 3.2 de la proposition de directive selon lequel :

« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »³⁸ Cette exigence de prise en compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail est reprise à l'article 337/3, § 3, de la loi sur les relations de travail.

22. Ainsi, la qualification à laquelle se livre la Commission doit être prioritairement guidée par les faits, et elle doit tenir compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, indépendamment de la description des conditions de travail contenue dans les documents contractuels et dans les conditions générales de la plateforme.

³⁵ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, rapport de la première lecture fait au nom de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, Doc parl, Ch., n° 55-2810/002, p. 70.

³⁶ Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

³⁷ Exposé des motifs, Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

³⁸ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

23. Rappelons enfin que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.³⁹
24. Il appartient donc à la Commission de qualifier une relation de travail à partir des faits qui lui sont soumis, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, et de se prononcer sur une relation de travail déterminée, non de se prononcer de façon générale sur le type de relation de travail pouvant être nouée entre une plateforme et ses livreurs.
25. Ceci implique que les parties puissent à tout le moins s'accorder – ou ne pas exclure de s'accorder - sur certains des paramètres essentiels de la relation de travail qu'elles envisagent de nouer, et qu'elles fournissent à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.
26. Or en l'espèce, la Commission constate que la relation de travail n'a fait l'objet d'aucun commencement d'exécution, et qu'en ce qui concerne les critères de la présomption applicable aux plateformes numériques, les parties sont en total désaccord sur les conditions dans lesquelles elles pourraient être amenées à travailler ensemble. Compte tenu de cette opposition fondamentale, la relation de travail ici en cause apparaît en réalité purement hypothétique.

Cette opposition fondamentale se manifeste également dans l'attitude contentieuse que les parties ont chacune adoptée au cours de la procédure.

27. Ceci n'affecte pas la recevabilité de la demande, laquelle peut, comme cela a été rappelé, concerner une relation de travail qui n'a pas encore commencé.
28. Cette situation a toutefois comme conséquence que la Commission ne peut se fonder sur des faits relatifs à l'exécution effective du travail, qu'il s'agisse d'éléments issus de l'exécution de la relation de travail ou d'éléments sur lesquels les parties pourraient s'accorder.

Les éléments produits par M. X à l'appui de sa demande ont en effet été recueillis en dehors de tout commencement d'exécution de la relation de travail.

Ils sont issus de relations de travail actuelles ou passées entre Z et d'autres livreurs (voir les « captures d'écrans » de l'application mobile - pièces 15 à 20 annexées au formulaire de demande), ou détachés de toute relation de travail effective (conditions générales, charte de la communauté Z, site internet, échanges de courriers concernant d'autres coursiers ou relatifs à des questions plus générales).

Ces éléments sont sans lien aucun avec la relation de travail ici en cause, à supposer que cette relation ne soit pas purement hypothétique.

29. Si la Commission procédait à la qualification de la relation de travail à partir de ces éléments, elle ne pourrait le faire que de manière abstraite, conditionnelle et hypothétique, alors qu'il lui appartient de se prononcer de manière concrète et individualisée, seule approche de nature à offrir aux parties la sécurité juridique qui est le but du « *ruling social* ».
30. Les informations communiquées par Z concernant le fonctionnement de son application mobile « Zz » ne permettent pas une autre conclusion. D'une part, ces éléments sont eux aussi sans lien avec la relation de travail déterminée ici en cause. D'autre part, ils n'ont pas été recueillis dans des conditions normales d'utilisation mais par un huissier requis par Z, lequel s'est rendu dans les bureaux de Z et s'est inscrit comme coursier sur l'application à l'aide d'un profil test déjà existant en utilisant une adresse e-mail

³⁹ Article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

qui lui a été fournie (x.x +test+courier2@Z.com). En outre, il est impossible pour la Commission de déterminer à quel point l'application utilisée par l'huissier est identique à celle utilisée par les livreurs. En effet, l'huissier constate pouvoir consulter les « opportunités » mais précise « *Il m'est ici déclaré par la requérante que cette fonctionnalité n'est pas utilisée en Belgique* ». L'huissier est également en mesure de consulter un écran « *Charte de la Communauté Z* » avec un lien vers cette charte. Cependant, le constat mentionne « *Il m'est déclaré ici par la requérante que la Charte de la Communauté n'est plus applicable en Belgique, de sorte que le maintien de ce pop-up est une erreur et que celui-ci va être supprimé* ».

Décision de la Commission

31. Compte tenu de ce qui précède et de sa mission légale, la Commission estime ne pas pouvoir qualifier la relation de travail qui lui est soumise, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effective ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.8. Dossier n° 252 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : Monsieur X, assisté par Monsieur Y

Autre partie à la relation de travail : Z, , représenté par Me A

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Par un formulaire de demande reçu le 12 juin 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail non encore commencée avec Z Belgium, pour des prestations de livreur. Une note ainsi qu'un dossier de pièces étaient annexés au formulaire de demande.
2. Le 22 juin 2023, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.
3. Le 23 juin 2023, la Commission a informé le Conseil national du travail conformément à l'article 338/2, § 2, al. 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.
4. Z a déposé des observations écrites.
5. À l'audience du 28 août 2023, ont été entendus :
 - M. X, assisté de M. Y ;
 - Me A, représentante de la société Z.
6. À l'issue de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui fournir des informations complémentaires.
7. Les parties ont chacune déposé des observations et des pièces complémentaires.
8. La Commission a fixé au 19 septembre 2023 la date ultime pour le dépôt des dernières pièces.

L'objet de la demande et les arguments de M. X

9. Dans la note qui accompagne son formulaire de demande, M. X expose qu'il aimerait exercer la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande toutefois si la proposition de la plateforme de s'inscrire comme prestataire indépendant (soit sous statut indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative) est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.

M. X fonde sa demande sur la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres. Cette présomption est prévue à l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022, portant des dispositions diverses relatives au travail.

Il signale avoir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, interrogé Z en date du 20 octobre 2022 sur ses intentions vu ce changement législatif. Le 3 novembre 2022, le responsable de la communication de la plateforme lui a répondu que le statut de salarié ne pouvait pas être présumé, renvoyant au jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 décembre 2021 (jugement frappé d'appel) ; ce jugement étant antérieur au changement législatif invoqué, M. X se tourne vers la Commission.

10. M. X détaille le contenu de la présomption et considère qu'au moins 6, voire 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis.

11. M. X estime en outre que la présomption applicable aux activités de transport routier et la logistique pour compte de tiers aboutirait à la même conclusion.
12. S'agissant des critères généraux, il considère que l'examen de ceux-ci ne fait que renforcer la présomption de relation de travail salariée et ne révèle à tout le moins aucun élément incompatible avec une telle relation de travail sous autorité, de sorte la présomption ne pourrait être renversée.

Position de Z

13. Z estime que la demande de M. X est irrecevable, pour trois raisons qu'elle développe dans ses conclusions :
- il n'existe pas de relation professionnelle déterminée envisagée entre les parties,
 - une enquête a eu lieu et « *une décision existe déjà quant à la nature de la relation* »,
 - la CRT n'a pas de compétence pour évaluer le régime P2P.
14. Sur le fond, Z considère qu'aucun des 8 critères de l'article 337/3 de la loi-programme n'est rempli, et que la relation de travail doit être présumée s'effectuer sur une base indépendante ; même s'il fallait considérer qu'un nombre suffisant de critères étaient remplis, la présomption de contrat de travail serait renversée au regard des critères généraux.

Z se réfère amplement au jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 décembre 2021.

Recevabilité

15. L'article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dispose :

« § 1^{er}. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§ 2. Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 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.

(...)

§ 5. Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue :

- 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. »*

16. Par son premier moyen d'irrecevabilité, Z fait en substance valoir :
- que M. X ne s'est jamais manifesté auprès d'elle, il n'a jamais activé un compte en tant que coursier ni effectué de livraisons⁴⁰,
 - qu'il n'établit pas qu'il envisagerait une relation de travail avec Z, ce que confirme le fait que, parmi les 27 pièces annexées à son formulaire de demande, la plupart sont accessibles au public sur le site Internet de Z, les autres étant liées à d'autres personnes que M. X,
 - que le courrier du 20 octobre 2022 auquel il est fait allusion dans le formulaire de demande ne contient aucune référence au demandeur,
 - que contrairement à ce que M. X écrit dans son formulaire de demande, Z ne lui a pas proposé de travailler comme indépendant, ce passage devant se comprendre comme se référant à l'option disponible sur la plateforme pour entamer le processus d'inscription comme livreur,
 - la relation de travail évoquée par M. X présente un caractère purement hypothétique.

17. Il ressort de l'article 338 reproduit ci-dessus qu'il appartient à la Commission de se prononcer sur la qualification d'une relation de travail déterminée, lorsque le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain, et qu'elle peut être saisie préalablement au début de la relation de travail.

18. Dans sa demande, M. X expose qu'il envisage de travailler pour la plateforme Z.

Aucun élément du dossier ne permet d'écarter cette affirmation.

M. X a le droit de saisir la Commission avant le début de la relation de travail, et la loi ne subordonne pas la recevabilité de la demande à l'existence de négociations précontractuelles entre les parties, pas plus qu'à un commencement d'exécution.

19. La demande de qualification dont la Commission est saisie concerne une relation de travail entre M. X et Z. Il s'agit d'une relation de travail déterminée, même si elle présente un caractère hypothétique lié au fait que les parties ne paraissent pas pouvoir s'accorder sur les paramètres essentiels de leur future éventuelle relation (ce qui sera abordé plus loin).

20. Z invoque les causes d'irrecevabilité prévues à l'article 338, § 5, de la loi-programme et renvoie aux procédures qui ont donné lieu aux jugements du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 3 juillet 2019 et à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 13 février 2022.

21. Ces procédures concernaient d'autres livreurs et ne concernaient pas, et n'auraient d'ailleurs pas pu concerner, la relation de travail ici en cause.

22. En outre, les décisions judiciaires citées ne se sont pas prononcées « sur la nature de la relation de travail concernée » (art. 338, § 5, 2°), ni sur la nature de la relation de travail dont elles étaient saisies, ni le tribunal ni la cour ne s'étant prononcés sur le fond du dossier.

La procédure qui a donné lieu au jugement du 8 décembre 2021 (et qui est actuellement pendante devant la Cour du travail de Bruxelles) ne concerne pas non plus la relation de travail individuelle ici en cause.

23. Enfin, la Commission n'aperçoit pas en quoi le fait que certains livreurs prestent pour Z sous le régime de l'économie collaborative empêcherait la Commission de se prononcer sur la nature, salariée ou indépendante, de la relation de travail ici en cause.

⁴⁰ Z mentionne toutefois qu'en 2019, une personne nommée « X » a initié les toutes premières étapes du processus d'intégration, sans achever le processus d'intégration.

24. La Commission conclut donc que la demande est recevable, aucune des causes d'irrecevabilité prévues par la loi n'étant rencontrée.

Examen de la demande

25. La Commission croit utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de travail. La Commission est ainsi amenée à se prononcer « *dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain* »⁴¹, et elle peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* » ou dans un délai d'un an à compter du début de cette relation.⁴²

Cette mission de la Commission n'a pas été modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui a introduit la présomption applicable aux plateformes, et a également modifié le fonctionnement de la Commission en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision. Au cours des travaux parlementaires, le vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes et des Indépendants a en effet déclaré :

*« que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des rulings préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les rulings préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires. »*⁴³

Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Il ne s'agit pas de trancher des litiges, ce qui relève des cours et tribunaux.

26. Rappelons également le principe posé par les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 selon lequel l'exécution effective d'une relation de travail doit correspondre à la nature de celle-ci, la priorité devant être donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de la relation de travail, si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

27. La proposition de directive⁴⁴ de la Commission européenne dont s'inspire la loi du 3 octobre 2022 va dans le même sens et consacre le principe de la primauté des faits, ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, qui reproduit le considérant n° 21 de la proposition de directive : « *Le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie.* »⁴⁵

L'exposé des motifs cite également l'article 3.2 de la proposition de directive selon lequel :

« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail

41 Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

42 Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article permet en outre aux parties de saisir la Commission « *dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 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.* »

43 Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, rapport de la première lecture fait au nom de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, Doc parl, Ch., n° 55-2810/002, p. 70.

44 Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

45 Exposé des motifs, Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »⁴⁶ Cette exigence de prise en compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail est reprise à l'article 337/3, § 3, de la loi sur les relations de travail.

28. Ainsi, la qualification à laquelle se livre la Commission doit être prioritairement guidée par les faits, et elle doit tenir compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, indépendamment de la description des conditions de travail contenue dans les documents contractuels et dans les conditions générales de la plateforme.
29. Rappelons enfin que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.
30. Il appartient donc à la Commission de qualifier une relation de travail à partir des faits qui lui sont soumis, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, et de se prononcer sur une relation de travail déterminée, non de se prononcer de façon générale sur le type de relation de travail pouvant être nouée entre une plateforme et ses livreurs.

Ceci implique que les parties puissent à tout le moins s'accorder – ou ne pas exclure de s'accorder - sur certains des paramètres essentiels de la relation de travail qu'elles envisagent de nouer, et qu'elles fournissent à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.

31. Or en l'espèce, la Commission constate que la relation de travail n'a fait l'objet d'aucun commencement d'exécution, et qu'en ce qui concerne les critères de la présomption applicable aux plateformes numériques, les parties sont en total désaccord sur les conditions dans lesquelles elles pourraient être amenées à travailler ensemble. Compte tenu de cette opposition fondamentale, la relation de travail ici en cause apparaît en réalité purement hypothétique.

Cette opposition fondamentale se manifeste également dans l'attitude contentieuse que les parties ont chacune adoptée au cours de la procédure.

32. Ceci n'affecte pas la recevabilité de la demande, laquelle peut, comme cela a été rappelé, concerner une relation de travail qui n'a pas encore commencé, même s'il n'est pas certain qu'elle pourra se concrétiser.
33. Cette situation a toutefois comme conséquence que la Commission ne peut se fonder sur des faits relatifs à l'exécution effective du travail, qu'il s'agisse d'éléments issus de l'exécution de la relation de travail ou d'éléments sur lesquels les parties pourraient s'accorder.

Les éléments produits par M. X à l'appui de sa demande ont en effet été recueillis en dehors de tout commencement d'exécution de la relation de travail. Comme le relève Z, ils s'agit de documents accessibles au public sur le site Internet de la plateforme (extraits du site Internet et documents puisés à partir de ce site) ou d'autres documents ne concernant pas personnellement M. X (voir notamment les captures d'écran de l'application Rider Z en cours de livraison, les e-mails et captures d'écran concernant des livreurs « réprimandés et sanctionnés par Z parce que leurs livraisons ont été prétendument trop lentes », une publication universitaire, ...).

⁴⁶ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

34. M. X dépose également un audit technique réalisé par PersonalData.IO concernant le processus de collecte des données. Ce document renseigne que « *l'échantillon pour établir ce rapport est principalement constitué d'une personne ayant travaillé pour Z en Belgique entre 2016 et 2018* » ; il est précisé que cette personne a exercé ses droits d'accès en 2022, ce qui montrerait que ses données ont été conservées plus de 4 ans après la fin de sa collaboration. M. X essaye par-là d'établir que Z utiliserait la géolocalisation à d'autres fins que le bon fonctionnement de ses services de base (deuxième critère de la présomption énoncé à l'article 337/3 de la loi-programme).

Ce document concerne lui aussi un autre livreur, dont la collaboration a pris fin il y a plus de 5 ans.

35. Les éléments produits par M. X ne concernent pas la relation de travail ici en cause.

36. Si la Commission procédait à la qualification de la relation de travail à partir de ces éléments, elle ne pourrait le faire que de manière abstraite, conditionnelle et hypothétique, alors qu'il lui appartient de se prononcer de manière concrète et individualisée, seule approche de nature à offrir aux parties la sécurité juridique qui est le but du « *ruling social* ».

Décision de la Commission

37. Compte tenu de ce qui précède et de sa mission légale, la Commission estime ne pas pouvoir qualifier la relation de travail qui lui est soumise, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effective ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.9. Dossier n° 253 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : Monsieur X, assisté par Monsieur Y

Autre partie à la relation de travail : Z, représenté par Me A, Me B et Me C

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Par un formulaire de demande reçu le 22 juin 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail non encore commencée avec Z, pour des prestations de livreur. Une note ainsi qu'un dossier de pièces étaient annexés au formulaire de demande.
2. Le 28 juin 2023, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.
3. Le 28 juin 2023, la Commission a informé le Conseil national du travail conformément à l'article 338/2, § 2, al. 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.
4. Z a déposé des observations écrites.
5. À l'audience du 28 août 2023, ont été entendus :
 - M. X, assisté de M. Z ;
 - Me Jean-Philippe A, Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.
6. À l'issue de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui fournir des informations complémentaires.
7. Les parties ont chacune déposé des observations et des pièces complémentaires.
8. La Commission a fixé au 25 septembre 2023 la date ultime pour le dépôt des dernières pièces.

L'objet de la demande et les arguments de M. X

9. Dans la note qui accompagne son formulaire de demande, M. X expose qu'il aimerait exercer la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si la proposition de la plateforme de s'inscrire comme prestataire indépendant (soit sous statut indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative) est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.
10. M. X fonde sa demande sur la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres. Cette présomption est prévue à l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022, portant des dispositions diverses relatives au travail.

Il signale avoir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, interrogé Z à plusieurs reprises quant aux intentions de la plateforme compte tenu de ce changement législatif. Celle-ci ne lui aurait cependant jamais répondu.
11. M. X détaille le contenu de la présomption et considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).

12. M. X estime en outre que la présomption applicable aux activités de transport routier et la logistique pour compte de tiers aboutirait à la même conclusion.
13. S'agissant des critères généraux, il considère que l'examen de ceux-ci ne fait que renforcer la présomption de relation de travail salariée et ne révèle à tout le moins aucun élément incompatible avec une telle relation de travail sous autorité, de sorte la présomption ne pourrait être renversée.

Position de Z

14. Z indique tout d'abord n'avoir jamais entretenu aucun contact avec M. X, et s'interroge sur sa prétendue volonté de conclure une relation de travail avec elle.

Z se dit particulièrement interpellée par le fait que M. X n'ait jamais pris contact avec elle avant de saisir la Commission.

Z relève que le courrier du 20 octobre 2022 adressé par M. Y à F, déposé par M. X (pièce 21), ne le concernait pas personnellement, l'auteur du courrier n'indiquant nulle part qu'il agissait pour M. X.

15. Z relève que M. X a communiqué à la Commission (annexe 1 de M. X) des conditions générales non-applicables aux coursiers puisqu'il s'agit de celles destinées aux clients (consommateurs) dans le cadre de l'utilisation de l'application/du site internet pour leurs commandes ; Z dépose les conditions générales applicables aux coursiers (annexe 5).
16. Z constate que M. X n'avance aucun élément pratique qui concernerait sa relation professionnelle avec elle mais « *se contente (...), par le biais d'une argumentation particulièrement développée pour un prestataire qui n'a jamais contracté avec Z (...), de se référer à des circonstances totalement étrangères à son cas* », en fournissant des allégations (incorrectes) qui concernent d'autres coursiers et en faisant état de multiples documents et extraits du site internet qui, soit n'existent plus, soit ne sont plus à jour (comme la « *Charte de la Communauté Z* » qui est un document qui « *n'existe plus en Belgique* »).
17. Sur le fond, Z considère qu'aucun des 8 critères de l'article 337/3 de la loi-programme n'est rempli, et que la relation de travail doit être présumée s'effectuer sur une base indépendante ; même s'il fallait considérer que 3 de 8 critères ou 2 des 5 derniers critères étaient remplis, la présomption serait renversée au regard des critères généraux.
18. Dans ses observations communiquées après l'audience, Z soulève l'irrecevabilité de la demande de M. X, considérant que celui-ci n'envisage manifestement pas de s'engager dans une quelconque relation de travail. Z dénonce une instrumentalisation de la procédure et souligne que M. X ne l'a jamais contactée à titre personnel au sujet de la relation de travail ici en cause mais bien au nom de la G.

Examen de la demande

19. La Commission croit utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de travail. La Commission est ainsi amenée à se prononcer « *dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain* »⁴⁷, et elle peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* » ou dans un délai d'un an à compter du début de cette relation.⁴⁸

⁴⁷ Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

⁴⁸ Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article dispose : « *Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 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.* »

Cette mission de la Commission n'a pas été modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui a introduit la présomption applicable aux plateformes, et a également modifié le fonctionnement de la Commission en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision. Au cours des travaux parlementaires, le vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes et des Indépendants a en effet déclaré :

« que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des rulings préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les rulings préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires. »⁴⁹

Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Il ne s'agit pas de trancher des litiges, ce qui relève des cours et tribunaux.

20. Rappelons également le principe posé par les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 selon lequel l'exécution effective d'une relation de travail doit correspondre à la nature de celle-ci, la priorité devant être donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de la relation de travail, si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

21. La proposition de directive⁵⁰ de la Commission européenne dont s'inspire la loi du 3 octobre 2022 va dans le même sens et consacre le principe de la primauté des faits, ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, qui reproduit le considérant n° 21 de la proposition de directive : « *Le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie.* »⁵¹

L'exposé des motifs cite également l'article 3.2 de la proposition de directive selon lequel :

« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »⁵² Cette exigence de prise en compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail est reprise à l'article 337/3, § 3, de la loi sur les relations de travail.

22. Ainsi, la qualification à laquelle se livre la Commission doit être prioritairement guidée par les faits, et elle doit tenir compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, indépendamment de la description des conditions de travail contenue dans les documents contractuels et dans les conditions générales de la plateforme.

⁴⁹ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, rapport de la première lecture fait au nom de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, Doc parl, Ch., n° 55-2810/002, p. 70.

⁵⁰ Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

⁵¹ Exposé des motifs, Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

⁵² Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

23. Rappelons enfin que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.⁵³
24. Il appartient donc à la Commission de qualifier une relation de travail à partir des faits qui lui sont soumis, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, et de se prononcer sur une relation de travail déterminée, non de se prononcer de façon générale sur le type de relation de travail pouvant être nouée entre une plateforme et ses livreurs.
25. Ceci implique que les parties puissent à tout le moins s'accorder – ou ne pas exclure de s'accorder - sur certains des paramètres essentiels de la relation de travail qu'elles envisagent de nouer, et qu'elles fournissent à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.
26. Or en l'espèce, la Commission constate que la relation de travail n'a fait l'objet d'aucun commencement d'exécution, et qu'en ce qui concerne les critères de la présomption applicable aux plateformes numériques, les parties sont en total désaccord sur les conditions dans lesquelles elles pourraient être amenées à travailler ensemble. Compte tenu de cette opposition fondamentale, la relation de travail ici en cause apparaît en réalité purement hypothétique.

Cette opposition fondamentale se manifeste également dans l'attitude contentieuse que les parties ont chacune adoptée au cours de la procédure.

27. Ceci n'affecte pas la recevabilité de la demande, laquelle peut, comme cela a été rappelé, concerner une relation de travail qui n'a pas encore commencé.
28. Cette situation a toutefois comme conséquence que la Commission ne peut se fonder sur des faits relatifs à l'exécution effective du travail, qu'il s'agisse d'éléments issus de l'exécution de la relation de travail ou d'éléments sur lesquels les parties pourraient s'accorder.

Les éléments produits par M. X à l'appui de sa demande ont en effet été recueillis en dehors de tout commencement d'exécution de la relation de travail.

Ils sont issus de relations de travail actuelles ou passées entre Z et d'autres livreurs (voir les « captures d'écrans » de l'application mobile - pièces 15 à 20 annexées au formulaire de demande), ou détachés de toute relation de travail effective (conditions générales, charte de la communauté Z, site internet, échanges de courriers concernant d'autres coursiers ou relatifs à des questions plus générales).

Ces éléments sont sans lien aucun avec la relation de travail ici en cause, à supposer que cette relation ne soit pas purement hypothétique.

29. Si la Commission procédait à la qualification de la relation de travail à partir de ces éléments, elle ne pourrait le faire que de manière abstraite, conditionnelle et hypothétique, alors qu'il lui appartient de se prononcer de manière concrète et individualisée, seule approche de nature à offrir aux parties la sécurité juridique qui est le but du « *ruling social* ».
30. Les informations communiquées par Z concernant le fonctionnement de son application mobile « Zz » ne permettent pas une autre conclusion. D'une part, ces éléments sont eux aussi sans lien avec la relation de travail déterminée ici en cause. D'autre part, ils n'ont pas été recueillis dans des conditions normales d'utilisation mais par un huissier requis par Z, lequel s'est rendu dans les bureaux de Z et s'est inscrit comme coursier sur l'application à l'aide d'un profil test déjà existant en utilisant une adresse

⁵³ Article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

e-mail qui lui a été fournie (x.x+test+courier2@Z.com). En outre, il est impossible pour la Commission de déterminer à quel point l'application utilisée par l'huissier est identique à celle utilisée par les livreurs. En effet, l'huissier constate pouvoir consulter les « opportunités » mais précise « Il m'est ici déclaré par la requérante que cette fonctionnalité n'est pas utilisée en Belgique ». L'huissier est également en mesure de consulter un écran « Charte de la Communauté Z » avec un lien vers cette charte. Cependant, le constat mentionne « Il m'est déclaré ici par la requérante que la Charte de la Communauté n'est plus applicable en Belgique, de sorte que le maintien de ce pop-up est une erreur et que celui-ci va être supprimé ».

Décision de la Commission

31. Compte tenu de ce qui précède et de sa mission légale, la Commission estime ne pas pouvoir qualifier la relation de travail qui lui est soumise, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effective ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.10. Dossier n° 254 - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures (NACEBEL 25.110)

Verzoekende partijen:

- X BV
- Y BV

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 adviezen uit te brengen en 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, vertegenwoordigd door bestuurder mevr. A en Y BV, vertegenwoordigd door bestuurder dhr. B, dienden op 21 juni 2023 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 3 juli 2023 bevestigde dhr. B dat deze aanvraag tot doel had een beslissing van de Commissie te bekomen. Op 7 juli 2023 bevestigden mr. C en mr. D dit als vertegenwoordigers van mevr. A.

Op 5 juli 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen.

Mr. C en mr. D antwoordden op 14 juli 2023 namens mevr. A. Dhr. B antwoordde op 3 augustus 2023.

De Commissie stelde de partijen op 29 augustus 2023 in kennis van elkaars antwoord op de gestelde vragen.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van X BV en Y BV dan ook onderzocht.

Tijdens de zitting waren dhr. B, bestuurder van Y BV, dhr. E, bestuurder van X BV, mevr. F, personeelsdienst X BV, mr. C en mr. D, raadslieden van X BV aanwezig. Zij werden allen gehoord.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. B was van 1 augustus 2011 tot 31 maart 2023 werknemer van X BV. Deze vennootschap heeft als activiteit de vervaardiging van metalen constructiewerken en allerhande metaalwerken op maat. Dhr. B werkte er als arbeider. Zijn taken bestonden uit het lassen en het bewerken van metaalconstructies in het atelier van X of ter plaatse bij klanten. Hij was voltijds in dienst. Op 30 maart 2023 werd deze arbeidsovereenkomst in onderling overleg beëindigd.

Op 3 april 2023 sloten X BV en Y BV een samenwerkingsovereenkomst. Y BV betreft de vennootschap die op 3 april 2023 door dhr. B werd opgericht en waarvan hij enige aandeelhouder en bestuurder is.

Deze samenwerkingsovereenkomst bepaalt samengevat het volgende:

- Het voorwerp van de dienstverlening van Y aan X betreft technisch teken- en calculatiewerk bij de opdrachtgever.

- X meent dat zij nood heeft aan de diensten van Y ten belope van ongeveer 24 uur per week. Dhr. B zal de vereiste tijd en de invulling van deze tijd naar eigen best vermogen inschatten en invullen.
- Dhr. B zal deze prestaties steeds zelf leveren. Hij kan zich enkel laten vervangen met voorafgaand schriftelijk akkoord van BV X.
- Dhr. B zal deze taken verrichten op de maatschappelijke zetel van Y, evenals op elke plaats die noodzakelijk of nuttig is voor de uitvoering van de diensten.
- Y ontvangt een vergoeding van 45 euro per uur (excl. BTW). Deze vergoeding wordt betaald op basis van een maandelijkse factuur, inclusief overzicht van de gepresteerde uren van B. - De overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 17 april 2023.
- Partijen komen overeen om uiterlijk op 30 juni 2023 bij de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie een gezamenlijk verzoek in te dienen. Zij wensen via een beslissing van de Commissie uitsluitsel te krijgen over het feit of deze samenwerking al dan niet kan beschouwd worden als schijnzelfstandigheid. Ingeval de Commissie een negatieve beslissing neemt, zal de overeenkomst van rechtswege een einde nemen.

2.- 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 natuurlijk 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 merkt voorts 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 Arbeidsrelatieswet)

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.

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.

4.- Hoewel de onderneming zich in zijn algemeenheid bevindt in de bouwsector, is het vermoeden van arbeidsrelatie vermeld in artikel 337/1, §1, 1° Arbeidsrelatieswet niet van toepassing. Deze wetsbepaling verwijst immers naar de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, §2 van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde. Dit artikel 20, §2 stelt het volgende: *"Wordt bedoeld alle werk in onroerende staat in de zin van artikel 19, § 2, van het Wetboek. Het vermoeden van arbeidsrelatie voor de bouwsector slaat dus niet op intellectuele arbeid verricht door bedienden"* (Advies nr. 1821 van de NAR, p. 6).

De voorliggende arbeidsrelatie heeft geen betrekking op het uitoefenen van werk in onroerende staat. Het gaat louter om teken- en calculatiewerk verricht voor een bouwonderneming. Dit soort studiewerk is ook volgens de fiscale administratie geen werk in onroerende staat is (Administratieve richtlijnen en commentaren, *Fisconet*, BTW-handleiding, nr. 63).

Bijgevolg moet de voorliggende arbeidsrelatie beoordeeld worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 Arbeidsrelatieswet, met name de wil der partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

4.- De Commissie stelt vast dat dhr. B een vennootschap heeft opgericht om activiteiten te ontplooiën die wezenlijk verschillen van de werkzaamheden die hij als arbeider van X BV verrichtte. De activiteiten die hij uitoefent in het kader van zijn vennootschap, zijn de volgende: de verkoop van tweedehandsvoertuigen, activiteit die hij voordien in zelfstandig bijberoep deed, en teken- en calculatiewerk, waarvoor hij een bijzondere opleiding volgde.

Hoewel het zo is dat dhr. B zelf het teken- en calculatiewerk voor X BV zal verrichten en deze laatste ook een bijzonder vertrouwen stelt in de expertise van dhr. B, komt het de Commissie - alle omstandigheden in acht genomen - voor dat de vennootschap Y niet werd opgericht met het doel het voortbestaan van een rechtstreekse arbeidsrelatie tussen dhr. B en X BV te verhullen. Tijdens de hoorzitting kwam naar voor dat dhr. B de bewuste keuze heeft gemaakt om aan zijn professionele carrière een nieuwe wending te geven, waarbij hij geheel andere activiteiten zal ontplooiën dan deze dewelke hij uitoefende als werknemer.

Volledigheidshalve merkt de Commissie op dat een onderzoek van het dossier ook geen elementen aan het licht heeft gebracht die erop wijzen dat dhr. B het teken- en calculatiewerk dat hij namens Y BV zal verrichten voor X BV, onder gezag zal uitvoeren. Hij beschikt over een ruime vrijheid op gebied van de organisatie van zijn arbeid en zijn arbeidstijd, zonder enige vorm van hiërarchische controle.

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

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

bij meerderheid van stemmen

dat de relatie tussen X BV en Y BV geen arbeidsrelatie is, doch een overeenkomst tot het verrichten van een dienst tussen twee vennootschappen en dat er in het kader van die samenwerking geen rechtstreekse arbeidsrelatie bestaat tussen X BV en dhr. B.

dat de activiteit die dhr. B namens Y BV voor X BV uitoefent, een zelfstandige beroepswerkzaamheid betreft.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 31 augustus 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve: 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond" Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: "Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend."

5.11. Dossier n° 255 – Secteur d'activité : Commerce de gros de journaux, de livres et de périodiques (NACEBEL 46.491)

Partie demanderesse : X. - représentée par Y,CHRO de X.

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 25 septembre 2023, la société X, représentée par Y,CHRO de X, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs trieurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

La partie requérante a annexé au formulaire de demande :

- La lettre de la société X à la Commission du 19 juillet 2023 ;
- Un extrait du Cahier des charges nr. Z, relatif à la sous-traitance ;
- Un extrait des éclaircissements au Cahier des charges nr. Z, relatif au point B.9 du Cahier des charges ;
- Un exemple de contrat de travail d'employé administratif (CDI) ;
- Un exemple de contrat de travail de trieur (CDD) ;
- Le règlement de travail de la société X. ;
- 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.

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs trieurs de journaux pour laquelle la Commission a déjà rendue 2 décisions le 15 juin 2018 et le 22 novembre 2021. La relation de travail envisagée est une relation de travail avec des travailleurs salariés.

La partie requérante n'a pas demandé à être entendue.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis telle que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Examen de la demande

Les dispositions prévues aux chapitres V/1 et V/2 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.

Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux prévus à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

5. La volonté des parties

Dans le chef de X, l'intention de conclure un contrat de travail est certaine. 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.

6. La liberté d'organisation du temps de travail

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.

7. La liberté d'organisation du travail

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que l'organisation du travail est réglée par le règlement de travail et les nombreuses procédures opérationnelles.

8. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que :

- le trieur sera soumis à un contrôle hiérarchique ;
- les modalités de rémunération seront fixées dans le contrat.

Avis de la Commission

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail entre la partie requérante et ses futurs travailleurs salariés est recevable et fondée,
- pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la relation de travail, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et ses annexes, ne contredisent pas la qualification de travailleur salarié que X souhaite donner à cette relation de travail.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

5.12. Dossier n° 256 – Secteur d'activité : Secteur d'activité Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : X, - représentée par Y, gérant.

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 25 septembre 2023, la société X, représentée par Y, gérant de la société, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs chauffeurs dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

La partie requérante a annexé au formulaire de demande :

- La lettre de la société X à la Commission, du 19 juillet 2023 ;
- Un extrait du Cahier des charges nr. Z, relatif à la sous-traitance ;
- Un extrait des éclaircissements au Cahier des charges nr. Z, relatif au point B.9 du Cahier des charges ;
- La lettre de la société A à la Commission, du 19 juillet 2023 ;
- Le modèle de contrat de travail de Chauffeur ;
- Le règlement de travail de la société X (et ses annexes) ;
- Un document reprenant les critères spécifiques au secteur 140.03 ;
- Une convention entre la société A et la société X (et son avenant).

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs chauffeurs pour laquelle la Commission a déjà rendue 2 décisions le 15 juin 2018 et le 22 novembre 2021. La relation de travail envisagée est une relation de travail avec des travailleurs salariés.

La partie requérante n'a pas demandé à être entendue.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis telle que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Examen de la demande

A. Application des critères de présomption

Les dispositions prévues au chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail trouvent à s'appliquer en l'espèce.

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 et/ou personnes pour le compte de tiers. Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, §1^{er}, de la loi-programme précitée.

Selon l'article 337/2, §3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au §1^{er}. 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 quant à lui 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* ». A 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 compétence⁵⁴.

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.

A cet égard, la société X 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 X ;
- Les chauffeurs n'ont aucun pouvoir de décision concernant la politique d'achat de la société X ;
- 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 X vis-à-vis d'autres personnes ;
- Les chauffeurs ne sont ni propriétaires ni locataires des locaux de la société X. Ils ne sont ni propriétaires ni titulaires du leasing des véhicules qu'ils conduisent dans le cadre du contrat de travail de la société X.

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

B. Application des critères généraux

La présomption susmentionnée 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. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

9. La volonté des parties

Dans le chef de X, l'intention de conclure un contrat de travail est certaine.

⁵⁴ 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 ;

3° exercent une activité consistant à fournir à des tiers des services d'accompagnement de véhicules exceptionnels en vue de la sécurité routière.

§ 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°, de la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés. (...)

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.

10. La liberté d'organisation du temps de travail

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.

11. La liberté d'organisation du travail

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que l'organisation du travail est régie par le règlement de travail et les nombreuses procédures opérationnelles.

12. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que :

- le chauffeur sera soumis à un contrôle hiérarchique ;
- les modalités de rémunération seront fixées dans le contrat.

Avis de la Commission

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail entre la partie requérante et ses futurs travailleurs salariés est recevable et fondée,
- pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la relation de travail, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et ses annexes, ne contredisent pas la qualification de travailleur salarié que X souhaite donner à cette relation de travail.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

5.13. Dossier n° 258 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Verzoekende partij:

- Dhr. A

Vraag tot advies over de 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 adviezen uit te brengen en 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. A diende op 3 augustus 2023 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 9 augustus 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen.

Dhr. A antwoordde op 11 augustus 2023.

De Commissie hoorde de dhr. A op haar zitting van 31 augustus 2023.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van Dhr. A dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. A is zaakvoerder van de VOF X.

Hij wenst met deze vennootschap een overeenkomst af te sluiten met de NV Y. Het voorwerp van de overeenkomst zou erin bestaan de functie van business controller uit te oefenen bij de Y-Group.

De NV Y betreft een groothandel in vloeibare brandstoffen.

Deze samenwerkingsovereenkomst bepaalt samengevat het volgende:

- Dhr. A zal de nodige tijd besteden aan de uitvoering van de diensten, met een minimum van 220 dagen per kalenderjaar.
- Dhr. A is vrij zelf te beslissen hoe en wanneer hij de diensten uitvoert.
- De prestaties zullen worden geleverd binnen de lokalen van de opdrachtgever Y.
- Minstens éénmaal per week zullen de partijen de uitvoering van de opdrachten bespreken.
- VOF X ontvangt een vaste vergoeding van 132.000€ excl. BTW per kalenderjaar. Maandelijks zal er 1/12 van gefactureerd worden, namelijk ten belope van 11.000€ excl. BTW. De NV Y kan dhr. A voor uitzonderlijke resultaten een bijkomende vergoeding toekennen. Het bedrag hiervan wordt bepaald door de NV Y.
- Indien dhr. A gedurende een periode van minstens één maand geen diensten uitvoert, dan wordt de betaling van de vaste vergoeding geschorst.
- Dhr. A heeft het recht gebruik te maken van een laptop van NV Y.
- De overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en neemt een aanvang op 18 september 2023.

2.- 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 natuurlijke persoon de vennootschap slechts aanwendt als "*scherm*" om dit te verhullen.

De Commissie is slechts bevoegd om advies te geven 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 advies te geven over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij het uitoefenen van haar adviserende taak wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijk persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan vermag de Commissie een advies te geven over de aard van deze arbeidsrelatie.

De Commissie merkt voorts 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 Arbeidsrelatieswet)

3.- De Commissie stelt vast dat de samenwerking tussen NV Y en VOF X een samenwerking betreft tussen twee vennootschappen. Het is VOF X die de hoofdverbintenis op zich neemt om een dienst te verstrekken. Uit het ontwerp van overeenkomst kan minstens impliciet worden afgeleid dat VOF X haar diensten niet alleen kan leveren door hiervoor een beroep te doen op dhr. A, maar ook door beroep te doen op eigen werknemers of onderaannemers (zie art. 2 van de overeenkomst).

De vaststelling dat dhr. A voor de toepassing van het niet-concurrentiebeding en het afwervingsverbod (art. 10) alsook voor de toepassing van een vertrouwelijkheidsbeding partij is bij de overeenkomst, doet geen afbreuk aan de vaststelling dat er op juridisch vlak daadwerkelijk een rechtsrelatie tot stand komt tussen VOF X en NV Y. De bedingen van het ontwerp van overeenkomst laten niet toe te besluiten dat de bedoeling van de partijen er in werkelijkheid zou uit bestaan een arbeidsrelatie met dhr. A zelf tot stand te brengen.

De Commissie merkt wel op dat de bedingen van de overeenkomst dan ook wel op een wijze moeten worden uitgelegd, die verzoenbaar is met de voornoemde partijbedoeling:

- De verwijzing in de preambule dat VOF X over de nodige knowhow en ervaring beschikt, betreft een verwijzing naar de knowhow en ervaring die aanwezig is in de schoot van de vennootschap, ongeacht door wie deze knowhow en ervaring wordt aangebracht.
- Het beding dat bepaalt dat VOF X de functie van "*business controller*" zal uitoefenen, slaat op de uitoefening van deze functie door om het even welke lasthebber of aangestelde van VOF X, en niet op de verplichte uitoefening van deze functie door dhr. A.
- Het beding dat VOF X minimum 220 kalenderdagen zal wijden aan de opdracht, moet worden beoordeeld aan de hand van de gecumuleerde prestaties geleverd door elke lasthebber en/of aangestelde van VOF X, en niet enkel aan de hand van de prestaties die persoonlijk door dhr. A worden geleverd.

- Het beding dat de diensten hoofdzakelijk zullen worden geleverd binnen de lokalen van de opdrachtgever, houdt geen verplichting in voor een welbepaalde persoon, in het bijzonder dhr. A, om aanwezig te zijn in de lokalen van de opdrachtgever, doch houdt enkel in dat iemand namens VOF X aanwezig zal zijn in de lokalen van de opdrachtgever, ongeacht wie deze persoon is (zaakvoerder, een andere aandeelhouder, een onderaannemer of een werknemer van VOF X).
- De beoordeling van een periode van afwezigheid en onvermogen om prestaties te leveren die desgevallend moet gebeuren voor de toepassing van artikel 6.3 en 7.a van het ontwerp van overeenkomst (met betrekking tot de betaling van de vergoeding en de mogelijkheid tot beëindiging van de overeenkomst), gebeurt niet enkel in het licht van de eventuele afwezigheid en/of onbeschikbaarheid van dhr. A, zodat in het voordeel van VOF X ook rekening moet gehouden worden met de prestaties geleverd door andere lasthebbers en/of aangestelden van VOF X.

Een andere interpretatie van deze bepalingen, met name een interpretatie die inhoudt dat NV Y erop staat dat de functie van “*business controller*” enkel en alleen door dhr. A wordt uitgeoefend, met als gevolg dat van hem wordt geëist dat hij zich minimum 220 kalenderdagen ter beschikking stelt en aanwezig is in de lokalen van de opdrachtgever zonder zich te kunnen laten vervangen, zou immers wel wijzen op de onderliggende, verdoken bedoeling (in hoofde van de opdrachtgever) om een (rechtstreekse) arbeidsrelatie tot stand te brengen met dhr. A, dit in weerwil van de tussenschakeling van de vennootschap VOF X. De voornoemde elementen (vereiste van minimumprestaties, verplichte aanwezigheid op de werkvloer) zouden in dat geval daarenboven ernstige aanwijzingen opleveren van de mogelijkheid om gezag uit te oefenen. Dit is zeker ook zo omdat de overeenkomst ook bepaalt dat de opdrachtgever in het kader van de overeenkomst van onbepaalde duur ook bijkomende of aanvullende taken kan geven. Dhr. A verklaarde hieromtrent dat deze taken zullen worden bepaald door de CEO en/of CFO, hetgeen dan in feite neerkomt op het eenzijdig bepalen van de taken door de opdrachtgever, terwijl een opdrachtgever en een zelfstandige opdrachtnemer in normale omstandigheden in onderling akkoord de aard en de omvang van elke opdracht bepalen, zonder dat de opdrachtgever deze lopende de overeenkomst eenzijdig kan bepalen of wijzigen.

Tijdens de hoorzitting liet dhr. A verstaan dat hij de bedingen van het ontwerp van overeenkomst wel degelijk zo begrijpt dat de verplichtingen als dusdanig niet op hem persoonlijk rusten, en dat hij effectief de mogelijkheid heeft om onderaannemers en/of werknemers in te schakelen. Hij gaf ook aan bezwaar te zullen aantekenen tegen enige toepassing of uitlegging van de overeenkomst die zijn vrijheid van organisatie van de arbeid en arbeidstijd zou inperken op een wijze die verder gaat dan noodzakelijk voor de uitvoering van de opdracht. Over eventuele bijkomende taken of opdrachten laat hij uitschijnen dat daarover nog onduidelijkheid bestaat, maar dat hij verwacht dat daarover eerst verdere besprekingen en onderhandelingen zullen moeten volgen.

Omdat de Commissie in deze zaak enkel dhr. A hoorde, houdt de Commissie ook enkel rekening met zijn persoonlijke uitlegging van de bedingen van het ontwerp van overeenkomst, uitlegging die op zich te verzoenen valt met de tekst van de overeenkomst. Deze interpretatie is niet onverenigbaar met een kwalificatie als een dienstenovereenkomst tussen twee vennootschappen, in uitvoering waarvan dhr. A in volledige onafhankelijkheid een zelfstandige beroepswerkzaamheid zal ontplooien.

De Commissie wenst niettemin te onderstrepen dat de partijen bij de uitvoering van de overeenkomst de nodige waakzaamheid aan de dag zullen moeten leggen en de grenzen hiervan zullen moeten respecteren. Indien het in de praktijk zo zou zijn dat de arbeidsprestaties enkel en alleen door dhr. A moeten worden verricht, met alle bijhorende verplichtingen op gebied van organisatie van de arbeid en de arbeidstijd, dan is er wel degelijk sprake van een toestand die onverenigbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit is zeker zo omdat een persoonlijke verplichting om aanwezig te zijn op de werkvloer, gecombineerd met de mogelijke gevolgen op gebied van vergoeding en beëindiging van de overeenkomst, de opdrachtgever hoe dan ook de mogelijkheid geeft om daadwerkelijk hiërarchische controle uit te oefenen.

Advies 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 Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij eenparigheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

De overeenkomst tussen VOF X en de NV Y (ontwerp), zoals uitgelegd door VOF X en haar zaakvoerder dhr. A, is een overeenkomst tot het verrichten van een dienst tussen twee vennootschappen, weliswaar in de mate dat de overeenkomst zo wordt uitgelegd en toegepast:

- **dat er op dhr. A géén persoonlijke verplichting rust om de functie van “business controller” uit te voeren, maar dat die verplichting slechts rust op VOF X, die hiervoor ook beroep kan doen op onderaannemers of werknemers;**
- **dat de bedingen inzake de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd niet persoonlijk op dhr. A rusten.**

De activiteiten die dhr. A in het kader van de uitvoering van die overeenkomst in dat geval en onder die omstandigheden in daadwerkelijke onafhankelijkheid zal leveren voor NV Y, betreffen de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 31 augustus 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: “De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38. In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk. In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning”

5.14. Dossier n° 259 - Secteur d'activité : Nettoyage courant des bâtiments (NACEBEL 81.210)

Verzoekende partijen:

- Dhr. X

- Mevr. Y

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 adviezen uit te brengen en 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 diens echtgenote mevr. Y dienden via mevr. Z, boekhouder, op 4 september 2023 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

Op 4 september 2023 verzocht de Commissie om bijkomende inlichtingen.

De Commissie ontving het antwoord op 28 september 2023.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag dan ook onderzocht. Betrokkenen werden uitgenodigd om gehoord te worden, maar gingen daar niet op in.

Beoordeling door de Commissie

1.- Mevr. Y werkt sedert 1 oktober 2022 als meewerkende echtgenote in het dienstenchequebedrijf van haar echtgenoot dhr. X.

Voor de prestaties die zij levert (schoonmaken en strijken) ontvangt zij dienstencheques van de klanten. Het departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid besliste op 22 augustus 2023 om de erkenning van de onderneming van dhr. X met uitstel in te trekken.

Eén van de inbreuken die werden vastgesteld betrof het feit dat er door de onderneming dienstencheques werden ingediend voor prestaties geleverd door werknemers die niet Dimona gemeld waren.

Artikel 2 quater, §4, 21° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques stelt immers volgende voorwaarde om een erkenning te krijgen: *"de onderneming verbindt zich ertoe geen prestaties die betaald worden met dienstencheques te laten verrichten door werknemers van wie de tewerkstelling niet voorafgaand aan de RSZ is gemeld conform het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels"*.

De prestaties in kwestie werden geleverd door mevr. Y die, als meewerkende echtgenote, onder de socialezekerheidsregeling voor zelfstandigen valt en derhalve niet bij de RSZ moet aangegeven worden.

Het echtpaar X-Y verzoekt de Commissie om over te gaan tot beoordeling van de arbeidsrelatie die tussen hen bestaat. De boekhouder van het echtpaar verduidelijkte aan de Commissie dat zij willen bekomen dat mevrouw Y toch voor het dienstenchequebedrijf van haar echtgenoot zou kunnen werken, zonder dat de erkenning van het bedrijf wordt ingetrokken.

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 Arbeidsrelatieswet)

Uit de toelichtingen die door de boekhouder van het echtpaar werd gegeven, blijkt dat de partijen het statuut van meewerkende echtgenote onder het sociaal statuut der zelfstandigen op zich niet in vraag stellen.

Noch in het aanvraagformulier, noch in de bijkomende inlichtingen die daarna werden verschaft, reikten de partijen elementen aan die erop zouden kunnen wijzen dat de echtgenote haar werkzaamheden wel onder het gezag van haar echtgenoot zou verrichten. De boekhouder van de partijen beaamde dat de echtgenote haar werkzaamheden niet onder het gezag van haar echtgenoot uitoefent. De partijen beogen met andere woorden geen herkwalificatie van hun arbeidsrelatie.

De kwalificatie als zelfstandige strookt bijgevolg met de wil van de partijen zoals zij die zelf hebben uitgedrukt. De effectieve uitvoering van de arbeidsrelatie komt hier ook mee overeen. Deze kwalificatie kan dan ook worden bevestigd.

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 Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directiegeneraal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

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

bij meerderheid van stemmen

dat de arbeidsrelatie tussen Mevr. Y en Dhr. X een zelfstandige samenwerking is (meewerkende echtgenote).

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 oktober 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve: 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond"

Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: "Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend."

5.15. Dossier n°260 - Secteur d'activité : Secteur d'activité Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Partie demanderesse : X, représentée par Y, Directeur administratif et financier de X.

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 8 juin 2023, le centre X a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande de décision. Dans le courrier qui accompagne le formulaire de demande, il est précisé que la demande tend à la prolongation de la décision n° 195 du 8 octobre 2020.
2. Le 17 juillet 2023, le secrétariat de la Commission a informé X des modifications introduites par la loi du 3 octobre 2022 *portant des dispositions diverses relatives au travail* en ce qui concerne la distinction à opérer désormais entre la procédure de décision et la procédure d'avis.
3. Lors de sa réunion du 3 octobre 2023, la Commission a décidé de traiter la demande dans le cadre de la procédure d'avis ; la requérante en a été informée le 6 octobre 2023.
4. M. Y, Directeur administratif et financier de X, a été entendu par vidéo-conférence par la Commission lors de la séance du 6 novembre 2023.
5. À la demande de la Commission, M. Y a communiqué, le 14 novembre 2023, des informations complémentaires concernant :
 - le cahier des charges des formations évoqué sous le titre « *possibilité d'exercice de contrôle hiérarchique* » dans le formulaire de demande ;
 - les normes de qualité évoquées sous le titre « *organisation du travail* » dans le formulaire de demande ;
 - les références de la législation wallonne en ce qui concerne le statut des formateurs qui interviennent dans la formation de base.

L'objet de la demande

6. X motive sa demande comme suit :

« Le Centre X organise, dans le cadre légal des décrets régissant le réseau wallon de formation X (organisme d'intérêt public wallon), des formations en apprentissage et des formations de chef d'entreprise où les formateurs ont un contrat de travail à tâches déterminées directement avec X. Le développement de formations continues nécessite d'autres prestations de services, dans un cadre différent que X ne peut prendre en charge. La présente demande a pour but d'obtenir un accord général pour que les formateurs en formation continue puissent signer un contrat de service. »⁵⁵

7. Dans un e-mail du 5 septembre 2023, M. Y précise que la demande de ruling social vise à « *(permettre) à un formateur de pouvoir effectuer, si possible pour une durée indéterminée, des prestations au sein d'un même exercice fiscal, tant sous le régime d'indépendant qui facture que sous le régime de contrat à durée déterminée.* »

⁵⁵ Formulaire de demande, p. 4-5.

8. Au vu des explications données par M. Y lors de l'audience et des informations complémentaires envoyées par la suite, le contexte de la demande peut se résumer comme suit :

- X organise des formations pour lesquelles elle fait intervenir des formateurs qui doivent par ailleurs être actifs dans leur secteur professionnel (comme salariés ou indépendants),
- une distinction est à opérer entre :
 - la « *formation de base* », laquelle recouvre l' « *apprentissage* » et la « *formation de chef d'entreprise* » ;
 - la « *formation continue* » et la « *formation en création d'entreprise* », au contenu plus spécifique et destinées à des professionnels en activité ou ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur ;
- les formateurs qui interviennent dans la « *formation de base* » doivent obligatoirement être engagés sous contrat de travail (celui-ci étant généralement conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini), ce qui, selon les explications données par la requérante, serait imposé par la réglementation wallonne (la Commission n'a cependant pas trouvé, dans la copie du décret wallon transmis par M. Y, de disposition explicite rendant obligatoire le recours à un contrat de travail pour les enseignants qui interviennent dans la formation de base) :
- en ce qui concerne la « *formation continue* » et la « *formation en création d'entreprise* », il n'y a pas de contrat de travail imposé et les formateurs exercent leurs prestations :
 - soit dans le cadre de contrats de travail tels que ceux utilisés pour la « *formation de base* » (il est précisé que ce sont souvent des formateurs qui interviennent également dans la « *formation de base* ») ;
 - soit comme indépendants, dans le cadre de conventions de prestation de services ; ces formateurs facturent leurs prestations au centre de formation en respectant un barème établi par X ;

9. M. Y souligne que « *les cours de formation de base étant régis par des référentiels, sont toujours complètement différents en termes d'horaire, de nombre d'heure et de contenu par rapport à ceux dispensés en création d'entreprise ou en formation continue.* »

10. X demande donc en substance à la Commission de déterminer si les formateurs qui interviennent sous statut d'indépendants dans la « *formation continue* » et la « *formation en création d'entreprise* » peuvent, sans risquer de perdre le statut d'indépendant sous lequel ils dispensent ces formations, intervenir également dans la formation de base dans les liens d'un contrat de travail.

Examen de la demande

11. La Commission a déjà validé à deux reprises la possibilité pour X de recourir à des formateurs indépendants.⁵⁶

12. Toutefois, la présente requête pose une question distincte sur laquelle la Commission ne s'est pas encore prononcée dans ses décisions antérieures rendues à la demande de X.

13. Suivant l'article 5bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires. »

⁵⁶ Décisions n° 93 du 5 septembre 2017 et n° 195 du 8 octobre 2020.

14. Cette disposition vise à « éviter que, sous prétexte que ces prestations sont exécutées dans le cadre théorique ou fictif d'une activité exercée à titre d'indépendant, celles-ci et la rémunération y afférente soient soustraites à l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. »⁵⁷
15. La notion d' « activités similaires » renvoie à des prestations qui, sans être identiques, sont en grande partie les mêmes. Il faut se demander si les tâches exécutées sont si étroitement liées qu'aucune distinction ne peut être faite entre celles exécutées sous le statut d'indépendant et celles exécutées dans les liens d'un contrat de travail. En d'autres termes, il convient d'examiner le degré d'imbrication des activités, et de vérifier si les tâches et la période au cours de laquelle elles ont été accomplies se confondent.⁵⁸ Jugé qu'il y a activités similaires lorsque les fonctions recouvrent un ensemble cohérent et concerne les mêmes missions, avec les mêmes clients.⁵⁹ Mais des activités simplement complémentaires ne sont pas nécessairement des activités similaires au sens de l'article 5bis.⁶⁰
16. Compte tenu de cette disposition, si les prestations devant être effectuées sous contrat de travail dans le cadre de la formation de base sont similaires aux prestations effectuées sous statut d'indépendant par les mêmes formateurs dans le cadre de la formation continue (et la formation en création d'entreprise), alors toutes les prestations effectuées par ces formateurs devraient être assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Leurs prestations sous statut d'indépendant devraient alors être requalifiées en relation de travail salariée.
17. Toutefois, compte tenu des explications qui ont été données concernant la nature spécifique des cours, selon qu'ils relèvent de l'une ou de l'autre des catégories de formations décrites plus haut, il peut être admis que les prestations données par les formateurs qui interviennent comme indépendants dans la formation continue (et la formation en création d'entreprise) ne sont pas nécessairement similaires à celles que X entend leur faire prêter sous contrat de travail dans la formation de base.
18. Il importe cependant que, dans les faits, il puisse être vérifié que ces deux catégories de prestations ne sont effectivement pas similaires, ce qui devrait notamment ressortir d'éléments tels que le contenu des cours, les référentiels mis en œuvre, l'organisation des cours et le niveau de formation et d'expérience professionnelle des publics auxquels ils s'adressent.
19. Sous cette réserve, les formateurs qui interviennent sous statut d'indépendants dans la formation continue et la formation en création d'entreprise peuvent, en conservant leur statut d'indépendant sous lequel ils dispensent ces formations, intervenir également dans la formation de base dans les liens d'un contrat de travail.

Avis de la Commission

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

⁵⁷ Doc. parl., Ch., sess. 1992-1993, rapport, n°945/3, p. 6.

⁵⁸ Voir, pour un cas d'application : Trib. Trav. Gand, 5 novembre 2018, R.G. n° 17/801/A et 17/831/A.

⁵⁹ C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2016, J.T.T., 2017, p. 76.

⁶⁰ C. trav. Bruxelles, 3 mars 2010, R.G. n° 2007/AB/50295.

Estime, à la majorité des voix, et sous la réserve mentionnée au point 17 ci-dessus,

- que la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée, en ce sens que les formateurs qui interviennent sous statut d'indépendants dans la formation continue et la formation en création d'entreprise peuvent, en conservant leur statut d'indépendant sous lequel ils dispensent ces formations, intervenir également dans la formation de base dans les liens d'un contrat de travail.

Ainsi décidé à la séance du 29/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

5.16. Dossier n°261 - Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : X, représentée par Y et Z

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 28 juillet 2023, la société X, représentée par Y, *Managing Director Belgium* de la société X et Z, CEO de la société X, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs distributeurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

Il a annexé au formulaire de demande une copie du modèle du contrat d'entreprise entre la société X et ses futurs distributeurs de journaux.

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs distributeurs de journaux. La relation de travail envisagée est une collaboration indépendante entre la partie requérante et, soit des travailleurs indépendants personnes physiques, soit des sociétés.

Messieurs Y et Z ont été entendus lors de la séance de la Commission du 6 novembre 2023, par vidéoconférence.

Des informations complémentaires ont été demandées et reçues le 6 novembre 2023. Les informations complémentaires sont les suivantes :

- Une explication de la tâche d'inspection des ouvriers polyvalents avec un exemple de rapport d'inspection ;
- Une clarification supplémentaire sur le « *retour d'information* » ;
- Une présentation PowerPoint partagée lors de la séance du 6 novembre 2023 ;
- Le format pdf du modèle de contrat d'entreprise entre la société X et ses futurs distributeurs de journaux.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis telle que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

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, de l'audition de la partie requérante et des informations complémentaires reçues, que la demande concerne aussi bien des relations de travail

envisagées entre la partie requérante et des personnes physiques qu'entre la partie requérante et des sociétés.

La demande n'est donc recevable qu'en ce qui concerne les relations de travail envisagées entre la partie requérante et des personnes physiques.

Examen de la demande

Les dispositions prévues aux chapitres V/1 et V/2 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. La présomption d'activité de transport de choses et/ou personnes pour le compte de tiers telle que prévue à l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, de la loi-programme précitée ne vise que le transport par route ; l'activité de distribution ici envisagée s'effectuant normalement à pied, la présomption précitée ne trouve pas à s'appliquer.

Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux prévus à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

13. La volonté des parties

Dans le chef de X, l'intention de conclure une collaboration indépendante est certaine ;

Le modèle de contrat d'entreprise en annexe du formulaire de demande précise clairement, que la relation de travail envisagée est une collaboration indépendante (article 1^{er}, § 1^{er}, du modèle de contrat d'entreprise) ;

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.

14. La liberté d'organisation du temps de travail

Le fait que l'horaire de travail soit clairement défini au sein du modèle de contrat d'entreprise (article 1^{er}, §§ 3 et 4) et dans le formulaire de demande, n'est pas incompatible avec la collaboration indépendante envisagée, l'horaire préétablie étant directement en lien avec la nature de l'activité de distribution de journaux.

15. La liberté d'organisation du travail

La partie requérante décrit l'organisation du travail comme suit : le distributeur organise son activité comme il l'entend, sur une base totalement autonome et indépendante sous réserve du résultat qu'il promet d'atteindre. (article 1^{er}, § 2, du modèle de contrat d'entreprise). Le distributeur est libre de choisir sa route, l'ordre de distribution et de compléter sa tournée avec d'autres activités de distribution.

De telles modalités d'organisation du travail ne sont pas incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

16. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Le modèle de contrat d'entreprise dispose clairement que la relation de travail se fait dans en dehors de tout lien de subordination envers la partie requérante (article 1^{er}, § 5, d.).

Avis de la Commission

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail entre la partie requérante et ses futurs collaborateurs indépendants personnes physiques est recevable et fondée,
- 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 collaboration indépendante que X souhaite donner à cette relation de travail.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

5.17. Dossier n°262- Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse: X, représentée par Y et Z

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 13 octobre 2023, la société X, représentée par Y, *Managing Director Belgium* de la société X et Z, CEO de la société X, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs transporteurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs transporteurs de journaux. La relation de travail envisagée est une collaboration indépendante entre la partie requérante et des sociétés.

Messieurs Y et Z ont été entendus lors de la séance de la Commission du 6 novembre 2023, par vidéoconférence.

Des informations complémentaires ont été demandées et reçues le 6 novembre 2023. Les informations complémentaires sont les suivantes :

- Les coordonnées des sociétés de transport envisagées dans le cadre de la sous-traitance du demandeur ;
- Une présentation PowerPoint partagée lors de la séance du 6 novembre 2023.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis tel que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

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, de l'audition de la partie requérante et des informations complémentaires reçues, que la demande ne concerne que des relations de travail envisagées entre la partie requérante et des sociétés.

La demande n'est donc pas recevable.

La Commission souhaite tout de même attirer l'attention sur la présomption d'activité de transport de choses et/ou personnes pour le compte de tiers telle que prévue à l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, de la loi-programme précitée.

En effet, il résulte de l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, de la loi-programme précitée qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses et/ou personnes pour le compte de tiers. Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, §1^{er}, de la loi-programme précitée.

Selon l'article 337/2, §3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au §1^{er}. 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 quant à lui 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* ». A 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 compétence.⁶¹

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.

Pour le surplus, la Commission n'est pas informée des conditions dans lesquelles les sociétés de transport citées par la requérante font travailler leurs propres transporteurs, personnes physiques.

Avis de la Commission

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 Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

⁶¹ 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 ;

3° exercent une activité consistant à fournir à des tiers des services d'accompagnement de véhicules exceptionnels en vue de la sécurité routière.

§ 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. (...)

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail est irrecevable.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

Les avis ne lient pas 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.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

5.18. Dossier n°263 – Secteur d'activité : Promotion immobilière résidentielle (NACEBEL 41.101)

Verzoekende partij:

- X

Vraag tot advies over de 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 adviezen uit te brengen en 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 verzocht op 2 november 2023 om een advies over de kwalificatie van een arbeidsrelatie.

Op 8 november 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen.

Dhr. X antwoordde op 12 november 2023.

De Commissie hoorde dhr. X op haar zitting van 30 november 2023.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van Dhr. X dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. X werkt sinds 1 mei 2013 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor de NV Y. Deze vennootschap heeft de ontwikkeling van residentiële bouwprojecten als activiteit. Dhr. X oefent de functie van werfleider uit.

Daarnaast is dhr. X ook zelfstandige in bijberoep. In die hoedanigheid werkt hij eveneens als werfleider en ook als bouwaannemer (renovatiewerken).

Hij wenst in de nabije toekomst de arbeidsovereenkomst met NV Y te beëindigen. Vervolgens wil hij op zelfstandige basis prestaties leveren voor zijn voormalige werkgever, dit in aanvulling op zijn andere activiteiten als zelfstandige. Hij wenst bijgevolg van zijn zelfstandige beroepsactiviteiten zijn hoofdberoep te maken. Hij heeft hiervoor 1 januari 2024 als startdatum voor ogen.

Hij sloot met de NV Y nog geen aannemingsovereenkomst. Hij wenst immers eerst een advies te bekomen van de Commissie. Hij wil uitsluiten dat er sprake zou kunnen zijn van schijnzelfstandigheid.

2.- De Commissie wijst er eerst en vooral 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 Arbeidsrelatieswet)

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.

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.

2.- De Commissie stelt vast dat dhr. X daadwerkelijk en oprecht de bedoeling heeft om zijn zelfstandige activiteiten verder uit te bouwen.

Niettegenstaande het vaststaat dat dhr. X als zelfstandige opdrachtnemer voor NVY dezelfde werkzaamheden zal verrichten als degene die hij momenteel als werknemer verricht, bracht het onderzoek van het dossier geen elementen aan het licht die erop wijzen dat dhr. X die werkzaamheden nog steeds onder gezag zal uitvoeren.

Dhr. X benadrukte tijdens de hoorzitting dat hij met NVY op dezelfde wijze zal samenwerken als met andere opdrachtgevers, waarvoor hij nu reeds op zelfstandige basis werkt. Dit houdt in dat hij:

- volgens de mogelijkheden van zijn agenda zal nagaan of hij een project kan aanvaarden.
- bij aanvaarding van een project zelf zal bepalen op welke dagen en op welke uren hij aan het project zal werken.
- het administratief werk daaromtrent van thuis uit zal doen met eigen arbeidsmiddelen en ook gebruik zal maken van een bedrijfswagen die door hemzelf wordt gefinancierd.
- zo nodig, bij onbeschikbaarheid, een deel van zijn taken kan doorgeven aan een derde.
- in het kader van taken op een autonome wijze overleg pleegt met de werfarchitect en de aannemers, zonder hieromtrent dwingende instructies te ontvangen van de opdrachtgever.
- zijn prestaties per uur zal factureren, zonder voorafgaande controle hierop door de opdrachtgever.

In tegenstelling tot nu zal NVY niet meer beschikken over de mogelijkheid om gezag uit te oefenen. Dhr. X zal daarentegen beschikken over een ruime vrijheid op gebied van de organisatie van zijn arbeid en zijn arbeidstijd, zonder enige vorm van hiërarchische controle.

Advies 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 Juridische Expertise, vast lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij eenparigheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

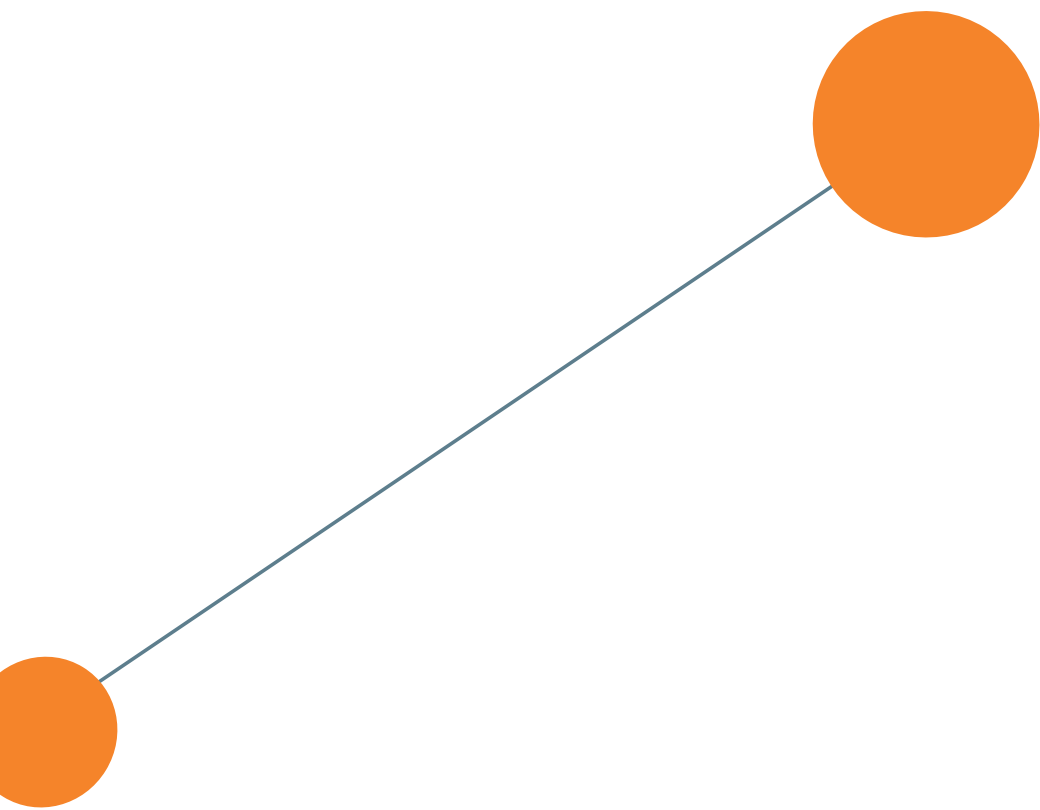
de activiteiten die dhr. X na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met de NV Y beoogt te verrichten voor diezelfde onderneming betreffen de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

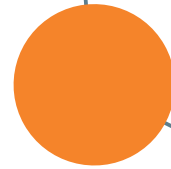
Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 30 november 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38. In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk. In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning"







Editrices responsables

Laurélie Vandenameele
Géraldine Elfathi

Layout

Service Communication - V. Liess

© 2024

**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

Email : CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website : www.commissionrelationstravail.belgium.be

Dépôt légal papier : D 2024/10.770/17

Dépôt légal électronique : D 2024/10.770/18