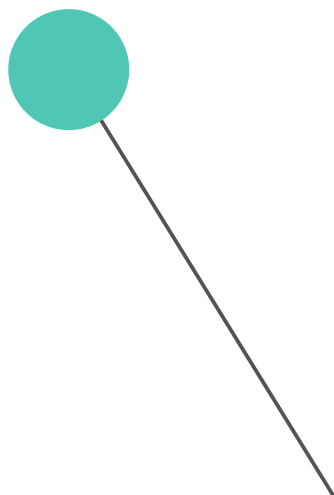
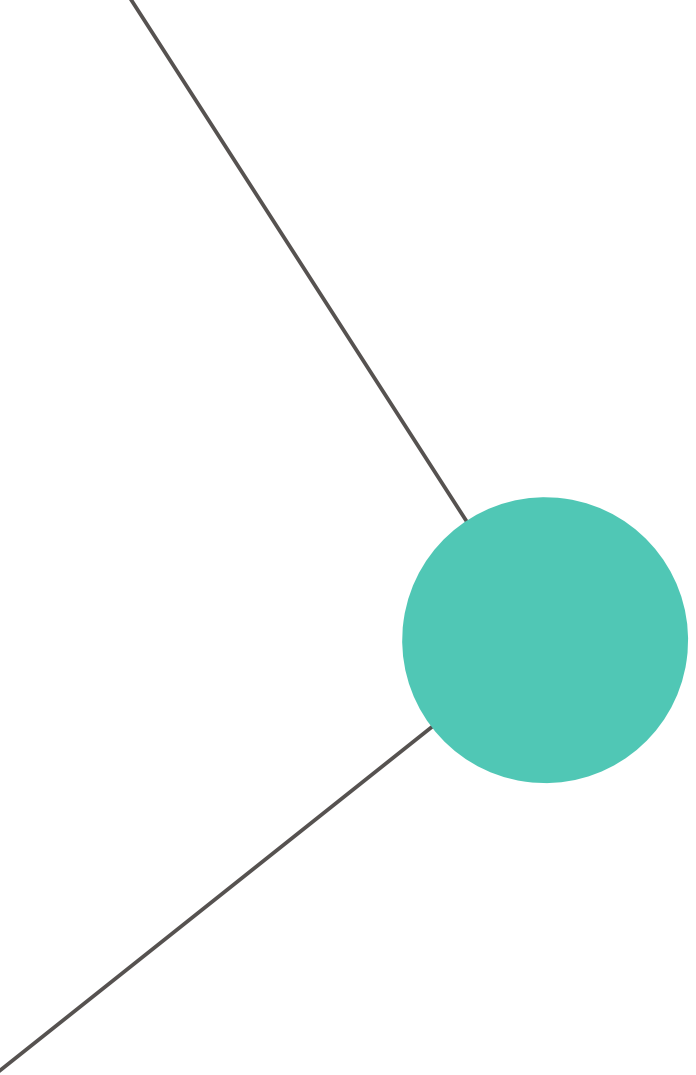




La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail



Rapport annuel 2017



SOMMAIRE

1. Rapport annuel	7
1.1. Dossiers traités	7
A. Dossiers entrants	7
B. Mode de saisine	7
C. Secteurs d'activité concernés	8
D. Répartition géographique des demandes	9
1.2. Analyse quant au contenu	10
A. Généralités	10
B. Irrecevabilité	11
C. Evaluation du fond des demandes	12
La volonté des parties	13
Liberté d'organisation du temps de travail	13
Organisation du travail	14
Contrôle hiérarchique	14
1.3. Evaluation sur base de l'art. 342 de la loi sur la nature de la relation de travail	14
1.4. Doctrine	15
1.5. Conclusions	15
2. Cadre historique et juridique	17
3. Législation	19
3.1. Loi-Programme du 27 décembre 2006	19
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	26
3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	29
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	30
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	31
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	31
3.7. Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant	32

3.8. 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	33
3.9. 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	34
3.10. 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	36
3.11. 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	36
3.12. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les 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	38
4. Règlement d'ordre intérieur	39
5. Formulaire de demande	43
6. Décisions	50
6.1. Décision n°077 - Secteur d'activité : Conseil en relations publiques et en communication (NACEBEL 70.210)	50
6.2. Décision n°078 - Secteur d'activité : Hôtels (NACEBEL 55.100)	51
6.3. Décision n°079 - Secteur d'activité : Commerce de gros d'automobiles (NACEBEL 45.111)	54
6.4. Décision n°080 - Secteur d'activité : Activités d'architecture de construction (NACEBEL 71.111)	56
6.5. Décision n°081 - Secteur d'activité : Commerce de gros de tapis (NACEBEL 46.472)	60
6.6. Décision n°082 - Secteur d'activité : Activités des agents et courtiers d'assurances (NACEBEL 66.220)	62
6.7. Décision n°083 - Secteur d'activité : Autres activités de construction spécialisées (NACEBEL 43.999)	63

6.8. Décision n°084 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)	68
6.9. Décision n°085 - Secteur d'activité : Activités de prepresse (NACEBEL 18.130)	71
6.10. Décision n°086 - Secteur d'activité : Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)	73
6.11. Décision n°087 - Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	75
6.12. Décision n°088 - Secteur d'activité : Transports routiers de fret (NACEBEL 49.410)	79
6.13. Décision n°089 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	81
6.14. Décision n°090 - Secteur d'activité : Enseignement de la conduite d'aéronefs et de bateaux (NACEBEL 85.532)	82
6.15. Décision n°091 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	84
6.16. Décision n°092 - Secteur d'activité : Commerce de gros de tapis (NACEBEL 46.472)	86
6.17. Décision n°093 - Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	87
6.18. Décision n°095 - Secteur d'activité : Activités des comptables et des comptables-fiscalistes (NACEBEL 69.202)	90
6.19. Décision n°096 - Secteur d'activité : Transports ferroviaires de fret (NACEBEL 49.200)	93
6.20. Décision n°097 - Secteur d'activité : Organisation de jeux de hasard et d'argent (NACEBEL 92.000)	95
6.21. Décision n°098 - Secteur d'activité : Recherche-développement en bio-technologie (NACEBEL 72.110)	99
6.22. Décision n°099 - Secteur d'activité : Autres activités pour la santé humaine (NACEBEL 86.909)	102
6.23. Décision n°101 - Secteur d'activité : Travaux de plomberie (NACEBEL 43.221)	108
6.24. Décision n°103 - Secteur d'activité : Conseil en relations publiques et en communication (NACEBEL : 70.210)	110
6.25. Décision n°105 - Secteur d'activité : Activités des médecins généralistes (NACEBEL 86.210)	111
6.26. Décision n°106 - Secteur d'activité : Autres activités sportives n.c.a. (NACEBEL 93.199)	113
6.27. Décision n°107 - Secteur d'activité : Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire (surface de vente comprise entre 400m ² et moins de 2500m ²) (NACEBEL 47.114)	115

1. RAPPORT ANNUEL

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

Voici ce rapport et les décisions correspondantes pour l'année 2017. Ces décisions ont été anonymisées.

La première partie du rapport aborde les caractéristiques des dossiers traités, après quoi, la deuxième partie les analyse quant au fond.

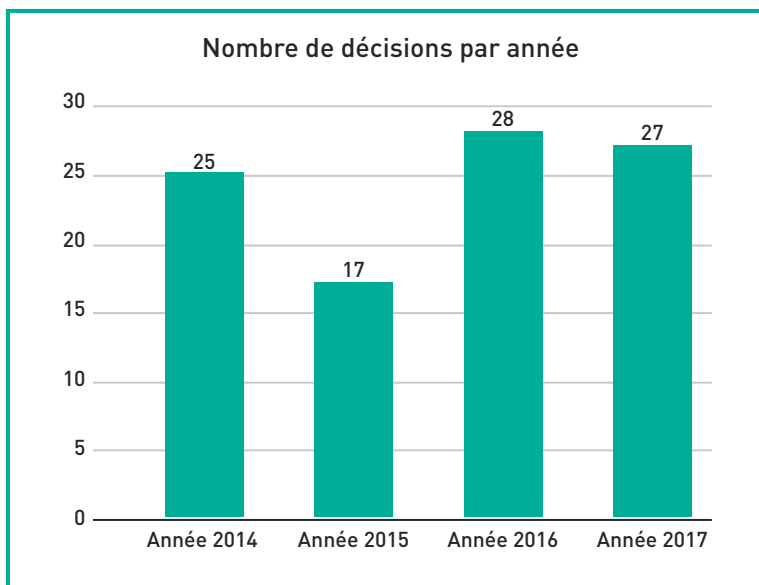
Ensuite, vous trouverez une description de l'historique et le cadre légal, un aperçu de la législation applicable, le règlement d'ordre intérieur, le formulaire de demande et, pour terminer, les décisions intégrales de 2017.

1.1. Dossiers traités

A. Dossiers entrants

La commission a rendu 27 décisions en 2017. Il y a également eu 2 demandes qui n'ont pas pu être traitées en raison de la législation actuelle, l'une (094) parce qu'elle émanait d'une organisation syndicale et l'autre (100) parce qu'il s'agissait d'une demande de l'auditorat du travail. Le nombre de demandes en 2017 était donc quasiment le même qu'en 2016 (28).

En 2015, 17 décisions avaient été rendues et, en 2014, elles étaient au nombre de 25.



Il y a encore eu 3 demandes en 2017 qui ont fait l'objet d'une décision début 2018. Elles n'ont pas été reprises dans ce graphique.

B. Mode de saisine

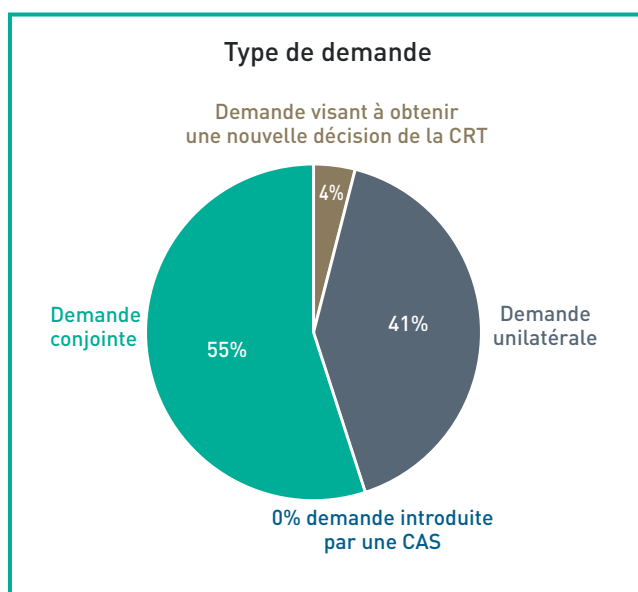
L'article 338 §2 de la loi sur la nature des relations de travail dispose qu'une demande de ruling peut avoir lieu de trois manières.

L'article 338, §2, alinéa premier, donne tout d'abord la possibilité de soumettre des relations de travail qui existent depuis longtemps à la commission, 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. Tout comme en 2016, il n'a pas pu être recouru à cette possibilité en 2017 étant donné que la loi sur la nature des relations de travail et tous les arrêtés royaux promulgués étaient déjà entrés en vigueur depuis plus d'un an avant le 1^{er} janvier 2016.

Par ailleurs, un indépendant débutant qui fait une demande auprès de sa caisse d'assurances sociales peut introduire une demande dans un délai d'un an après le début de la relation de travail. En 2017, il n'a pas été recouru à cette disposition décrite à l'article 338, §2, deuxième alinéa, et à l'article 8 de l'arrêté royal du 11 février 2013 (arrêté de fonctionnement).

Les dossiers ont toutefois été majoritairement ouverts conformément à la troisième possibilité qu'offre l'article 338 §2 et l'article 9 de l'arrêté de fonctionnement. Cette disposition précise qu'une demande peut avoir lieu à l'initiative de chaque partie dans le cas d'une relation de travail (visée) dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et ce, dans un délai d'un an après le début de la relation de travail. Un dossier a été introduit sur la base de cette dernière disposition dans 26 cas. Dans 12 cas, une seule partie a pris l'initiative. Dans 14 dossiers, cette demande découlait de l'initiative conjointe des deux parties : en effet, une demande à l'initiative des deux parties est a fortiori une demande à l'initiative de « toute partie ».

Sur la base de l'art. 338 §6 et de l'art. 10 de l'arrêté de fonctionnement, un demandeur qui a reçu une décision peut demander une nouvelle décision ; en 2017, il y a eu une seule demande de ce type.



C. Secteurs d'activité concernés

En ce qui concerne les secteurs d'activité¹ on a constaté tout comme les années précédentes, que les demandes proviennent de secteurs d'activité très divers. Néanmoins, en 2017, il y a eu une plus grande répartition des demandes entre les différents secteurs.

Il y a eu un seul dossier du secteur primaire et le secteur secondaire a représenté 3 dossiers. Tous les autres

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).

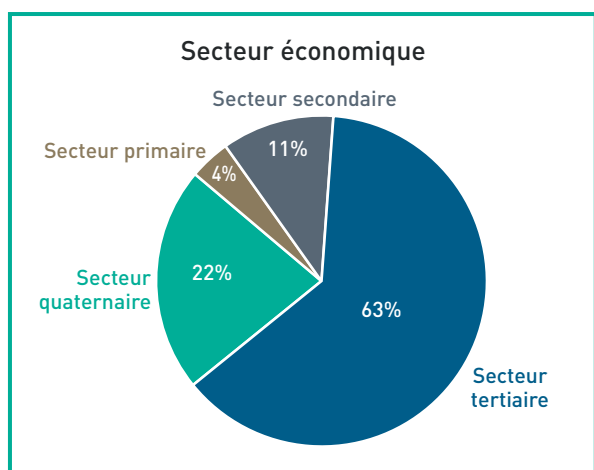
Le secteur secondaire comprend l'industrie, la construction et les entreprises de service public. Il s'agit de secteurs qui se consacrent au traitement de matières premières.

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.

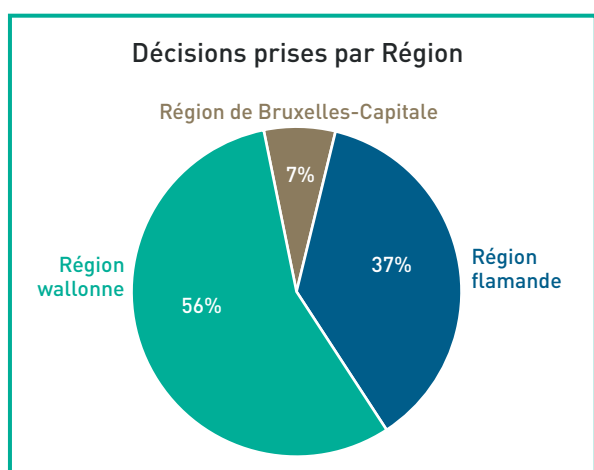
dossiers, à savoir 85% du total, provenaient du secteur des services (secteurs tertiaire et quaternaire). La plus grande partie provenait des services commerciaux : le secteur tertiaire représentait 17 dossiers (63%), tandis que le secteur quaternaire représentait 6 dossiers (22%), c'est-à-dire une légère baisse par rapport à 2016 dans les deux cas.

À peine trois dossiers sur 28 concernait les secteurs dits "à risques", à savoir les secteurs pour lesquels des critères spécifiques ont été définis (travaux immobiliers, gardiennage, secteur du transport, secteur du nettoyage, agriculture et horticulture). En l'occurrence, il s'agissait trois fois du secteur du transport. Dans aucun de ces trois dossiers, il n'y a eu de confrontation effective aux critères spécifiques, soit parce qu'il s'agissait d'une relation de travail familiale (dossier 068) soit parce qu'il s'agissait d'un employé (dossier 055) ou encore parce que le dossier était irrecevable (070).



D. Répartition géographique des demandes

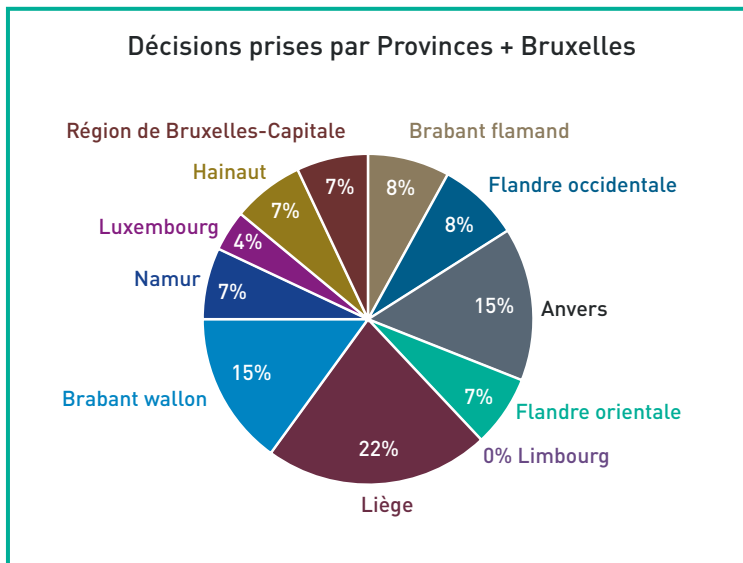
Si nous ventilons les demandes géographiquement, nous constatons de nouveau qu'il y a davantage de dossiers en Région wallonne (15 dossiers ou 56%) qu'en Région flamande (10 dossiers ou 37%). En Région de Bruxelles-Capitale, il y a eu 2 dossiers (7%).



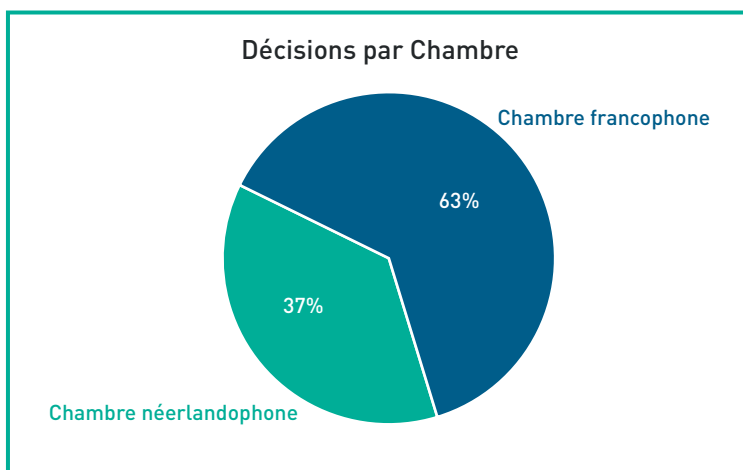
En ce qui concerne la Région wallonne, Liège arrive de nouveau clairement en tête avec 6 demandes. Le Brabant wallon a fourni 4 dossiers, tandis que Namur et le Hainaut en ont fourni chacun deux et le Luxembourg un seul dossier.

En Région flamande, 4 dossiers provenaient d'Anvers. La Flandre orientale, la Flandre occidentale et le Brabant flamand ont chacun fourni 3 demandes. Aucun dossier ne provenait du Limbourg.

2 demandes provenaient de la Région de Bruxelles-Capitale.



Au total, 17 demandes ont été traitées par la chambre francophone et 10 par la chambre néerlandophone.



La chambre francophone a traité tous les dossiers de la Région wallonne (15 dossiers), complétés par les 2 demandes de la Région de Bruxelles-Capitale.

La chambre néerlandophone a traité tous les dossiers des provinces de Flandre orientale, de Flandre occidentale, du Brabant flamand et d'Anvers (10 au total).

1.2. Analyse quant au contenu

A. Généralités

4 dossiers sur 27 ont été jugés irrecevables (082) (088) (096) (103). 2 dossiers étaient irrecevables et sans objet (079) (092).

Dans 17 dossiers, il a été conclu à l'existence d'une relation de travail de type salarié, par requalification dans 6 de ces dossiers.

Dans 4 dossiers, il a été conclu à l'existence d'une relation de travail de type indépendant, par requalification dans 1 de ces dossiers.

Total des dossiers

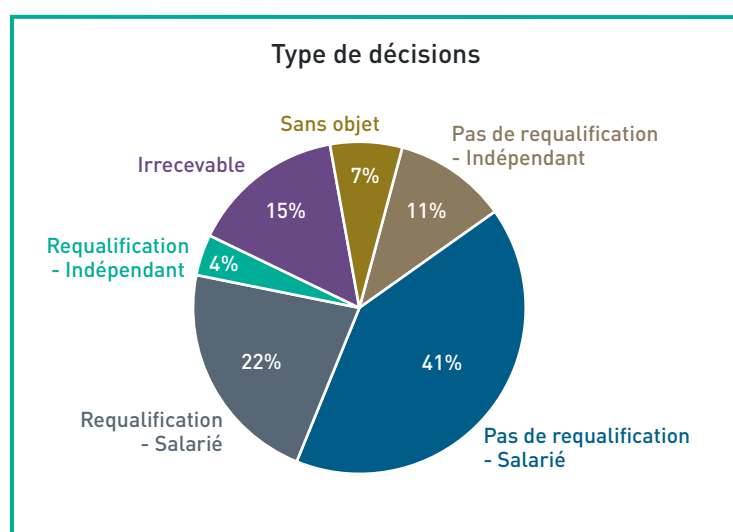
Qualification de salarié confirmée 11 (077) (081) (086) (089) (090) (091) (098) (101) (105) (106) (107)

Qualification d'indépendant confirmée 3 (085) (087) (093)

Décision indépendant ; demande de salarié non confirmée 1 (095)

Décision salarié ; demande

d'indépendant non confirmée 6 (080) (078) (083) (084) (097) (099)



Il est frappant de constater que plusieurs demandes de relations de travail entre conjoints ou cohabitants légaux ont de nouveau été présentées, surtout du côté francophone. Dans tous ces dossiers, les parties elles-mêmes qualifient leur relation de travail de relation entre un employeur et un travailleur salarié.

Cette tendance, également signalée dans le rapport annuel précédent, semble résulter de la décision du gouvernement Michel d'exonérer un employeur, à partir du 1^{er} janvier 2016, des cotisations de sécurité sociale² pour une durée indéterminée pour le premier salarié embauché au cours de la période 2016-2020. Cette réduction groupe cible semble en avoir motivés certains à engager leur partenaire, anciennement conjoint aidant dans le régime des travailleurs indépendants, en tant que travailleur salarié.

La commission a confirmé cette qualification dans 7 cas (077, 086, 089, 090, 091, 105 et 107). Dans le dossier 095, la commission n'était pas d'accord avec la qualification de travailleur salarié et a procédé à une requalification.

B. Irrecevabilité

En 2017, il y a de nouveau eu 6 demandes irrecevables, dont 2 parce que le dossier était incomplet.

² Loi relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat, M.B. du 30 décembre 2015 mise en œuvre par l'arrêté royal du 26 janvier 2016 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, en vue d'étendre la réduction groupes cible premiers engagements, M.B. du 2 février 2016.

Elles découlent de

- dossiers incomplets, parce que le demandeur a présenté une demande sommaire et n'a pas répondu par la suite à des demandes d'éclaircissement. (088 et 092) Dans le dossier 092 (francophone), le demandeur a lui-même constaté dans les questions, que sa demande n'était plus correcte en raison de changements intervenus entre-temps, de sorte qu'il a demandé que la demande soit déclarée sans objet. En outre, dans le dossier 088 (néerlandophone), il est apparu qu'il s'agissait d'une demande hypothétique ;
- 3 demandes dans le cas d'une relation de travail terminée (079, 082 et 103, néerlandophones). Dans le premier dossier, la relation de travail existait déjà depuis plus d'un an.

Dans le dossier 096 (francophone), la demande concernait la relation entre deux sociétés. Les informations fournies étaient insuffisantes pour vérifier si la relation d'entreprise ne cachait pas de simulation et s'il s'agissait d'une personne physique. Une suite utile a néanmoins été donnée à la demande en attirant l'attention sur l'application éventuelle de l'article 3, 5° de l'arrêté d'exécution de la loi ONSS³, qui étend le champ d'application de cette loi aux personnes qui effectuent des transports de marchandises au moyen d'un véhicule dont elles ne sont pas propriétaires ou qui a été financé par le donneur d'ordre.

C. Evaluation du fond des demandes

En 2017, la Commission administrative a également évalué la plupart des demandes à la lumière des critères généraux. Dans le dossier francophone 083, la présomption de l'arrêté royal du 7 juin 2013 sur l'exercice de certaines activités immobilières⁴ a été appliquée. Il s'agissait d'une demande d'un associé actif qui avait déjà travaillé précédemment pour l'entreprise en tant que stagiaire. Il prétendait être travailleur indépendant parce que seulement 3 des 9 critères de la présomption étaient remplis. La Commission ne l'a pas accepté et a retenu 6 critères, de sorte que la relation de travail en tant que travailleur indépendant n'a pas été confirmée. A cet égard, la Commission a relevé un certain nombre d'ambiguïtés dans la présomption et les a résolues conformément à la jurisprudence du tribunal du travail de Liège, qui a fait les mêmes constatations. En ce qui concerne le premier critère (absence d'un investissement personnel et substantiel dans l'entreprise à partir de ses propres ressources), la Commission s'est demandé si n'importe quel investissement était suffisant ou s'il devait s'agir d'un investissement substantiel. La Commission a retenu cette dernière option et a estimé qu'un investissement dans 10% des parts n'était pas suffisamment substantiel. Le 7^{ème} critère (travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant) soulève la question de savoir s'il faut envisager la situation du point de vue de l'associé ou de l'entreprise. La Commission a opté pour la première option et a considéré que le critère était rempli. Il conviendrait que le législateur précise ces critères. Enfin, la présomption étant réfragable, les critères généraux ont été brièvement vérifiés; la Commission a suivi la jurisprudence de la Cour de cassation, qui a jugé qu'un manque d'expérience professionnelle et l'absence d'organisation libre du travail étaient incompatibles avec une relation de travail de travailleur indépendant⁵.

Cette présomption a également été appliquée dans le dossier francophone 101 ; 7 critères sur 9 indiquaient une présomption de relation de travail en tant que salarié.

Dans les dossiers 086 (francophone) et 080 (néerlandophone), la présomption ci-dessus n'a pas pu être appliquée parce qu'elle ne s'applique pas aux activités intellectuelles dans le secteur de la construction, comme expliqué dans la décision 080.

La présomption de l'arrêté royal du 29 octobre 2013 pour le secteur du transport⁶ n'a pas pu être appliquée dans les décisions 088 (néerlandophone) et 096 (francophone) ; dans le premier dossier parce que la demande était irrecevable étant donné qu'il avait été mis un terme à la relation de travail et dans le second dossier parce qu'il s'agissait d'une relation entre deux entreprises, dans laquelle il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour retenir la simulation.

³ AR du 28 novembre 1969, *M.B.* du 5 décembre 1969.

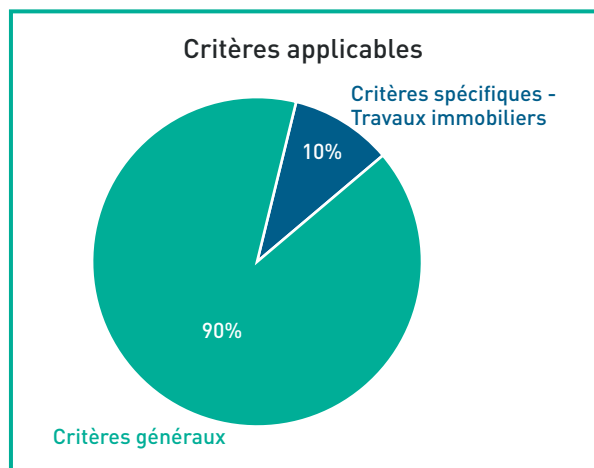
⁴ Arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers, *MB* du 25 juin 2013.

⁵ Cass. 6 décembre 2010, RABG 2011, éd. 15, 1024, note K. NEVENS.

⁶ 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, *MB* du 26 novembre 2013.

Dans le dossier 098 (francophone), la présomption de l'arrêté royal du 20 juin 2013 pour l'agriculture et l'horticulture⁷ n'a pas pu être appliquée, car l'activité ne relevait pas des commissions paritaires concernées ; elle concernait un emploi dans la biotechnologie.

La plupart des dossiers (19) ont donc été évalués selon les critères généraux.



La volonté des parties

Dans le dossier 093 (francophone), la demandeuse n'a pas fait de choix clair quant à la relation de travail qu'elle visait, mais la Commission a pu déduire du contexte qu'elle visait une relation de travail en tant qu'indépendante. Dans tous les autres dossiers, il était toujours indiqué si le demandeur supposait une relation de travail en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant.

Dans le dossier néerlandophone 078, le requérant faisait valoir une relation de travail en tant que travailleur indépendant, tandis que l'autre partie souhaitait une relation de travail en tant que salarié. Il s'agit de nouveau d'un emploi dans l'horeca, où le travailleur souhaitait une relation de travail en tant qu'indépendant en raison des avantages financiers, alors que l'exploitant voulait garantir une présence permanente. Le Comité a confirmé la deuxième option en raison des conditions de travail selon un modèle imposé par l'exploitant et du manque de liberté.

Une dissension similaire s'est produite dans le dossier néerlandophone 099, mais dans le sens inverse. La demande a eu lieu dans le contexte d'un conflit collectif parce qu'un bureau de consultance relevant de Kind en Gezin, voulait que ses médecins-employés travaillent comme indépendants, tandis que les personnes concernées voulaient maintenir leur relation de travail en tant que travailleurs salariés. Etant donné que rien ne changeait pour les conditions de travail dans la pratique, la Commission a opté pour une relation de travail en tant que travailleur salarié. Dans ce dossier, le caractère incontestable est apparu, ce qui avait déjà été souligné aux points 3 et 4 du rapport annuel 2013. La Commission a suggéré au bureau de consultance d'également introduire une demande, de sorte que les deux points de vue puissent être examinés en joignant les demandes. L'ASBL n'a pas souhaité y donner suite, mais elle a expliqué sa position dans une lettre.

Liberté d'organisation du temps de travail

En 2017, les critères d'évaluation étaient les mêmes que ceux des années précédentes :

- Choix des tâches et des heures de travail : 077, 078, 080, 084, 085, 086, 087, 089, 093, 097, 098, 099, 105, 106
- Justification de maladie : 087, 095, 099
- Choix et justification des vacances : 080, 085, 095
- Contrôle de l'emploi du temps : 087, 091, 097, 107

⁷ 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, MB du 28 juin 2013.

Organisation du travail

En 2017, les critères d'évaluation étaient les mêmes que ceux des années précédentes :

- Possibilités de choix quant au contenu du travail et possibilité de refuser : 080, 081, 084, 085, 087, 093, 095, 097, 105, 106
- Nature des modalités convenues : 078, 080, 086, 087, 089, 090, 091, 095, 097, 098, 105, 106, 107
- Rapportage : 080, 081, 089, 091
- Règles de conduite ou objectifs imposés : 080, 087, 097, 098, 099
- Prise en charge des coûts et paiement du salaire : 077, 095,
- Règles propres dans le secteur : 080, 097, 099
- Comparaison avec relation de travail antérieure : 078, 086, 099

Contrôle hiérarchique

En 2017, les critères d'évaluation étaient les mêmes que ceux des années précédentes :

- Possibilité d'infliger des sanctions : 087, 099
- Existence de moyens de contrôle : 091, 095, 097, 098, 099, 105, 106, 107
- Nature du rapportage : 080, 086, 093, 095, 098, 099
- Nature du contrôle au sein de la société : 080, 085, 087, 090, 091, 106, 107

L'évaluation des critères n'a pas lieu de manière quantitative, mais de manière qualitative. Il convient de répéter que la Commission administrative doit juger sur la base des éléments qui sont invoqués par le demandeur. Etant donné qu'après avoir reçu le formulaire de demande, la Commission pose souvent des questions de clarification supplémentaires et que de nombreux demandeurs sont entendus lors de l'audition, il est apparu à plusieurs reprises que la réalité ne correspond pas entièrement à ce qui est prétendu dans les contrats ou les formulaires de demande. Dans de tels cas, la Commission procédera à une évaluation sur la base de la situation réelle. A cet égard, on peut se référer aux décisions suivantes :

- 080 (néerlandophone) ; tant la demande que le contrat font référence à une relation d'indépendant, qui n'est pas acceptée par la Commission sur la base de l'audition en séance, qui a fait apparaître un manque de liberté.
- 084 (francophone); la demande fait référence à une relation d'indépendant, mais les faits font apparaître un manque de liberté et l'existence d'un contrôle hiérarchique.
- 095 (néerlandophone) ; le demandeur suppose à tort qu'il n'est pas autorisé à exercer son activité en tant qu'indépendant ; il utilise un type de contrat de travail qui ne correspond pas à la réalité. Dans la pratique, cependant, il existe une liberté d'organisation du temps de travail et du travail ; il n'est pas soumis à un contrôle hiérarchique. La Commission n'accepte pas sa demande comme travailleur salarié.
- 097 (néerlandophone); un contrat de coopération comme indépendant est établi ; dans la pratique, il y a des heures d'ouverture très strictes et un grand nombre d'obligations, qui peuvent conduire à des sanctions. Le contrat n'est pas accepté.

À cet égard, nous pouvons une nouvelle fois attirer l'attention sur l'art. 338 § 4 de la loi sur la nature de la relation de travail, qui est repris dans chaque décision. De ce fait, la décision est seulement contraignante à condition que les éléments relatifs à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties aient été donnés d'une manière complète et correcte. Dans le cas contraire, la décision est réputée n'avoir jamais existé. Les institutions de la sécurité sociales restent donc autorisées à procéder à un contrôle du maintien des éléments qui ont motivé la décision de la commission administrative⁸.

1.3. Evaluation sur base de l'art. 342 de la loi sur la nature de la relation de travail

L'art. 342 de la loi sur la nature de la relation de travail dispose que cette loi devait faire 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.

En exécution de cette disposition, les ministres et Secrétaire d'Etat compétents ont demandé l'avis de ces instances le 22 avril 2015. Tant le CNT que le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants ont établi en 2015 un rapport contenant des suggestions très utiles. Dans ce contexte, nous renvoyons au rapport annuel 2015.

⁸ L'art. 338 §4 mentionne erronément la « *chambre administrative* » au lieu de la « *commission administrative* ».

En 2016, le CNT a mené une enquête plus poussée auprès des commissions paritaires. Un aperçu complet des conclusions des commissions paritaires a été fourni dans le rapport de suivi n°101 du CNT du 22 novembre 2016. Veuillez vous référer au rapport annuel 2016 pour plus d'informations. Il en est ressorti une préférence de nombreuses commissions paritaires pour l'application des critères généraux. D'autres commissions avaient fait une proposition de réglementation spécifique pour leur secteur via une présomption propre, mais aucune suite (complète) n'y a été donnée.

La Commission administrative a également déjà formulé des recommandations pour améliorer son fonctionnement dans son premier rapport annuel (2013). Ces recommandations ont été appuyées dans l'évaluation du CNT et du CGG. Chaque rapport annuel a souligné que ces recommandations n'avaient donné lieu à aucune réponse ou aucun suivi, malgré l'amélioration de l'efficacité et la plus grande notoriété qui pourraient en découler pour la

Commission. De même, aucune suite n'a été donnée jusqu'à présent à la recommandation du rapport annuel 2014 visant à combler les lacunes du champ d'application de l'arrêté royal du 20 juin 2013 pour le secteur agricole et horticole en raison de la non-correspondance au ressort de la Commission paritaire n° 145. Pourtant, la doctrine n'a pas manqué de souligner cette incohérence à plusieurs reprises.

Le rapport annuel 2016 demandait également d'introduire la possibilité de soumettre une demande sous forme électronique, ce qui n'est pas possible pour le moment, car les articles 7, 9 et 10 de l'AR de fonctionnement du 11 février 2013 prévoient la soumission d'une demande par lettre recommandée si la demande n'est pas déposée sur place à la Commission.

La Commission administrative ne peut qu'insister pour que l'on réponde enfin à ces demandes répétées.

1.4. Doctrine

Les rapports annuels 2014, 2015 et 2016 faisaient état d'un intérêt croissant de la doctrine pour le fonctionnement de la Commission administrative.

En 2017 également, plusieurs contributions intéressantes ont été publiées ; nous souhaitons les mentionner :

M. VERWILGHEN, « *La Commission de ruling social* » in S. GILSON (Ed.) *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Anthemis, Limal, 2017, 141-166.

J. DEMEUR, « *La présomption binaire de contrat de travail et de contrat d'indépendant dans les secteurs d'activités dits « à risque »* » dans le même ouvrage, 167-200.

V. DOOMS, « *Herkwalificatie van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst leidt tot de strafrechtelijke aansprakelijkheid bij niet-aangifte van tewerkstelling* », R.A.B.G., 2017/12, p. 956-960.

1.5. Conclusions

Les tendances des années précédentes se confirment.

En 2017, il y a de nouveau eu un peu plus de demandes irrecevables, parce que des questions n'ont pas reçu de réponse, à cause de retards ou parce qu'il a été mis fin à la relation de travail.

Du côté francophone en particulier, des couples ont invoqué un contrat de travail en vertu duquel un partenaire se trouvait dans une relation d'autorité avec l'autre. Cette tendance semble résulter de la mesure du gouvernement Michel d'exonérer un premier salarié des cotisations sociales pour la période 2016-2020. Le système du conjoint aidant devient donc moins attrayant pour les travailleurs indépendants.

Presque toutes les demandes ont également été évaluées en fonction des critères généraux en 2017.

Dans un dossier (083), la présomption de l'arrêté royal du 7 juin 2013 concernant l'exercice de certaines activités immobilières a été appliquée. Ce qui a contraint la commission à constater que les critères d'évaluation de cette présomption n'étaient pas toujours rédigés avec clarté. La doctrine et la jurisprudence ont déjà souligné ce manque de clarté. Il est recommandé d'y remédier.

Après les évaluations approfondies fondées sur l'article 342 de la loi sur la nature des relations de travail et les recommandations répétées dans les rapports annuels précédents, il faudrait enfin apporter des modifications au cadre légal et réglementaire. Ces adaptations amélioreraient grandement le fonctionnement de la Commission et la sécurité juridique. Nous ne pouvons que le répéter dans le rapport annuel 2017.

Il ressort de l'aperçu dans le rapport annuel que la Commission s'efforce de s'approcher le plus possible de la réalité avec ses décisions ; beaucoup de progrès ont été réalisés à cet égard grâce aux questions complémentaires et à la confrontation en séance. Une belle présentation dans la demande ou le contrat ne suffisent pas ; ces textes doivent refléter la réalité.

En outre, on ne saurait trop insister sur le fait que, sur la base de l'article 338 § 4 de la loi sur la nature des relations de travail, une décision n'est contraignante que si les éléments concernant la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties ont été fournis de manière complète ou correcte. Dans le cas contraire, la décision est réputée n'avoir jamais existé. Les institutions de sécurité sociale restent donc habilitées à vérifier que les éléments qui ont servi de base à la décision de la commission administrative sont maintenus.

Comme les années précédentes, en 2017, les décisions de la commission n'ont pas été contestées devant les tribunaux du travail.

Bruxelles, le 31 mars 2018

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

Ses présidents,

Jean-François Neven
Premier Président
Président Chambre francophone

Lieven Lenaerts
Président Chambre néerlandophone

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), selon que parmi un ensemble de 9 critères, plus ou moins de la moitié sont remplis.

Les articles relatifs à la Commission Administrative sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

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

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

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

Ce règlement devait être soumis à l'approbation des Ministres compétents pour les Affaires sociales, l'Emploi et les Classes moyennes.

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

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

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

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

La Commission Administrative est ainsi devenue effectivement opérationnelle.

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

- AR du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant, *MB* 14 mai 2013
- AR du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers, *MB* 25 juin 2013
- AR du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, *MB* 28 juin 2013
- AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de véhicules avec chauffeur et de taxis collectifs, *MB* 26 novembre 2013
- AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, *MB* 26 novembre 2013
- AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars, *MB* 26 novembre 2013.

Finalement la composition de la Commission a été changée par les AR du 18 octobre 2013, du 10 février 2015 et du 12 novembre 2015.

3. LÉGISLATION

3.1. Loi-Programme du 27 décembre 2006

TITRE XIII. - Nature des relations de travail

CHAPITRE I. - 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 les Classes moyennes dans ses attributions parmi le personnel de son administration ou de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, d'une part, et de membres désignés sur la proposition des Ministres qui ont les Affaires sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de leurs administrations ou de l'Office national de Sécurité sociale d'autre part.
Chaque chambre est présidée par un magistrat professionnel.

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

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

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

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

Art. 330.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

CHAPITRE III. - Principes

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

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

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

2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfutable 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. 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 donnent leurs avis dans un délai de quatre mois après la demande faite par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions ou le Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions.

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

Les ministres visés à l'alinéa 2 peuvent demander aux organes visés à l'alinéa 1^{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°.

§ 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 les Classes moyennes.

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

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

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

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

Par relations de travail familiales, on entend :

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

b) les relations de travail entre une société et une personne physique, celle-ci étant un parent ou un allié jusqu'au troisième degré inclus ou un cohabitant légal soit de celui qui à lui seul, soit de ceux qui ensemble détiennent plus de 50 pour cent des actions de la société en question.

Art. 337/2.

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

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

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

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

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

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

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

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

g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;

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

i) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

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

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

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

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

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

Art. 338.

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

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

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

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

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

§ 3. Aucune décision ne peut être donnée :

1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.

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

1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions;

2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII. - Dispositions finales

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

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

Art. 340.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- affiliation volontaire de l'employeur auprès de l'Office national de sécurité sociale lorsque cette affiliation prend cours au plus tard à l'expiration du délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente

loi ou par les arrêtés royaux prévus dans les articles 334, 337/1 et 337/2 applicables à la relation de travail concernée ;

- saisine de la chambre compétente de la section administrative par toutes les parties à la relation de travail, dans les conditions définies à l'article 338, § 2, alinéa 1^{er}, lorsque les parties se conforment à la décision rendue dans un délai de 6 mois.

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

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

CHAPITRE VIII. - Entrée en vigueur

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

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

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

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

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

1° d'au moins deux membres désignés sur proposition du Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions, parmi les membres du personnel de la Direction générale Indépendants du SPF Sécurité sociale ou parmi les membres du personnel de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;

2° d'au moins deux membres désignés sur proposition des ministres qui ont les Affaires Sociales et l'Emploi dans leurs attributions, parmi les membres du personnel de la Direction générale Politique sociale du SPF Sécurité sociale, parmi les membres du personnel du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou parmi les membres du personnel de l'Office national de sécurité sociale.

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

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

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

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^o veiller à l'unité des décisions ;

2^o veiller à la bonne exécution de l'article 12 ;

3^o 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^o répartir les affaires entre les chambres ;

2^o veiller à l'unité des décisions ;

3^o veiller à la bonne exécution de l'article 12 ;

4^o transmettre annuellement un rapport d'activités aux ministres compétents.

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

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

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

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

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

§ 3. Les chambres délibèrent valablement à la majorité des membres présents ou représentés, pour autant que la majorité des membres présents ou représentés visés à l'article 2, § 1^{er}, 1^o et 2^o, 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^o 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 et la raison 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 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant

Article 1^{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 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

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

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.

3.8. 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.

3.9. 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, repoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, étêter, ainsi que l'exécution de tous les autres travaux ou actions similaires possibles, aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c'est-à-dire des plants qui au moment de l'achat ont déjà évolué dans une certaine mesure.

§ 2. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par "*l'entreprise*", l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts. Cette définition n'est pas applicable au critère visé à l'article 3, g).

Art. 2. La liste prévue à l'article 337/1, § 1^{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.

3.10. 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.

3.11. 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).

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'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :

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

b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;

c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;

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

e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu dans le chef de l'exécutant des travaux, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;

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

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

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

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

3.12. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les 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.

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

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

4.

RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

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
[Commission relation de travail – Rapport annuel 2017](#)

Administratieve Commissie ter regeling van de ArbeidsRelatie

Artikel 1 Voor de toepassing van dit huishoudelijk reglement, dient te worden verstaan onder:

« *Arbeidsrelatieswet* »: de Programmawet (I) van 27 december 2006, zoals gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, titel XIII, art. 328 tot 343;

« *Commissie* »: de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, ingesteld bij artikel 329 van de Arbeidsrelatieswet;

« *werkingsbesluit* »: het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Dit huishoudelijk reglement wordt genomen in uitvoering van artikel 6, § 1 van het werkingsbesluit, onverminderd de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn.

Artikel 2 De Commissie vergadert in Brussel, in de lokalen die ter beschikking gesteld zijn door de FOD Sociale Zekerheid.

Artikel 3 De gewone zittingen van elk van de kamers van de Commissie vinden in beginsel een keer om de twee weken plaats, met uitzondering van de schoolvakanties. Er kunnen buitengewone zittingen worden georganiseerd als het aantal door de Commissie te behandelen aanvragen binnen de haar verleende termijnen het vereist.

Artikel 4 De voorzitter van elke kamer bepaalt de exacte datum en het uur van de vergaderingen van zijn kamer. Hij bepaalt de dagorde van de vergaderingen.

Hij opent en sluit de vergaderingen, hij leidt en sluit de debatten. Hij waakt over het goede verloop van de zitting en over het naleven van dit huishoudelijk reglement, van het werkingsbesluit en van de arbeidsrelatieswet.

Hij is ermee belast elk jaar voor 31 maart een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers.
Hij beschikt hiervoor over alle nodige bevoegdheden.

Artikel 5 Het secretariaat van de Commissie verstuurt

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.

de uitnodigingen voor de vergaderingen naar de leden van de Commissie door middel van een gewone brief of via e-mail, uiterlijk een week vóór de vergadering. Deze termijn kan verminderd worden in dringende gevallen die worden bepaald door de voorzitter.

In de uitnodiging worden de dag en het uur van de zitting en de dagorde van de vergadering vermeld.

Artikel 6 In geval van verhindering, verwittigen de effectieve leden tijdig hun respectievelijke vervangers, alsook het secretariaat.

Artikel 7 In geval van onbeschikbaarheid of verhindering van het vervangend lid, moet hij zo snel mogelijk het effectieve lid dat op hem beroep heeft gedaan en het secretariaat verwittigen.

Artikel 8 In geval van afwezigheid of verhindering van de voorzitter van een kamer, informeert hij hierover ogenblikkelijk de voorzitter van een andere kamer en het secretariaat. Als er geen enkele andere voorzitter beschikbaar is op de voorziene datum voor de zitting, wordt ze uitgesteld naar een latere datum en zullen de leden, alsook desgevallend de partijen die werden uitgenodigd, hierover zo snel mogelijk worden geïnformeerd.

Artikel 9 Het aanwezigheidsquorum is bereikt wanneer de meerderheid van de leden van de betrokken kamer aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Als het niet bereikt wordt, kan de betrokken kamer geen beslissing nemen, maar kan ze evenwel de personen - partijen van de arbeidsrelatie of experten - die werden uitgenodigd, horen.

Artikel 10 De kamers beslissen bij meerderheid van stemmen. Indien het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, § 1, 1^o van het werkingsbesluit, niet gelijk is aan het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, § 1, 2^o, van het werkingsbesluit, dient de pariteit hersteld te worden door de onthouding bij de stemming van het jongste lid van de groep die overtallig is. Bij staking van stemmen heeft de voorzitter stemrecht.

Artikel 11 Als de Commissie, in overeenstemming met artikel 329, § 6 van de arbeidsrelatieswet, beslist om experts van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of de betrokken beroepen te horen om te kunnen beslissen over een bepaald dossier, wordt dit gelijkgesteld met het inwinnen van noodzakelijke bijkomende inlichtingen. Hieruit vloeit voort dat de termijn om een beslissing te nemen in dat

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 demanderesse 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 joint au présent règlement d'ordre intérieur. 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.

geval wordt verlengd met het aantal dagen tussen de datum van de beslissing om die experts te horen en de datum van het verhoor van deze experts. De betrokken partijen zullen geïnformeerd worden over deze beslissing en desgevallend over de nieuwe toegewezen termijn.

Artikel 12 In geval van verhoor van de partij(en) van de arbeidsrelatie, op hun vraag of op vraag van de leden of van de voorzitter, zullen de uitnodigingen door middel van een gewone brief of via e-mail worden verstuurd, uiterlijk 7 kalenderdagen vóór de zitting.

Artikel 13 De voorzitters en de leden van de Commissie, alsook de vragende partij of partijen, delen onverwijld elke wijziging van hun adres mee.

Artikel 14 De voorzitters, de leden en het personeel van het secretariaat van de Commissie zijn gehouden tot de discretieplicht in verband met de feiten, daden en inlichtingen waarvan ze kennis genomen hebben tijdens de werkzaamheden van de Commissie.

Artikel 15 De naar de Commissie verzonden gegevens zullen vertrouwelijk worden behandeld en op een veilige plaats worden bewaard zodat ze ontoegankelijk zijn voor derden. Ze mogen enkel geraadpleegd worden door de voorzitters, de leden en het personeel van het secretariaat van de Commissie, evenals door de partij(en) van de arbeidsrelatie of hun mandatarissen voor wat hun persoonlijk dossier betreft. Die persoonlijke dossiers kunnen worden geraadpleegd door de partij(en) van de arbeidsrelatie of door hun mandatarissen, ter plaatse, enkel na een vooraf bij het secretariaat gemaakte afspraak.

Artikel 16 De voorzitters en de leden van de Commissie, alsook het personeel van het secretariaat mogen de dossiers van de aanvragen in principe niet meenemen buiten de lokalen van de FOD Sociale Zekerheid. Ze kunnen er niettemin een elektronische kopie van ontvangen, tegelijkertijd met de uitnodiging, als dat materieel mogelijk is, voor de raadpleging met het oog op de voorbereiding van de zitting waarin deze dossiers zullen worden onderzocht en behandeld.

Artikel 17 De aanvragen ingediend krachtens de artikelen 7 tot 10 van het werkingsbesluit worden verplicht ingediend volgens een model dat als bijlage gevoegd is bij dit huishoudelijk reglement. Het zal ruim verspreid worden, voornamelijk via websites van de vertegenwoordigde besturen binnen de Commissie of via de sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen.

Article 18 Les décisions rendues par la Commission seront notifiées par courrier recommandé aux demandeurs 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.

Artikel 18 De door de Commissie genomen beslissingen zullen per aangetekende brief betekend worden aan de aanvragers, uiterlijk binnen een maand na de dag waarop ze werden genomen.

De beslissingen vermelden dat een beroep kan worden ingediend bij de bevoegde arbeidsrechtbank binnen de maand na de betekening.

5. FORMULAIRE DE DEMANDE

Commission administrative de règlement de la Relation de Travail - (CRT)



FORMULAIRE DE DEMANDE DE RÈGLEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

Type de demande des parties à la relation de travail

(cocher le type de demande)

- A Requête à l'initiative conjointe de l'ensemble des parties (art. 7 AR)
➤ compléter les blocs « Demandeur Partie I » et « Demandeur partie II ».
- B Requête à l'initiative d'une seule partie
➤ précisez ci-dessous et compléter le bloc « Demandeur partie I ».
- B1 introduite via une caisse d'assurances sociales. La demande doit être introduite lors de votre affiliation à une caisse, soit au moment de l'affiliation, soit dans un délai d'un an à partir de la relation de travail (art. 8 AR/art. 338,§2 alinéa 2 de la loi relations du travail),
date d'affiliation à la Caisse d'assurances sociales _____
ou date de début de la relation de travail _____
- B2 requête introduite directement en cas d'incertitude sur la nature de la relation de travail. La demande se fait à l'initiative de toute partie à une relation de travail dont le statut est incertain soit avant une relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail (art.9 AR/art. 338,§2 alinéa 3 de la loi relations du travail), _____
date de début de la relation de travail _____
- B3 visant à obtenir une nouvelle décision de la Commission
(art. 10 AR/art. 338,§6 de la loi relations du travail).
date de la décision précédente _____

Demandeur Partie I

Nom _____

Prénom _____

Profession _____

Domicile Rue _____ N° _____ Boite _____

CP _____ Localité _____

Tél. _____ email _____

Une procédure judiciaire relative à la relation de travail est-elle :

en cours ?	Oui	Non
terminée ?	Oui	Non

Une institution de sécurité sociale a-t-elle ouvert une enquête sur la nature de la relation de travail ?

Oui	Non
-----	-----

N° Registre national* _____

N° d'entreprise* _____

* si d'application

Demandeur Partie II

Nom _____

Prénom _____

Profession _____

Domicile Rue _____ N° _____ Boite _____

CP _____ Localité _____

Tél. _____ email _____

Une procédure judiciaire relative à la relation de travail est-elle :

en cours ? Oui Non

terminée ? Oui Non

Une institution de sécurité sociale a-t-elle ouvert une enquête sur la nature de la relation de travail ?

Oui Non

N° Registre national* _____

N° d'entreprise* _____

* : si d'application

Activité

Secteur d'activité de l'entreprise : _____

Description de l'activité exercée dans le cadre de la relation de travail : _____

Objet et raison de la demande

Pour les **demandes de type A** : Requête à l'initiative conjointe de l'ensemble des parties (**art. 7**)

➤ le cas échéant, sur quel Arrêté Royal fixant les critères spécifiques basez-vous votre demande ?

Pour les **demandes de type B3** : Requête à l'initiative d'une seule partie visant à obtenir une nouvelle décision de la Commission (**art. 10**).

➤ Quelles modifications ont été apportées à la relation de travail ?

Dans tous les cas



Quelle qualification de la relation de travail avez-vous choisie (salarié, indépendant...) ? _____

Quelle volonté des parties a été exprimée dans votre contrat? _____

Décrivez l'organisation du temps de travail _____

Décrivez l'organisation du travail _____

Y a-t-il une possibilité d'exercice de contrôle hiérarchique? _____

Expliquez _____

Précisez les motifs de votre demande _____

Si la présomption de l'art. 337/2 §1 de la loi sur les relations de travail s'applique, cochez les critères mentionnés ci-après qui selon vous 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;
- 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 quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
- g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
- h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- i) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant ;

Indiquez combien de critères sont applicables selon vous : _____

Combien ne sont pas d'application ? _____

Y a-t-il des éléments sur lesquels vous souhaitez vous appuyer pour renverser le résultat de la présomption ?
Si oui, lesquels ?

Autres documents

Joindre à cette demande tous documents pouvant servir à qualifier la relation de travail et précisant notamment les conditions relatives à l'exécution de celle-ci (par exemple, un éventuel contrat de travail). *Ces documents transmis en annexe sont inventoriés et numérotés.* Si des informations supplémentaires s'avèrent nécessaires pour statuer, le président de la Commission administrative de règlement de la relation de travail peut, de sa propre initiative, les solliciter.

Remarque

Au cas où vous êtes assisté ou représenté par un avocat ou un mandataire avec mandat écrit, veuillez indiquer ses coordonnées ci-après : _____

Transmission de ce formulaire

Ce formulaire doit être transmis à la Commission administrative de règlement de la relation de travail soit :

- **par l'intermédiaire de la Caisse d'assurances sociales (seulement dans la situation B1),**
- **par courrier postal recommandé** à l'adresse :

SPF Sécurité Sociale – Commission relation de travail
Finance Tower
Bd du jardin botanique 50, **BP 135**
1000 Bruxelles

- **par dépôt à l'accueil du SPF Sécurité sociale** qui vous remettra un accusé de réception à l'adresse :

SPF Sécurité Sociale – Finance Tower
Bd du jardin botanique 50 (accueil SPF Sécurité Sociale) 1000 Bruxelles

Partie I à la relation de travail

Je soussigné (Nom, Prénom)

déclare sur l'honneur que les données de ce formulaire sont véritables et complètes.

Fait à _____

Le _____

Signature

Partie II à la relation de travail*

Je soussigné (Nom, Prénom)

déclare sur l'honneur que les données de ce formulaire sont véritables et complètes.

Fait à _____

Le _____

Signature

* si d'application



En vertu de l'art. 338 §4 de la loi sur les relations de travail, les décisions à prendre sont contraignantes pour les institutions représentées dans la commission administrative, ainsi que pour les caisses d'assurances sociales visées à l'art. 20 de l'AR n°38, sauf :

1° lorsque les conditions concernant l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision a été fondée sont modifiées. Dans ce cas, l'annulation de la décision produira effet à partir du jour de la modification des conditions.

2° lorsqu'il ressort que des éléments concernant la qualification de la relation de travail fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée ne jamais avoir existé.

Les institutions de sécurité sociale restent donc habilitées à effectuer un contrôle du maintien des éléments qui ont fondé la décision de la commission administrative.

En vertu de l'art. 338 §6 de la loi sur les relations de travail, la partie demanderesse qui a obtenu une décision, peut demander une nouvelle décision.

Ces données vous sont demandées en vue de la constitution de votre dossier auprès de la « Commission de la Relation de travail » (AR du 11 février 2013 - Moniteur belge du 21 février 2013). En application de la loi du 8.12.1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, vous avez le droit de consulter et de faire corriger vos données personnelles. Si vous désirez faire usage de ce droit, vous devrez vous adresser par écrit au secrétariat de la « Commission de la Relation de travail », boulevard du Jardin Botanique, 50, BP 165 à 1000 Bruxelles.
Pour de plus amples informations concernant le traitement des données, il vous est loisible de vous adresser à la Commission de la Vie privée, boulevard de Waterloo 115 à 1000 Bruxelles.

Cadre réservé à l'administration

Demande

Date de réception de la demande _____

N° de dossier _____

Demande d'informations complémentaires Oui Non

Date de la demande d'informations complémentaires _____

Décision

Date de la décision _____

Nature de la décision _____

6. DÉCISIONS

6.1. Décision n°077 - Secteur d'activité : Conseil en relations publiques et en communication (NACEBEL 70.210)

Dossier n°: 077-FR-2016-11-29

Partie demanderesse : la Sprl Y, représentée par Monsieur Z

N° Registre national : *

N° d'entreprise : *

L'autre partie : Madame X,

N° Registre national : *

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite et enregistrée le 29 novembre 2016 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la demande, dont :

- le formulaire de demande (complété et signé),
- un projet de contrat de travail ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

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

Entendu Monsieur Z et Madame X, lors de l'audience du 19 janvier 2017 ;

Attendu qu'à cette occasion la partie demanderesse a été invitée à préciser l'objet et le contexte de sa demande et a exposé que le travail de Madame X consistera en un travail salarié concentré essentiellement sur l'exécution de tâches administratives au sein de Y.

*

*

*

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, conseiller à la Cour du travail, Président
- Madame Céline DU BLED, 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
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante

Après avoir entendu Monsieur Z et Madame X, le 19 janvier 2017,

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties,

La Commission **décide** à la majorité,

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation spécifique des parties telle qu'elle résulte du formulaire de demande, du projet de contrat de travail et de l'audition par la Commission,

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure une convention de collaboration salariée est claire, les clauses du projet de contrat soumis à la Commission confirmant cette volonté,

Que le projet de contrat prévoit :

- une rémunération fixe
- un horaire fixe à temps plein (38 heures/semaine),

Que le projet de contrat de travail donne des indications sur la possibilité d'un contrôle hiérarchique,

Que les parties ont confirmé l'obligation pour Madame X d'observer les horaires et les directives imposées par la société (voir formulaire de demande, page 2,...),

Que les éléments relevés ci-dessus ne contredisent pas la qualification de relation de travail salarié que les parties souhaitent adopter ;

Par ces motifs et au vu de tous les éléments susmentionnés, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.

Ainsi prononcé à la séance du 19/01/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.2. Décision n°078 - Secteur d'activité : Hôtels (NACEBEL 55.100)

Dossier nr: 078/NL/2016/12/09/X

Verzoekende partijen:

- *Mevr. X*

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 14 december 2016;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van mevr. X

Gelet op mail dd. 12 januari 2017, waarbij om bijkomende inlichtingen werd gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 21 januari 2017 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 16 februari 2017 waarbij mevr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 15 maart 2017;

Gelet op de afwezigheid van mevr. X op de zitting van 15 maart 2017;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist:

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

De aanvraag van mevr. X gebeurde op basis van artikel 338, §2, tweede lid van de programmawet van 27 december 2006. Dit artikel laat een aanvraag op initiatief van een enkele partij toe ingeval deze een beroepsactiviteit van zelfstandige start en dit hetzij bij de aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Gezien de door mevr. X ingediende aanvraag betrekking heeft op een arbeidsrelatie die eind 2016 een aanvang nam, gebeurde de aanvraag van 14 december 2016 binnen deze termijn.

De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag ontvankelijk is.

Mevr. X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit "*markt- en straathandel in andere artikelen*" (Nacebel 47.890).

Ze baat een foodtruck (smoothiebar) uit. Gezien dit voorlopig nog niet voldoende inkomsten genereert wenst zij een bijkomende job uit te oefenen in de horecasector en dit op zelfstandige basis. In concreto gaat het om het occasioneel uitbaten van een hotel in Knokke.

Er vond reeds een eerste tewerkstelling plaats eind 2016. De niet nader genoemde uitbaters van het hotel kozen evenwel voor het statuut van gelegenheidswerknemer in de horeca.

In het aanvraagformulier wordt "*bijwerken in horeca op zelfstandige basis*" vermeld als activiteit die zal uitgeoefend worden in het kader van de arbeidsrelatie.

Overwegende dat het in casu niet gaat om een activiteit waarvoor de wetgever heeft voorzien in specifieke criteria conform artikel 334 van voormelde programmawet, noch om een activiteit opgenomen in artikel 337/1 van deze programmawet, dient de arbeidsrelatie in casu beoordeeld te worden aan de hand van de vier algemene criteria zoals opgenomen in artikel 333, §1 van voormelde programmawet, met name de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft "*de wil der partijen*" kiest mevr. X voor het zelfstandig statuut. Ze wil niet werken als werknemer, omdat ze "*al rsz betaalt*" en omdat ze "*die mensen geen uren noch vaste dagen kan garanderen*".

Ze stelt: *“loondienst gaat eigenlijk echt niet want ik kan niet garanderen dat ik elke week/maand kom en omgekeerd ook niet.”*

De wederpartij heeft mevr. X reeds tewerkgesteld als werknemer en dus expliciet gekozen voor een arbeidsovereenkomst.

Volgens mevr. X gebeurt dit op basis van een advies van hun raadgever/jurist, waardoor zij haar niet meer durven laten werken als zelfstandige.

Volgens mevr. X gebeurde de tewerkstelling als *“flexijobber”*.

Gezien de flexi-job regeling voorbehouden is voor werknemers die reeds minstens 4/5 tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst, en dit systeem dus niet openstaat voor zelfstandigen, lijkt het hier eerder te gaan om een tewerkstelling als een gelegenhedswerknemer in de horeca, ook *“extra”* genoemd.

Mevr. X stelt immers zelf: *“Ook heb ik bijgezocht om in drukke periodes als extra te werken in de hotelsector. Zo heb ik een hotel gevonden in Knokke. Die mensen zijn niet meer heel jong en in de zomer is het voor hen 7 dagen op 7 te veel om alles alleen te doen. Ze staan open voor een samenwerking waar ik hun op drukke periodes en wanneer ik zelf geen werk heb met mijn eigen zaak kom helpen op zelfstandige basis.”*

Er werd aan mevr. X gevraagd wat het verschil was tussen die tewerkstelling als werknemer en hetgeen ze voor ogen heeft als zelfstandige.

Haar antwoord luidde: *“Geen duidelijk verschil. Ik betaal al RSZ via mijn sociale bijdrages elk kwartaal. Flexi is voor mij geen optie en helemaal niet interessant gezien mijn ambulante handel in hoofdberoep”*.

Op 14 maart 2017 nam mevr. X telefonisch contact op met dhr. BOELENS, secretaris van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Zij verduidelijkte tijdens dit telefoongesprek dat zij het statuut van zelfstandige wou om financiële redenen. Zij betaalt als beginnende zelfstandige 698,05 €/kwartaal sociale bijdragen. Dit is de minimumbijdrage, berekend op een netto beroepsinkomen van 13.296,25 €/jaar.

Gezien zij in totaal (foodtruck en hotel samen) minder verdient dan dit bedrag, doet zij zich financieel nadeel als haar arbeidsrelatie zou beoordeeld worden als een arbeidsovereenkomst, want dan betaalt ze op haar werknemersloon ook nog sociale bijdragen als werknemer.

Ze zal evenwel geen bijkomende sociale bijdragen moeten betalen als deze arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerking wordt beschouwd.

Concreet stelde zij dat er nu als werknemer 9€/uur heeft, terwijl zij 22€/uur zou hebben als zelfstandige.

In het aanvraagformulier antwoordt mevr. X op de vraag: *“beschrijf de organisatie van de werktijd”* het volgende: *“geven me enkele data door; Als ik zelf geen opdrachten heb, dan werk ik bij.”*

Er werd gevraagd: *“wie bepaalt de dagen waarop het hotel open is? Wie bepaalt de openingsuren? Wie bepaalt er uw concrete werkuren?”*.

Mevr. X antwoordde: *“in samenspraak als ik geen eigen opdrachten heb”*.

Daarnaast stelt mevr. X ook dat het hotel in de winter enkel in het weekend open is, terwijl de zaak in de zomer 7 op 7 open is.

Mevr. X stelt: *“Het is echt wel zo dat ik beslis of ik kom of niet. Die mensen stellen me dagen voor en wanneer ik vrij ben van mijn andere zaken zeg ik ja of neen.”*

Wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk** antwoordt mevr. X in het aanvraagformulier op de vraag *beschrijf de organisatie van het werk* als volgt: *“Hotel runnen, barwerk”*.

Ze stelt ook: *“de taak zelf is all around de zaak openhouden. Er moet altijd iemand aanwezig zijn natuurlijk in het hotel en dan doe ik ook taken als het ontbijt klaarzetten enzo.”*

Mevr. X antwoordt op de vraag of er haar instructies werden gegeven: "bepaalde zaken zijn me uitgelegd".

Op de vraag "zijn de opdrachtgevers zelf aanwezig wanneer je die taken uitoefent?" antwoordt ze: "sporadisch, bijna nooit, zelfstandig werk".

Ze stelt tevens: "horeca werk spreekt voor zichzelf".

De vraag of er **hiërarchische controle mogelijk** is wordt niet beantwoord op het aanvraagformulier.

Op de vraag: "Checken de opdrachtgevers of je de taak correct uitoefent? Grijpen zij in als je het werk niet doet zoals zij het willen? Hoe gebeurt dit?" wordt geantwoord: "Horeca werk spreekt voor zichzelf. Als ik iets verkeerd doe zullen ze me wel aanspreken achteraf".

Uit het voorgaande blijkt dat het gaat om een samenwerking waar er een zekere vrijheid van organisatie van de werktijd is. Daarnaast is er ook een zekere vrijheid van de organisatie van het werk.

Maar uiteindelijk gebeurt het werk binnen een vaststaand stramien, dat niet door mevrouw X bepaald wordt. Men kan zich moeilijk inbeelden dat er hierover geen hiërarchische controle door de wederpartij mogelijk is, reden waarom ze een arbeidsovereenkomst vooropstelt.

De wil van de partijen is niet eenduidig: mevrouw X verkiest het zelfstandig statuut om louter financiële redenen, maar de wederpartij verkiest een arbeidsovereenkomst.

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie is van oordeel dat het in casu veeleer gaat om een tewerkstelling als gelegenheidswerknemer in de horeca in het kader van een arbeidsovereenkomst, dan om een zelfstandige samenwerking.

Rekening houdende met deze gegevens beslist de Commissie dat voormelde arbeidsrelatie niet verenigbaar is met de kwalificatie die mevrouw X aan de arbeidsrelatie heeft gegeven, met name een zelfstandige samenwerking.

Aldus uitgesproken ter zitting van 15 maart 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.3. Décision n°079 - Secteur d'activité : Commerce de gros d'automobiles (NACEBEL 45.111)

Dossier nr: 079/NL/2016/12/09/X

Verzoekende partijen:

- dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 8 december 2016;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. X dd. 6 december 2016, met begeleidend schrijven;

Gelet op mail dd. 22 december 2016, waarbij om bijkomende inlichtingen werd gevraagd;

Gelet op de mail dd. 25 januari 2017 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op de twee mails dd. 1 februari 2017 waarin om bijkomende inlichtingen werd gevraagd;

Gelet op de mail dd. 1 februari 2017 en de mail dd. 2 februari 2017 waarin werd geantwoord op de bijkomende vragen en waarbij bijlage VI bij het aanvraagformulier ter regeling van de arbeidsrelatie werd overgemaakt (specifieke criteria - wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden);

Gelet op de mail dd. 16 februari 2017 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 15 maart 2017;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 15 maart 2017;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door dhr. X.

Dhr. X is zaakvoerder van de BVBA Y, met maatschappelijke zetel op hetzelfde adres (KBO *).

Uit het begeleidend schrijven bij het aanvraagformulier blijkt dat de aanvraag eigenlijk betrekking heeft op drie verschillende arbeidsrelaties:

a) De arbeidsrelatie met de NV Z (KBO *). De BVBA Y was van 2 september 2014 tot 1 december 2016 bestuurder van deze vennootschap. Dhr. X nam er het algemeen management waar en hij vervoerde ook af en toe goederen met de vrachtwagens van de NV Z.

b) De arbeidsrelatie met de BVBA W (KBO *). Dhr. X transporteert, als zaakvoerder van de BVBA Y af en toe goederen met de vrachtwagen van de BVBA W. Daarnaast houdt hij zich ook bezig met het algemeen management van deze transportfirma (opzoeken van vrachten op vrachtbeurzen, plannen van ritten, coachen van werknemers, onderhandelen over prijzen).

c) De arbeidsrelatie met niet nader genoemde transportfirma's. Dhr. X wenst in de toekomst bij diverse transportfirma's goederen te vervoeren met de vrachtwagen van betrokken vennootschappen om hen uit de nood te helpen wanneer hun werknemers afwezig zijn (ziekte, vakantie,...).

Wat betreft de eerste arbeidsrelatie blijkt uit de publicaties in het Belgisch Staatsblad dat de BVBA Y op 2 september 2014 werd benoemd als bestuurder bij de NV Z. Met ingang van 1 december 2016 werd deze BVBA

ontslagen. Ter zitting verduidelijkte dhr. X dat ook alle aandelen werden verkocht, waardoor deze arbeidsrelatie werd beëindigd.

Daarnaast was de arbeidsrelatie, op het moment van het indienen van de aanvraag (8 december 2016) ouder dan één jaar.

De aanvraag is, wat betreft deze arbeidsrelatie, onontvankelijk vermits een aanvraag conform artikel 338, §2 van voormelde programmawet, dient te gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Daarnaast is de Commissie, gelet op het preventie karakter van de “*social ruling*”, niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn.

De arbeidsrelatie met de BVBA W nam eveneens een aanvang op 2 september 2014 (datum van oprichting van de BVBA Y). Dit werd bevestigd ter zitting door dhr. X.

De aanvraag gebeurde dus evenmin binnen het jaar, waardoor de aanvraag op dit punt ook onontvankelijk is.

Omtrent de het derde luik van de aanvraag verduidelijkte dhr. X ter zitting dat de situatie sedert het indienen van de aanvraag ondertussen was gewijzigd in die zin dat er geen sprake meer was van plannen om in de toekomst als zelfstandig chauffeur te gaan rijden met de vrachtwagen van andere transportfirma's.

De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag, wat betreft de derde arbeidsrelatie, ontvankelijk, maar nu zonder voorwerp is.

De Commissie stelt vast dat eerste en de tweede arbeidsrelatie betrekking hebben op een overeenkomst tussen twee vennootschappen. Een dergelijke overeenkomst sluit in beginsel uit dat de prestaties die krachtens die overeenkomst worden geleverd aangemerkt kunnen worden als de uitvoering van een arbeidsovereenkomst, tenzij ingeval er sprake is van een wilsgebrek of veinzing (Arbeidshof Brussel, 26 september 2008, *JTT*, 2008, p. 468).

Vervolgens stelt de Commissie dat de voorliggende aanvraag onontvankelijk is, vermits de aanvraag niet gebeurde binnen de door artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet voorgeschreven termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie, en dit voor wat betreft de eerste en tweede arbeidsrelatie uit de aanvraag.

De eerste arbeidsrelatie was bovendien ook reeds beëindigd en gelet op het preventief karakter van de “*social ruling*”, is de Administratieve Commissie naar de geest van de wet, niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn.

De aanvraag is tenslotte wel ontvankelijk wat betreft de derde arbeidsrelatie. Het wegvallen van deze arbeidsrelatie leidde er evenwel toe dat de aanvraag op dit punt zonder voorwerp is.

Aldus uitgesproken ter zitting van 15 maart 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.4. Décision n°080 - Secteur d'activité : Activités d'architecture de construction (NACEBEL 71.111)

Dossier nr: 080/NL/2016/12/09/XY

Verzoekende partijen:

- *Mevr. X,*
- *BVBA Architecten-en ingenieursbureau Y,*

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 23 december 2016;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van mevr. X en van mevr. Z (zaakvoerster van de BVBA Architecten- en ingenieursbureau Y) dd. 22 december 2016, met in bijlage de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 16 februari 2017 waarbij mevr. X en mevr. Z op de hoogte worden gebracht van het feit dat hun aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 15 maart 2017;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. X en van mevr. Z tijdens de zitting van 15 maart 2017;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door Mevr. X en door de BVBA Architecten- en ingenieursbureau Y.

De aanvraag heeft betrekking op een arbeidsrelatie die een aanvang nam op 1 januari 2017.

De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag ontvankelijk is.

Mevr. X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit "*bouwarchitect*" (Nacebel 71.111).

De BVBA Architecten- en ingenieursbureau Y is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met onder andere als activiteit "*bouwarchitect*", (Nacebel 71.111).

In het aanvraagformulier wordt vermeld als activiteit die zal uitgeoefend worden in het kader van de arbeidsrelatie: "*verzoekende partij I werkt als zelfstandige medewerker op het architectenbureau van verzoekende partij II. Verzoekende partij I vervult hierbij opdrachten die haar door verzoekende partij II worden toevertrouwd: architecturale uitwerking van diverse projecten (vnl. woningbouw en appartementen), ondersteuning bij stabiliteit- en EPB-opdrachten, enz.*"

In de Arbeidsrelatieswet worden specifieke criteria uitgewerkt voor de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van de uitoefening van welbepaalde onroerende werkzaamheden.

Deze werkzaamheden 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 (art. 337/1 en 337/2 Arbeidsrelatieswet).

Artikel 20, §2 van koninklijk besluit nr. 1 verwijst naar artikel 19, §2 van het wetboek van de belasting over toegevoegde waarde.

Dit laatste artikel stelt: *“voor de toepassing van dit Wetboek wordt verstaan onder werk in onroerende staat het bouwen, het verbouwen, het afwerken, het inrichten, het herstellen, het onderhouden, het reinigen en het afbreken, geheel of ten dele, van een uit zijn aard onroerend goed, en de handeling die erin bestaat een roerend goed te leveren en het meteen op zodanige wijze aan te brengen aan een onroerend goed dat het onroerend uit zijn aard wordt.”*

Uit de administratieve richtlijnen van de FOD Financiën blijkt dat voormeld artikel 19, §2 enkel betrekking heeft op materieel werk in onroerende staat en niet op de uitvoering van intellectueel werk (*Fisconet, administratieve richtlijnen en commentaren/BTW-handleiding/nummer 63*).

Uit dit alles volgt dat het werk van een bouwarchitect niet valt onder een van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 en dat de voorliggende arbeidsrelatie bijgevolg beoordeeld dient te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006.

Deze algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft **“de wil der partijen”** kiezen de partijen duidelijk voor een samenwerking op zelfstandige basis. Dit blijkt duidelijk uit de overeenkomst die werd afgesloten: *“onderhavige overeenkomst heeft tot doel de verhouding vast te leggen tussen de partijen bij het verlenen van medewerking op zelfstandige basis in de uitoefening van het beroep van architect”*.

Ook de titel (*“zelfstandige samenwerkingsovereenkomst”*) en artikel 1 (*“De opdrachtgever en de zelfstandige medewerker kiezen ervoor om een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst te sluiten, die ingaat op 01/01/2017”*) zijn ondubbelzinnig.

Ter zitting werd dit bevestigd door beide partijen.

Het aanvraagformulier verwijst voor wat betreft de vrijheid van organisatie van de werktijd naar artikel 6 van de overeenkomst. Dit artikel, met als titel *“werktijd”* stelt het volgende:

- De zelfstandige medewerker kan zelf bepalen wanneer en op welke dagen zij haar werkzaamheden verricht en is niet gehouden tot prestaties vastgesteld volgens een strikte uurregeling.
- De zelfstandige medewerker plant haar dagelijkse werkzaamheden en vakantie wel steeds in overleg met de opdrachtgever en zal hierbij rekening houden met de vereisten van een correct dienstbetoon aan de cliënten. Zo zal de zelfstandige medewerker wel verwacht worden dat zij zich schikt naar deadlines en vergaderingen, die voortvloeien uit de samenwerking rond bepaalde projecten of werven.
- Verlofperiodes van meer dan 3 dagen buiten het gewone bouwverlof dienen steeds voldoende op voorhand onderling besproken te worden.
- Bovendien kan het nodig zijn in het kader van lopende opdrachten dat de zelfstandige medewerker ook op *“vrije”* momenten in de week eventuele dringende acties onderneemt. De zelfstandige medewerker engageert zich dan ook haar e-mail op regelmatige basis te controleren en zo nodig gepast te reageren.
- De zelfstandige medewerker is verplicht timesheets bij te houden van de uitgevoerde prestaties in het kader van deze overeenkomst. Deze timesheets dienen enkel als basis voor de facturatie of als verantwoording naar klanten toe. De timesheets mogen door de opdrachtgever niet aangewend worden om de zelfstandige medewerker in haar tijdsbesteding te controleren.
- De opdrachtgever en de zelfstandige medewerker voorzien in een regeling waarbij beide partijen elkaar de nodige informatie verschaffen over hun beschikbaarheid. Deze regeling houdt in dat de partijen inzage krijgen in elkaars agenda in verband met afspraken, werkbezoeken of andere verplichtingen.

In artikel 2 (*“omschrijving van het werk”*) staat vervolgens dat de zelfstandige medewerker de werkzaamheden zal vervullen die haar door de opdrachtgever worden toevertrouwd.

Ter zitting werd gevraagd of mevr. X eventueel een opdracht kan weigeren. Mevr. X antwoordde dat het reeds was gebeurd dat er in de loop van een project werd beslist om het project af te staan aan mevr. Z omwille van een moeilijke verstandhouding met de bouwheer.

Inzake de **vrijheid van organisatie van het werk** stelt artikel 2 van de overeenkomst dat de zelfstandige medewerker zelf bepaalt op welke manier zij deze opdrachten tot een goed einde brengt, rekening houdend met de regels eigen aan het architectenberoep en de wettelijke verplichtingen.

Mevrouw X schikt zich, volgens hetzelfde artikel 2, naar een eenvormige dossiersamenstelling en naar de computerprogramma's, lay-out en verslaggeving van het architectenbureau van de BVBA Architecten-en ingenieursbureau Y.

Mevr. X verbindt zich ertoe haar beroepskennis en persoonlijke vaardigheden up-to-date te houden door middel van permanente vorming en bijscholing (verplichte permanente vorming van architecten).

Artikel 3 van de overeenkomst handelt over de plaats van uitvoering en infrastructuur. Hierin wordt bepaald dat de plaats van uitvoering van de opdrachten in gemeen overleg zal bepaald worden. De zelfstandige medewerker kan gebruik maken van het kantoor van de opdrachtgever.

Daarnaast zal de zelfstandige medewerker op regelmatige basis klantenbezoeken prospecties en werfbezoeken uitvoeren buiten het kantoor.

In gemeen overleg kunnen bepaalde opdrachten ook van thuis uit uitgevoerd worden.

Artikel 5 stelt dat de zelfstandige medewerker voor het uitvoeren van de opdrachten binnen het kader van deze overeenkomst geen eigen personeel zal inzetten.

Ter zitting werd verduidelijkt dat mevr. X geen andere opdrachtgevers heeft en dat dit ook niet de bedoeling is.

Op de vraag of er **hiërarchische controle** mogelijk is wordt in het aanvraagformulier "nee" geantwoord. Ter verduidelijking wordt toegevoegd:

- Zelfstandige medewerker bepaalt zelf op welke manier zij opdrachten tot een goed einde brengt
- Timesheets dienen niet ter controle van de tijdsbesteding
- Opdrachtgever verstrekt enkel richtlijnen en instructies die voortvloeien uit de aard van de opdracht.

In artikel 8 van de overeenkomst wordt gesteld dat de prestaties van de zelfstandige medewerker, alsook deze van het kantoor in zijn globaliteit, halfjaarlijks zullen worden geëvalueerd. In functie daarvan kan de opdrachtgever (BVBA Architecten-en ingenieursbureau Y) beslissen eventueel een bonus toe te kennen aan de zelfstandig medewerker.

Mevr. X ontvangt, conform art. 8 van de overeenkomst een vaste vergoeding per uur, ongeacht de moeilijkheidsgraad van de opdracht.

Uit de uitleg die door de partijen werd gegeven tijdens de hoorzitting, leidt de Commissie af dat, in tegenstelling tot de bewoordingen van de overeenkomst, de vrijheid van mevr. X om haar arbeidstijd en haar werk te organiseren in de praktijk beperkt zal zijn.

Zij zal immers enkel dossiers behandelen die haar worden aangereikt door BVBA Architecten-en ingenieursbureau Y.

Bovendien is mevr. X ertoe gehouden te werken volgens het concept, de werkmethodes en de werkwijze van de BVBA Architecten-en ingenieursbureau Y.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie niet verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als zelfstandige, gezien zowel de vrijheid van organisatie van de werktijd als de vrijheid van de organisatie van het werk beperkt is.

Aldus uitgesproken ter zitting van 15 maart 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.5. Décision n°081 - Secteur d'activité : Commerce de gros de tapis (NACEBEL 46.472)

Dossier n°: 081-FR-2016-01-26

Partie demanderesse : SPRL X, représentée par Monsieur Y, gérant
N° d'entreprise : *

L'autre partie : Madame Z,
N° Registre national : *

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 du 9 janvier 2017, enregistrée le 26/01/2017 ;

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

- le formulaire de demande ;
- les statuts de la SPRL « W » et de la SPRL « X » ;
- la liste des présences à l'assemblée générale de la SPRL « X » du 1^{er} janvier 2015, précisant le nombre de parts de chacun de ses membres ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesse déclarent, dans son formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée.

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

- Monsieur Jean-François Neven, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, président
- Madame Anne Zimmermann, représentante du SPF Emploi, Membre effective
- Madame Doris Mulombe, représentante de l'INASTI, Membre effective
- Madame Christian Dekeyser, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif
- Monsieur Ylber Zejnnullahu, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale politique sociale, Membre suppléant

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

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

Que les parties requérantes n'ont pas demandé à être entendues ;

Que la SPRL « X » souhaite engager dans les liens d'un contrat de travail, Madame Z ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination, sachant que Madame Z est la fille du

gérant, Monsieur Y [En réalité, Monsieur Y est le gérant de la SPRL W qui est, elle-même, gérante de la SPRL X ; c'est en tenant compte de cette précision, qu'il est fait référence à la qualité de gérant de Monsieur Y] ;

* * *

Qu'il résulte de liste des présences à l'AG que Madame Z détient une part sociale dans la SPRL X, ce qui pourrait justifier que lui soit reconnu le statut d'associé actif ;

Qu'en principe, est associé actif et doit être assujéti au statut social des travailleurs indépendants, l'associé qui répond cumulativement aux critères suivants :

- exercer personnellement une activité réelle et régulière au sein de la société,
- sans se trouver dans un lien de subordination vis-à-vis de cette société,
- dans le but de faire fructifier le capital qui est le sien ;

Que dans la mesure où l'existence d'un lien de subordination, implique de ne pas retenir le statut d'associé actif, la question de l'existence d'un tel lien de lien de subordination, doit être résolue de manière prioritaire ;

* * *

Qu'en règle, les relations familiales n'excluent pas la possibilité de l'exercice d'une autorité, et donc d'un lien de subordination ;

Attendu que selon l'article 331 de la loi-programme précitée, « *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* » ;

Que la qualification ne peut être écartée qu'en présence d'éléments incompatibles avec cette qualification ;

Que selon l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée, les éléments pertinents à cet égard, sont ceux qui concernent :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la qualification choisie par les parties est claire ; elles souhaitent mettre en place une relation de travail salariée impliquant l'existence d'un lien de subordination ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les parties ont précisé ce qui suit, dans le formulaire de demande :

- Madame Z n'aura pas de pouvoir de décision ;
- elle ne pourra engager la société : « *cette responsabilité incombe au seul gérant* » ;
- le gérant « *chapeaute toute l'activité* » ;
- l'employée aura pour fonction « *d'aider le gérant dans la coordination (des) activités commerciales et administratives* » ;

Que ces éléments confirment la qualification choisie par les parties ;

Que pour autant qu'elle ne soit pas démentie par l'exécution qui sera donnée à la convention, cette qualification peut être validée, nonobstant la qualité d'associée minoritaire (détention d'une seule part sociale) ;

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

Fait à Bruxelles, le 10/02/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.6. Décision n°082 - Secteur d'activité : Activités des agents et courtiers d'assurances (NACEBEL 66.220)

Dossier nr: 082/NL/2017/01/09/X

Verzoekende partij:

- dhr. X,

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: « De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...] »; Gelet op de aanwezigheid van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 19 januari 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. X dd. 13 december 2016;

Gelet op de mail dd. 16 maart 2017 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 29 maart 2017 en waarbij wordt gevraagd naar bijkomende inlichtingen.

Gelet op de mails dd. 20 en 21 maart 2017 waarbij dhr. X bijkomende inlichtingen overmaakt; Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door dhr. X.

Dhr. X is zelfstandig commercieel medewerker bij BVBA Zakenkantoor Y. Hij is gekend bij de kruispuntbank van ondernemingen onder nummer *.

Het KBO-nummer van BVBA Zakenkantoor Y is *.

Bij mail dd. 16 maart 2017 werd dhr. X op de hoogte gebracht van het feit dat de aanvraag behandeld zal worden ter zitting van 29 maart 2017. Er werd hem tevens gevraagd om, mocht hij bijkomende schriftelijke stukken hebben die zijn argumenten ondersteunen, deze over te maken aan het secretariaat of mee te brengen naar de zitting.

Bij mail dd. 20 maart 2017 maakte dhr. X diverse stukken over. Uit één van deze stukken, een mail dd. 29 januari 2017, bleek dat de zaakvoerder van de BVBA Zakenkantoor Y, dhr. Y, had besloten dat de samenwerkingsovereenkomst vanaf 1 maart 2017 zou beëindigd worden, tenzij dhr. X "een bocht van 180° maakte".

Bij mail dd. 21 maart 2017 bevestigde dhr. X dat de arbeidsrelatie effectief was beëindigd vanaf 1 maart 2017.

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

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

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

Gezien het preventief karakter van de "social ruling", is de Administratieve Commissie naar de geest van de wet, niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn. Hieruit volgt dat de aanvraag van dhr. X niet ontvankelijk is, vermits het gaat om een reeds beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter zitting van 29 maart 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.7. Décision n°083 - Secteur d'activité : Autres activités de construction spécialisées (NACEBEL 43.999)

Dossier n°: 083-FR-2016-01-26

Partie demanderesse : Y SPRL représentée par Monsieur Z,

*N° Registre national : **

N° d'entreprise : /

L'autre partie : Monsieur X,

*N° Registre national : **

N° d'entreprise : /

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 du 29 janvier 2017, enregistrée le 31 janvier 2017 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la demande de renseignements complémentaires du 10 février 2017 ;
- l'annexe au formulaire de demande contenant les critères spécifiques au secteur *travaux immobiliers*, complété par la SPRL, à la demande de la Commission, le 20 février 2017.

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans leur formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée.

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

- Monsieur Jean-François Neven, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, président
- Madame Marie-Hélène Vrielinck, représentante de l'ONSS, membre effective.
- Madame Doris Mulombe, représentante de l'INASTI, membre effective
- Madame Géraldine Elfathi, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

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

Attendu que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des documents y annexés, complétés par les explications données par les parties lors de l'audition du 28 février 2017 ;

Que les parties souhaitent que Monsieur X puisse travailler au sein de la SPRL Y, en qualité d'associé actif ;

Que les parties s'interrogent toutefois sur la possibilité d'un lien de subordination, sachant qu'elles souhaitent éviter les difficultés liées à une éventuelle requalification ;

* * *

1. Le contexte de la demande et le cadre juridique

1.1. La SPRL Y est une société de construction qui a été constituée en 1999 ; elle compte actuellement un seul associé actif, Monsieur Z, qui détient la majorité des parts sociales et exerce la fonction de gérant ; le frère de ce dernier a, à un moment donné, été actif au sein de la société ; actuellement, il n'est plus qu'associé non actif.

Monsieur X, qui est né le 14 mars 1996, a dans le cadre d'une formation en alternance organisée par le CEFA à Namur, effectué son stage au sein de la SPRL, à partir de septembre 2012 ; ce stage s'est terminé en juin 2016 ; d'août à novembre 2016, il a été occupé comme ouvrier par la SPRL.

La SPRL Y souhaite que Monsieur X puisse travailler en son sein avec la qualité d'associé actif ; lors de l'audition du 28 février 2017, il a été précisé qu'il détiendrait environ 10 % des parts sociales et qu'une convention permettant, si nécessaire, le rachat des parts sera conclue (pour autant que le statut d'associé actif soit validé par la Commission).

Il n'a pas été précisé dans quelle mesure cette convention donnerait à Monsieur X la possibilité d'acquérir des parts supplémentaires.

Il a également été précisé que Monsieur X ne disposait pas des compétences de gestion lui permettant d'accéder aux fonctions de gérant et qu'il n'avait pas actuellement l'intention d'acquérir ces compétences.

Sur le plan des activités, les parties envisagent que Monsieur X développe l'activité de terrassement et d'éégouttage, dans la mesure où lors de son stage, il a fait la preuve d'un intérêt et de capacités particulières pour le maniement des machines qu'implique ce type de travaux ; il devrait également assister le gérant dans les travaux de gros-œuvre.

1.2. En principe, est associé actif et est assujéti au statut social des travailleurs indépendants, l'associé qui réépond cumulativement aux critères suivants :

- exercer personnellement une activité réelle et régulière au sein de la société,
- sans se trouver dans un lien de subordination vis-à-vis de cette société,
- dans le but de faire fructifier le capital qui est le sien ;

Puisque l'existence d'un lien de subordination ne permet pas de retenir le statut d'associé actif, il est essentiel, dans la présente affaire, de réépondre à la question de savoir si un tel lien de lien de subordination va exister entre la SPRL Y et Monsieur X.

Pour réépondre à cette question, il faut se référer aux dispositions de la loi-programme du 27 décembre 2006.

Selon l'article 331 de cette loi-programme, « *les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit étre en concordance avec la nature de la relation* » ; toutefois cette qualification doit étre écartée en présence d'éléments incompatibles avec cette qualification ; selon l'article 333, § 1^{er}, les éléments pertinents pour apprécier cette éventuelle incompatibilité sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Par ailleurs, lorsqu'il est question, comme en l'espèce, de l'exécution de travaux de construction au sein d'une entreprise qui relève du champ de compétence de la Commission paritaire de la construction, il faut avoir égard à la présomption établie par et en vertu des dispositions du chapitre V/1, Titre XIII de la loi programme précitée.

Il faut donc vérifier les neuf critères de subordination énumérés à l'article 2 de l'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* ».

1.3. A la demande de commission, la SPRL s'est prononcée le 20 février 2017, sur les différents critères de la présomption ; elle considère que 3 des 9 critères de subordination sont remplis, de sorte qu'il y aurait lieu de conclure à l'absence de lien de subordination ; elle ajoute toutefois que ces critères « *ne correspondent pas, en tant que tels, à la situation que l'on rencontrera (dans le cadre de la future relation de travail, à savoir une relation entre associés actifs avec une convention concernant les modalités de rachat ou de vente des parts de la société)* ».

2. L'appréciation en l'espèce des éléments de la présomption sectorielle

2.1. Le premier critère concerne l'importance de l'investissement et de la responsabilité financière ; il y a lieu à cette fin de vérifier le « *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* ».

En l'espèce, il est prévu que Monsieur X détienne 10 % des parts sociales ; la SPRL considère que ce critère n'est pas rempli et qu'un risque financier suffisant sera pris par Monsieur X.

Le texte de l'arrêté royal est problématique puisqu'au niveau du principe qu'il énonce, il semble considérer qu'un risque économique ou financier « *quelconque* » suffit pour que le critère ne soit pas rempli, tandis qu'au niveau des exemples qu'il donne, il semble exiger un investissement substantiel.

En l'espèce, le risque financier existera bel et bien, même si avec 10 % des parts sociales, il ne paraît pas substantiel (comparez avec Cour trav. Liège, 21 mars 2016, RG n° 2015/AL/298 qui considère que le fait de détenir une part sur 100 n'implique aucun risque).

Si on admet que le principe doit prévaloir sur les exemples censés l'illustrer, il y a lieu de conclure à l'existence d'un risque financier ; ainsi, le premier critère de subordination, n'est pas rempli.

2.2. Le deuxième critère a trait à la responsabilité et au pouvoir de décision quant aux moyens financiers de la société ; à cet égard, la SPRL indique que Monsieur X n'aura pas d'implication particulière ; il a été confirmé lors de l'audition, par exemple, qu'il n'est pas prévu qu'il doive cautionner des emprunts.

Ce critère de subordination est donc rempli.

2.3. Le troisième critère concerne le pouvoir de décision sur le plan commercial ; il s'agit de vérifier le « *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* ».

Dans la mesure où Monsieur X n'exercera pas la fonction de gérant et ne semble pas désireux, à terme, d'exercer cette fonction, il y a lieu de considérer que son pouvoir de décision, tant au niveau de la négociation que de la conclusion des contrats, restera assez faible et, essentiellement, subordonné à la décision finale du gérant ; peut-être, Monsieur X sera-t-il amené à concourir à l'établissement des aspects techniques de certains devis dans le domaine du terrassement et de l'égouttage, ce qui ne pourrait toutefois suffire à établir l'existence d'un véritable pouvoir de négociation ou de conclusion au nom de la société.

En ce qui concerne la politique commerciale, le critère de subordination doit être considéré comme rempli.

2.4. Le quatrième critère concerne le mode de rémunération ; il a été confirmé que Monsieur X percevrait une rémunération fixe.

A ce niveau, le critère de subordination doit être considéré comme rempli.

2.5. Le cinquième critère concerne la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer ; il n'est pas douteux que Monsieur X n'aura pas la possibilité de se faire remplacer.

Même si la possibilité de procéder à des recrutements existe dans le chef de la société, il n'est pas prévu que Monsieur X soit associé à la prise de décision en la matière.

Le critère de subordination doit être considéré comme rempli.

2.6. Le sixième critère concerne le fait d'apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant.

En ce qui concerne ce critère, l'article 2° f) de l'arrêté royal du 7 juin 2013 illustre l'absence d'apparence d'une entreprise à l'égard de tiers ou de son cocontractant par différents exemples, à savoir *"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."*

De cette dernière précision, il résulte qu'il suffit que la société dans laquelle l'associé est ou sera actif, dispose, d'un nom, d'un logo, d'un papier à lettre, etc... pour qu'il faille considérer que le critère de subordination n'est pas rempli. Dans le cas d'espèce, il est évident que si des éléments visibles sont utilisés pour caractériser l'entreprise, Monsieur X en fera usage.

Le critère de subordination doit être considéré comme n'étant pas rempli.

2.7. Le septième critère concerne le fait de savoir si le collaborateur « *travaillera principalement ou habituellement pour un seul cocontractant* ».

L'article 2 de l'arrêté royal précité n'indique pas clairement si, s'agissant d'un associé actif, il faut vérifier cette condition dans le chef de l'associé ou de la société au sein de laquelle il est ou sera actif.

La circonstance que le texte ne se réfère pas à l'entreprise mais au fait de travailler ce qui semble renvoyer à la situation du travailleur et non de la société, conduit à devoir vérifier le critère dans le chef de l'associé (dans le même sens, Cour trav. Liège, 21 mars 2016, RG n° 2015/AL/298).

En l'espèce, il n'est pas allégué que Monsieur X sera associé actif dans plusieurs sociétés et/ou travaillera pour plusieurs entreprises.

Le critère de subordination doit être considéré comme rempli.

2.8. Le huitième critère concerne la propriété des outils de travail ; il s'agit de vérifier si l'associé « *travaille dans des locaux situés hors chantier ou avec du matériel dont (il) 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* ».

A première vue, Monsieur X ne travaillera pas hors chantier.

Il n'est pas allégué qu'il utilisera du matériel lui appartenant en propre.

Dans la mesure où le matériel appartient à la société dont il détiendra 10 % des parts, il paraît devoir être admis qu'il sera, à tout le moins, indirectement propriétaire ou locataire dudit matériel.

Le critère de subordination doit être considéré comme n'étant pas rempli.

2.9. Le neuvième critère concerne l'autonomie dans le travail ; il s'agit de vérifier dans quelle mesure l'associé sera en mesure de travailler de manière autonome vis-à-vis de l'entreprise au sein de laquelle il a la qualité d'associé actif.

En l'espèce, il s'agit de vérifier si Monsieur X travaillera de manière autonome vis-à-vis de Monsieur Z.

Il résulte tant de la différence d'âge et d'expériences, que des explications données lors de l'audition que Monsieur Z continuera, du moins dans un premier temps, à assurer la direction des chantiers et à contrôler l'exécution du travail.

Les parties ont certes la volonté que les choses évoluent dans les années à venir.

Actuellement, toutefois, il semble que Monsieur X ait « encore des choses à apprendre » de sorte que son autonomie sera encore faible.

Le critère de subordination doit être considéré comme rempli.

3. Conséquences : présomption de contrat de travail et possibilité de la renverser

La commission constate sur base des éléments repris aux 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.7, 2.9. que six critères de subordination sur neuf sont remplis.

Il y a donc lieu de conclure à une présomption de lien de subordination et de contrat de travail.

Cette présomption pourrait, en théorie, encore être renversée sur base des critères généraux rappelés au point 1.2. ci-dessus, en présence d'éléments incompatibles avec le lien de subordination.

Il ya, à cet égard, lieu de relever que si la volonté des parties est de se situer en-dehors d'un lien de subordination, en ce qui concerne l'organisation du travail, l'organisation du temps de travail et la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les éléments relevés ci-dessus, ne sont pas incompatibles avec un lien de subordination.

En effet, l'autonomie de Monsieur X par rapport au gérant de la société a vocation à rester assez faible pendant encore, à tout le moins, le temps qui reste nécessaire pour parfaire sa formation.

Pour autant que de besoin, la Commission rappelle qu'il a été jugé que « *le défaut d'expérience professionnelle combiné avec le défaut de liberté d'organisation du travail est inconciliable avec la notion d'une collaboration à caractère indépendant* » (Cass. 6 décembre 2010, S.10.0073.F).

En résumé, telle qu'envisagée la collaboration doit se situer dans le cadre d'un contrat de travail.

* * *

Par ces motifs,

La Commission administrative décide que **la demande de qualification** de la relation de travail, en ce qu'elle vise à confirmer l'absence de lien de subordination, **est recevable mais non fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis conduisent à considérer que telle qu'envisagée, la collaboration doit se situer dans le cadre d'un contrat de travail.

Fait à Bruxelles, le 28/02/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.8. Décision n°084 - Secteur d'activité : Activités des crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)

Dossier n°: 084-FR-2017-02-24

Partie demanderesse : X, directrice de maison d'enfant ONE-indépendante,

N° d'entreprise : *

N° Registre national : NN *

L'autre partie : Madame Y,

N° Registre national : *

N° d'entreprise : Néant

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 24 février 2017 et enregistrée 2 mars 2017 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la demande de renseignements complémentaires envoyée à Madame X le 3 avril 2017 ;
- les renseignements complémentaires communiqués par Madame X le 1^{er} mai 2017 ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

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

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Monsieur Vincent FRANQUET, représentant de l'INASTI, membre suppléant
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties demanderesses, la Commission décide à la majorité, ce qui suit :

La décision est rendue à la demande des parties, sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande et dans les documents dont question ci-dessus ;

Les parties demanderesses n'ont pas demandé à être entendues ;

Les dispositions du chapitre V/1 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 fixés par la loi-programme précitée.

* * *

Selon les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée,

- « 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. 331) ;
- « (...) 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, (...) , il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, (...) » (art. 332).

L'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée, mentionne comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

1. Qualification déclarée par les parties dans le formulaire de demande

Les deux parties à la relation de travail déclarent, dans le formulaire de demande, une volonté commune d'entamer une collaboration indépendante.

L'objectif des parties est de « réaliser un projet d'accueil (de jeunes enfants) en conformité avec les exigences de l'ONE et de constituer une équipe ».

Madame X précise qu' « en fonction de la présence des enfants » (de 7 à 18 h), il est difficile de « payer le pécule de vacances, les maladies et (la personne) remplaçante, les charges sociales et surtout les heures supplémentaires ».

Le choix du statut d'indépendant semble ainsi répondre à des préoccupations d'organisation dans le but d'échapper à l'application des lois sociales.

2. Conformité des modalités d'exécution prévues avec la qualification

2.1. Volonté des parties

Selon l'article 25 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil,

« Le milieu d'accueil, à l'exception des services d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s pour ses accueillant(e)s d'enfants, conclut avec chaque membre du personnel une convention prévoyant au moins la nature et la durée de celle-ci, la nature et le temps de prestation et la durée du préavis. (...) »

Lorsque deux accueillant(e)s d'enfants autonomes exercent leur activité ensemble en un même lieu, ils (elles) définissent leur collaboration sous la forme d'une convention, selon un modèle fourni par l'Office, prévoyant au moins les personnes et le lieu concerné par la convention, l'objet, la prise d'effet, la durée, les modalités de fin de convention, les modalités d'inscription des enfants conformément à l'article 12, § 3, les modalités en cas de litige, les modalités de fonctionnement dont la rédaction en commun du projet d'accueil, les modalités de partage des locaux et des charges, ainsi que le mode de fixation des prestations de chaque accueillant(e) ».

A la demande de la Commission d'obtenir la convention conclue conformément à cet article 25, Madame X s'est référée à la législation mais n'a pas produit de convention ou de projet de convention intervenue ou à intervenir avec Madame Y.

Dans ces conditions, il ne semble pas que la volonté réelle des parties soit l'exercice d'une activité commune entre accueillantes autonomes.

2.2. Liberté d'organisation du temps de travail

Dans son courrier du 1^{er} mai 2017, Madame X a justifié la collaboration indépendante par le fait que les parties « *disposeront de plus de liberté et de souplesse (...) au niveau des horaires* ».

Elle insiste sur le fait qu'elle « *veut plus de temps libre* » et souhaiterait « *s'occuper un peu plus de sa petite famille* ».

Ce faisant, elle n'a pas répondu précisément à la question de savoir « *quelle est (sera) la liberté d'organisation du temps de travail de Madame Y, qui choisit les horaires et qui fait les plannings* », si ce n'est en indiquant, sans autre précision, que les plannings seront faits « *ensemble* ».

Au vu de ces explications, la Commission n'est pas convaincue que dans les faits, Madame Y disposera d'une véritable liberté d'organisation de son temps de travail et ne sera pas, en ce qui concerne les horaires de travail, soumise à l'autorité de Madame X.

2.3. Liberté d'organisation du travail

En l'absence d'accord entre parties sur « *les modalités de fonctionnement* » (partage des locaux et des charges, mode de fixation des prestations de chaque accueillant) et en l'absence de « *rédaction en commun du projet d'accueil* », il ne résulte pas à suffisance des explications des parties que Madame Y disposera d'une véritable liberté d'organisation du travail et/ou qu'elle sera associée au fonctionnement de la Maison d'enfant d'une manière qui lui permettra de ne pas se trouver sous l'autorité de Madame X.

2.4. Possibilité d'un contrôle hiérarchique

Compte tenu des doutes exprimés quant à la possibilité d'une véritable liberté d'organisation du travail et du temps de travail dans le chef de Madame Y, la Commission considère qu'en l'état actuel du projet, la possibilité d'un contrôle hiérarchique exercé par Madame X sur les prestations de Madame Y subsiste.

3. Conclusions

Le projet tel qu'il est actuellement présenté ne garantit pas de manière suffisante la liberté d'organisation du travail et du temps de travail de Madame Y et l'autonomie des parties l'une à l'égard de l'autre.

La Commission décide dès lors qu'il appartient aux parties :

- soit de renoncer au projet de collaborer de manière indépendante,
- soit de clarifier les modalités de la collaboration de manière à ce qu'elles soient compatibles avec une collaboration indépendante.

Par ces motifs, la Commission administrative estime qu'en l'état actuel, **la demande de qualification** de la relation de travail en relation indépendante **est recevable mais non fondée**.

Ainsi prononcé à la séance du 6 juin 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.9. Décision n°085 - Secteur d'activité : Activités de prepresse (NACEBEL 18.130)

Dossier nr: 085/NL/2017/02/09/XY

Verzoekende partijen:

- Mevr. X,
- BVBA Y,

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 18 februari 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van mevr. X en van mevr. Z (zaakvoerster van de BVBA Y) dd. 17 februari 2017, met in bijlage de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 20 maart 2017 waarbij mevr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 29 maart 2017;

Gelet op de mail dd. 20 maart 2017 waarbij mevr. Z, zaakvoerster van BVBA Y, op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 29 maart 2017;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. X en van mevr. Z tijdens de zitting van 29 maart 2017;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist:

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

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

De aanvraag heeft betrekking op een arbeidsrelatie die door de partijen gekwalificeerd wordt als een samenwerking tussen zelfstandigen. Deze zelfstandige samenwerking nam een aanvang op 1 januari 2017.

Voorafgaand waren dezelfde partijen vanaf 1 januari 2016 tot 31 december 2016 verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Gezien de professionele samenwerking tussen de partijen op welbepaalde essentiële punten grondig werd gewijzigd, stelt de Commissie dat het vanaf 1 januari 2017 om een nieuwe, duidelijk van de oude onderscheiden, arbeidsrelatie gaat.

Bijgevolg stelt de Commissie vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 gestelde termijn van één jaar, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

Mevr. X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit "*prepress- en premediadiensten*" (Nacebel 18.130). Mevr. X werkt onder de handelsnaam "*Linedesign*".

De BVBA Y is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit "*uitvaartverzorging*" (Nacebel 96.031). Deze vennootschap handelt onder de benaming "*Uitvaartzorg Y*".

In het aanvraagformulier wordt vermeld als activiteit die zal uitgeoefend worden in het kader van de arbeidsrelatie: "*ontwerpen, printen en afwerken rouwdrukwerk, website up-to-date houden, fotobewerking van portretfoto's*".

Deze activiteit valt niet onder een van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van voormelde programmawet. Bijgevolg dient de voorliggende arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormelde programmawet.

Deze algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft "**de wil der partijen**" kiezen de partijen voor een samenwerking op zelfstandige basis.

Dit blijkt duidelijk uit artikel 1b. van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst: "*De freelancer voert zijn werkzaamheden zelfstandig uit*" alsook uit artikel 1c. "*Het doel van deze overeenkomst is nadrukkelijk niet het sluiten van een dienstverband, maar het vastleggen van afspraken omtrent de zelfstandige samenwerking*".

Ook de titel ("*zelfstandige samenwerkingsovereenkomst*") en het antwoord gegeven op het aanvraagformulier ("*Beide partijen gaan akkoord om op zelfstandige basis te werken, maar de vraag om zelfstandig te worden kwam van mij (X), waarbij ik zelf mijn uren en werk regel*") zijn duidelijk.

De vraag op het aanvraagformulier om **de vrijheid van organisatie van de werktijd** te omschrijven wordt als volgt beantwoord: "*We hebben de afspraak gemaakt om minstens 96 uur per maand samen te werken. Meestal is dit op dinsdag, woensdag en donderdag. Dit kan variëren, soms maandag, vrijdag of zaterdag. Soms werk ik in het weekend ook van thuis uit. Afhankelijk wat voor mij het beste uitkomt. Voor mij is het handig dat de dagen wat vastliggen, dan kan ik makkelijker afspreken met andere klanten welke dagen ik vrij ben voor andere opdrachten. 's Morgens probeer ik bij Uitvaartzorg Y te zijn voor 10uur. En ik vertrek er meestal tussen 16u en 18u afhankelijk van de hoeveelheid werk en mijn andere verplichtingen/opdrachten.*"

In de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst staat in artikel 3d: "*De freelancer is vrij om zijn tijd en werk zelf te organiseren. Hij maakt in samenspraak met Uitvaartzorg Y afspraken over de timing. Beide partijen verbinden er zich ertoe ten minste 96 uur per maand samen te werken en dit wanneer het voor de freelancer het beste uitkomt. Dit kan zowel op kantoor freelancer als op kantoor Y.*"

Ter zitting werd verduidelijkt dat mevr. X van 1 januari 2016 tot 31 december 2016 werkte als werknemer bij de BVBA Y. Ze werkte er volgens een vast uurrooster van 8 uur per dag, 3 dagen per week (dinsdag, woensdag en donderdag). Ze was daarnaast ook zelfstandig in bijberoep.

De wijziging naar het sociaal statuut van zelfstandige in hoofdberoep kwam er op vraag van mevr. X. Zij wou meer flexibiliteit, onder meer op het vlak van de organisatie van de werktijd. Ze bepaalt nu, in tegenstelling tot vroeger, zelf wanneer ze werkt voor de BVBA Y. Ze houdt hierbij onder meer rekening met de opdrachten van haar andere klanten.

In artikel 3^e van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst staat: “De freelancer heeft het recht tot het nemen van vakantie naar eigen goeddunken”.

Ter zitting wordt verduidelijkt dat het werk van mevr. X in dit geval deels door mevr. Z en deels door derden wordt overgenomen.

Inzake **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt het aanvraagformulier het volgende: “Samen worden de dossiers van de overledenen overlopen. Daarna plan ik zelf welke taak ik eerst uitvoer en dit in volgorde van wanneer de begrafenis plaatsvindt. Ik moet er gewoon zelf voor zorgen dat alle drukwerk klaarligt voor de begrafenis, foto afdrukken en kaders op tijd besteld zijn. Rouwbrieven krijgen altijd voorrang, aangezien die meestal de dag zelf nog worden verstuurd of meegegeven met de familie.”

In de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst staat in artikel 3b: “De freelancer verplicht zich deze en daarmee samenhangende werkzaamheden naar best vermogen uit te voeren.”

Art. 3c stelt: “de werkzaamheden worden door beide partijen voor eigen rekening en risico uitgevoerd”.

In art. 3d wordt gesteld: “De freelancer is vrij om zijn tijd en werk zelf te organiseren”.

Ter zitting werd uiteengezet dat mevr. X zelf haar werk organiseert. In geval er minder begrafenis zijn, werkt ze aan minder dringende zaken zoals het up to date houden van de website, het maken van foto-dvd's of het ontwerpen van nieuwe modellen/rouwbrieven.

Op de vraag of er **hiërarchische controle** mogelijk is wordt in het aanvraagformulier “neen” geantwoord.

Ter verduidelijking wordt toegevoegd:

“Ik werk volledig zelfstandig het drukwerk, foto en website af. Dit gebeurt in het beginstadium wel in samenspraak, ik moet tenslotte wel weten wat de wens is van de familie van de overledene. Maar hierna maak ik het rouwdrukwerk volledig zelfstandig op en stuur het door naar de familie ter goedkeuring waarna ik afwerk.”

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen mevr. X en BVBA Y verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als zelfstandige, gelet op duidelijke wil van de partijen, de vrijheid van organisatie van de werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de afwezigheid van de mogelijkheid tot uitoefening van hiërarchische controle.

Aldus uitgesproken ter zitting van 29 maart 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.10. Décision n°086 - Secteur d'activité : Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)

Dossier n°: 086-FR-2017-03-07

Partie demanderesse : Monsieur X,

N° Registre national : *

N° d'entreprise : *

L'autre partie : Madame Y,

N° Registre national : *

N° d'entreprise : Néant

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 mars 2017 et enregistrée le jour même :

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

- le formulaire de demande ;

Vu la demande d'informations complémentaires du 3 avril 2017 et la réponse introduite au nom de l'entreprise, le 7 avril 2017 ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée.

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Monsieur Vincent FRANQUET, représentant de l'INASTI, membre suppléant
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par le requérant, la Commission décide à la majorité,

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des informations complémentaires communiquées le 7 avril 2017 ;

Que les parties n'ont pas demandé à être entendues ;

Que l'entreprise, dont le gérant est Monsieur X, est active dans le secteur du bâtiment.

Qu'elle souhaite engager l'épouse du gérant, Madame Y, en tant que salariée à temps partiel et qu'elle s'interroge sur la possibilité d'un lien de subordination ;

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée ;

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles résultent du formulaire de demande,

Qu'il résulte, par ailleurs, du formulaire de demande et/ou des explications complémentaires de l'entreprise que :

- Madame Y n'a pas précédemment travaillé pour l'entreprise, en une autre qualité ;
- l'entreprise n'a jamais occupé d'autres travailleurs ;
- Madame Y exerce une activité salariée à 60 % du temps pour un autre employeur ;
- Madame Y doit être engagée pour effectuer du travail et du suivi administratifs (encodage, devis, facturation, gestion des stocks, gestion de l'agenda et prise de rendez-vous, contacts clientèle, déplacements divers, gestion de la communication de l'entreprise....) ;
- Madame Y travaillera selon un horaire fixe : le mercredi de 8 à 13 h et le vendredi de 8 à 12 h 30 et de 13 à 16 h 30.

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les parties confirment que Madame Y travaillera sous les ordres de l'employeur et qu'elle réalisera les devis sur base de ses directives,...

Que ces éléments ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à leur collaboration ;

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

Ainsi prononcé à la séance du 27 avril 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.11. Décision n°087 - Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Dossier n°: 087-FR-2017-03-16
Demande unilatérale

Partie demanderesse : Monsieur X, professeur de Français,
N° d'entreprise : *
N° Registre national : *

Demande de requalification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

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

Vu la demande introduite le 16 mars 2017 et enregistrée 19 mars 2017 ;

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

- le formulaire de demande ;
- les annexes à ce formulaire, à savoir :
- le « *contrat cadre de prestations indépendantes d'enseignement - personne physique* »
- les « *modalités administratives et pédagogiques* » Z (février 2017) aussi intitulées en pied de page « *Guide du professeur, Consortium Z, septembre 2016* »
- la demande de renseignements complémentaires envoyée à Monsieur X le 3 avril 2017,
- les renseignements complémentaires communiqués par Monsieur X et les documents y annexés, à savoir :
 - un exemple de lettre de mission,
 - un exemple de rapport de visite de cours datant du 30 novembre 2015 (émanant de W Language Centres),
 - le contrat de travail à temps partiel conclu avec l'ASBL V, à raison de 14 heures par semaine.

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée;

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

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Monsieur Vincent FRANQUET, représentant de l'INASTI, membre suppléant
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par le requérant, la Commission décide à la majorité, ce qui suit :

La décision est rendue à la demande d'une seule partie, sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande et dans les documents dont question ci-dessus ;

La partie demanderesse n'a pas demandé à être entendue ;

Les dispositions du chapitre V/1 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 fixés par la loi-programme précitée.

* * *

1. Qualification choisie par les parties

La volonté des parties de conclure une convention de collaboration indépendante résulte à suffisance du contrat cadre de prestations indépendantes d'enseignement (ci-après le Contrat) conclu entre Monsieur X et l'ASBL Y, le 23 août 2016.

Il est précisé que les parties conviennent expressément de conclure un contrat d'entreprise à titre onéreux au sens de l'article 1710 du Code civil et que les parties contractent dès lors en-dehors de tout lien d'autorité entre elles qui serait constitutif d'un contrat de travail (article 3.1.).

Selon la Cour de cassation, « *lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente* » [Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271; Cass. 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261; Cass. 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122; Cass. 23 mars 2009, S. 08.0136.F; Cass. 4 janvier 2010, S.09.0005.N, www.juridat.be].

Selon les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée,

- « *Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes moeurs 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. 331) ;
- « (...) *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, (...), il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, (...)* » (art. 332).

L'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée, mentionne comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

L'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006 prévoit une présomption particulière pour certaines activités relevant de certains secteurs. Cette disposition n'est pas applicable en l'espèce.

En l'espèce, en présence d'une qualification claire, il appartient à la Commission de vérifier si les clauses du Contrat, d'une part, et l'exécution qui y a été donnée, d'autre part, ne sont pas incompatibles avec cette qualification.

2. Clauses du Contrat

2.1. Volonté des parties

Outre l'article 3.1. déjà cité, l'article 19 du contrat prévoit l'obligation pour le travailleur de s'affilier auprès d'une caisse sociale pour indépendants.

L'article 2.3. précise que l'enseignant « *est toujours libre d'accepter ou de refuser toute offre de Lettre de mission, sans devoir motiver ou justifier son éventuel refus* » ; cette faculté est envisagée comme « *l'expression véritable et sincère de (la) volonté (des parties) et en particulier de celle de l'Enseignant, qui souhaite organiser librement son travail et ses activités* ». Cet élément est qualifié d'essentiel.

Ces clauses de la convention ne sont pas incompatibles avec la qualification choisie par les parties.

2.2. Liberté d'organisation du temps de travail.

La lettre de mission précise les jours et les heures des séances ainsi que leur durée et leur nombre.

Selon l'article 8.2.11.6 du Contrat, l'enseignant doit veiller à ce que « *les séances débutent et se terminent ponctuellement selon le calendrier convenu dans la lettre de mission* », tandis que l'article 8.2.13 précise sous le titre calendrier d'exécution que « *les services sont délivrés selon le rythme et la durée convenue dans la lettre de mission* ».

Une fois la lettre de mission acceptée, l'enseignant ne dispose d'aucune liberté d'organisation de son temps de travail.

La seule flexibilité est celle qui résulte de l'article 20 qui précise :

« Lorsqu'il a accepté une mission, l'Enseignant peut sous-traiter la Mission et se faire remplacer, moyennant notification préalable à l'Y. De manière à garantir la continuité des services offerts aux apprenants, l'enseignant se substitue un sous-traitant (i) qui répond aux exigences de qualification professionnelle d'agrément par l'Y et/ou le Client, prévues par le Contrat et la Lettre de Mission et (ii) avec lequel aucun différend ou conflit n'existe ou n'a existé avec l'Y.

L'enseignant qui se fait remplacer veille à se coordonner avec son remplaçant en vue d'assurer la continuité des services et la réalisation des objectifs pédagogiques. Il continuera à répondre personnellement de ses obligations et de la correcte exécution de la mission. (...) ».

La faculté de substitution est ainsi très sévèrement encadrée.

Il apparaît, en outre, qu'en vertu de l'article 21 du Contrat, l'enseignant doit informer l'Y d'une impossibilité temporaire d'exécuter sa mission. Il doit communiquer « *toutes les justifications et explications nécessaires (...), en précisant la nature, la durée probable et les effets prévisibles de cet événement* ». En pratique, cela revient à dire que l'enseignant malade doit faire parvenir un certificat médical à l'Y.

2.3. Liberté d'organisation du travail

En vertu de l'article 8.1.3. du Contrat, l'enseignant organise librement et de manière autonome l'exécution et la mise en œuvre des missions et des services dans le respect des droits et obligations découlant du Contrat et des Lettres de mission.

Il apparaît toutefois que :

- selon l'article 8.2.4. du Contrat, il doit dispenser « *ses services en se fondant sur les référentiels de cours par niveau comprenant les recommandations, standards, référentiels de formation du CECR et ceux de la*

Fondation Y, de même que les conditions imposées par le centre international d'Etude pédagogique en matière de certifications TCF, DELF et DALF »⁹ ;

- selon l'article 8.2.5. du Contrat, il doit respecter la Charte de l'enseignant reprenant les règles de base de « savoir-être » (...) et de « savoir-faire » (...) communément admises dans le domaine de l'apprentissage des langues étrangères par des non-natifs ;
- selon l'article 8.2.6.1., l'enseignant doit veiller à préparer minutieusement chaque séance, et « au début de chaque séance » présenter « le déroulé du cours en mettant l'accent sur les objectifs communicatifs sur un support visuel... » ;
- selon l'article 8.2.6.2., l'enseignant doit appliquer « les théories et méthodes éprouvées et contemporaines d'apprentissage développées ou préconisées par l'Y » ;
- selon l'article 8.2.6.3., il doit assurer la continuité du cours « en assurant par le biais d'un journal de bord la mise à disposition du contenu de la séance précédente et les éléments nécessaires à la préparation de la suivante » ;
- selon l'article 8.2.7. du Contrat, il doit donner cours en utilisant « le matériel pédagogique et les référentiels de cours, méthodes d'utilisation et modèles d'identité visuelle développés ou préconisés par l'Y et/ou le client » ;
- selon l'article 8.1.6 du Contrat, « l'enseignant s'engage à suivre une formation permanente à concurrence de minimum deux par an » ; tout en précisant que l'enseignant « y participe sur base volontaire et à ses frais », le même article précise que l'enseignant communique « à première demande (...) la preuve de sa participation à la formation permanente qu'il a suivie (...) ».

Ces obligations peuvent sembler difficilement compatibles avec une réelle liberté d'organisation du travail.

2.4. Possibilité d'un contrôle hiérarchique

Il résulte des explications données par Monsieur X (cfr ci-dessous) qu'une procédure d'inspection est en place et qu'en principe, le coordinateur pédagogique assiste à un cours et réalise un rapport lors de chaque session. Cette procédure n'est, toutefois, pas directement prévue par le Contrat.

Le Contrat prévoit par contre, en son article 24, une possibilité de résiliation pour manquement grave et énumère une liste non exhaustive de manquements, parmi lesquels « la délivrance répétée de Services non conformes aux objectifs et standard de qualité prévus par le Contrat et la Lettre de mission ».

L'Y dispose ainsi d'un moyen de sanctionner de manière directe le non-respect des obligations prévues par le Contrat ; même si la nécessité d'une mise en demeure préalable n'est pas envisagée, il doit toutefois s'agir de manquements répétés.

Le Contrat prévoit par ailleurs, en son article 22, une possibilité de résiliation anticipée avant le début ou en cours d'exécution de la mission, « sans devoir motiver sa décision », moyennant un préavis très court de 2 jours calendriers.

Même si ce délai très court a aussi pour effet de garantir la liberté du travail de l'enseignant, il doit au premier chef être envisagé comme renforçant le pouvoir disciplinaire de l'Y qui en-dehors de l'hypothèse du manquement grave, conserve, à tout moment, la possibilité de mettre fin à la collaboration pour un coût assez réduit (deux jours de collaboration).

2.5. Synthèse en ce qui concerne les clauses du Contrat

La Commission est arrivée à la conclusion intermédiaire que le Contrat ne garantit qu'une faible liberté d'organisation du travail et du temps de travail et qu'il consacre des moyens de contrôle importants permettant à l'Y de faire respecter les obligations contraignantes qui pèsent sur l'enseignant.

La Commission a toutefois estimé devoir vérifier si l'exercice effectif du Contrat s'avère lui aussi incompatible avec la qualification choisie par les parties. Elle a donc soumis à Monsieur X différentes questions complémentaires.

3. Modalités concrètes d'exécution

A la question de savoir s'il exerçait d'autres activités professionnelles que celles faisant l'objet du Contrat, Monsieur X a répondu qu'il était occupé depuis le 1^{er} février 2017, dans le cadre d'un contrat de travail de 14 heures par semaine pour l'ASBL V.

⁹ L'ensemble de ces référentiels est regroupé sous un nom de marque (AFBE ou AEM).

Il a également répondu positivement à la question de savoir s'il avait déjà été amené à refuser des missions proposées par l'Y, en précisant : « *l'Y s'étant retrouvée en manque de professeurs peu avant le début du semestre du printemps (qui débute en fin février), ils m'ont proposé plus de cours que je n'en souhaitais et surtout, n'en pouvais en raison de mon contrat au Centre d'écologie urbaine* ».

Monsieur X a confirmé qu'une mission dure normalement 5 mois.

A la demande de la Commission d'obtenir la copie du document établi à la suite d'un entretien d'évaluation avec le coordinateur pédagogique ou l'observateur comme cela est prévu à la page 15 du « *Guide du professeur* », Monsieur X a répondu que « *venant de commencer à l'Y qui est par ailleurs, débordée pour des raisons administratives* », il n'a pas encore reçu d'observateur à un de ses cours.

Enfin, à la question de savoir s'il a dû marquer son accord sur les modalités administratives et pédagogiques reprises dans le « *Guide du professeur* », Monsieur X n'a pas confirmé qu'il avait dû les approuver de manière explicite, précisant toutefois : « *Les modalités administratives et pédagogiques n'ont à aucun moment été l'objet d'une possible discussion ou négociation. Il s'agit là de conditions strictes qui sont comme surajoutées au contrat de collaboration. Dans la mesure où ne pas respecter ces conditions signifie ne pas se conformer au fonctionnement de l'Y qui ne garde pas ces informations secrètes avant la signature du contrat – des journées d'informations sont notamment organisées - j'estime qu'elles font partie de la convention. En effet, dans un marché du travail parfois serré, le professeur est poussé à accepter toutes les conditions même si celles-ci ne sont pas négociables et même s'il n'est fondamentalement pas en accord avec elles dans le cadre d'une relation de travail dite "indépendante"* ».

La Commission constate que l'activité n'est pas exclusive, que Monsieur X a effectivement fait usage de sa faculté de refuser des missions, qu'il n'a pas eu la visite d'un observateur à l'occasion d'un de ses cours et enfin qu'il n'a pas approuvé explicitement les modalités administratives et pédagogiques reprises dans le « *Guide du professeur* » : elle en déduit que les modalités d'exécution, telles qu'elles se présentent jusqu'à présent, ne sont pas incompatibles avec la qualification. Or, la loi requiert de donner « *la priorité (...) à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif* ».

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la **demande de requalification** de la relation de travail précitée **est recevable mais non fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis, en particulier en tenant compte de l'exécution qui a été donnée au Contrat jusqu'à présent, ne contredisent pas la qualification d'indépendant.

Ainsi prononcé à la séance du 6 juin 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.12. Décision n°088 - Secteur d'activité : Transports routiers de fret (NACEBEL 49.410)

Dossier nr: 088/NL/2017/03/09/X NV

Verzoekende partij:

- X NV

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 31 maart 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. Y, General Manager dd. 31 maart 2017;

Gelet op de brief dd. 9 mei 2017 en de mail dd. 3 augustus 2017 waarbij wordt gewezen op de onontvankelijkheid van hypothetische arbeidsrelaties en waarbij de aanvrager wordt gevraagd een meer concrete arbeidsrelatie voor te leggen;

Gelet op het uitblijven van een reactie vanwege aanvrager NV X;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist¹⁰:

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

De aanvraag werd ingediend door de X (hierna afgekort als X NV) Humaniteitslaan 233, 1620 Drogenbos en dit voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie.

De NV X heeft dhr. Y belast met het dagelijks bestuur en de vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit "*goederenvervoer over de weg, m.u.v. verhuisbedrijven*" (Nacebel 49.410).

In het aanvraagformulier wordt niet één specifieke concrete arbeidsrelatie voorgelegd, maar wordt er gewerkt met meerdere hypothetische mogelijkheden.

Bij een schrijven dd. 9 mei 2017 gericht aan dhr. Y (general manager) wordt de aanvrager gewezen op het volgende: "*De Commissie heeft als taak zich uit te spreken over een bepaalde arbeidsrelatie. Ze doet dit op basis van concrete elementen en niet op een hypothetische manier van samenwerken. Wij verzoeken u dan ook een concrete arbeidsrelatie voor te leggen aan de Commissie*".

Gezien er geen antwoord kwam op deze brief werd dit verzoek op 3 augustus 2017, bij wege van een mail aan mevr. Astrid Hanssens, legal manager van de XNV, herhaald: "*Om te vermijden dat de Commissie tot de conclusie komt dat uw aanvraag onontvankelijk is, dient u keuzes te maken : arbeidsrelatie met gebruik van het X-systeem om de optimale route te bepalen of niet, met betaling van 5000€/6000€ aan medewerker bij aankoop vrachtwagen of niet, met of zonder groepsaankoop banden/voertuigen..., m.a.w. u dient één concrete arbeidsrelatie voor te leggen zonder hypotheses...*"

Ook deze mail bleef onbeantwoord.

¹⁰ Gezien het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 1° van het werkingsbesluit niet gelijk was aan het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 2° van het werkingsbesluit, diende, conform artikel 10 van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie, de pariteit hersteld te worden door de onthouding bij de stemming van dhr. Erwin Tavernier, als het jongste lid van de groep die overtallig was.

Gelet op het voorgaande stelt de Commissie dat de voorliggende aanvraag onontvankelijk is.

De Commissie heeft immers als taak zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die gekenmerkt wordt door concrete elementen en het hypothetisch karakter van de voorliggende arbeidsrelatie bleef ongewijzigd door het uitblijven van een reactie op de verzoeken van de Commissie.

Aldus uitgesproken ter zitting van 24 augustus 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.13. Décision n°089 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Dossier n°: 089-FR-2017-04-14

Partie demanderesse : Monsieur X, Administrateur gérant,

*N° Registre national : **

*N° d'entreprise : **

L'autre partie : Madame Y,

*N° Registre national : **

N° d'entreprise : /

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 14/04/2017 et enregistrée le jour même ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de travail conclu le 1^{er} mai 2017 entre la société et Madame Y,

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée;

Attendu que les parties demanderesse déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée.

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Monsieur Vincent FRANQUET, représentant de l'INASTI, membre suppléant
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par le requérant, 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 du contrat y annexé ;

Que les parties n'ont pas demandé à être entendues ;

Que la société, dont le gérant est Monsieur X, est active dans le secteur de la consultance financière, comptable, informatique ainsi que dans le domaine de la gestion d'immeuble et la mise en location ;

Qu'elle souhaite engager l'épouse du gérant, Madame Y, dans le cadre d'un contrat de travail de marketing manager et de gestionnaire administrative ;

Que la fonction concernera les projets de développement d'applications mobiles ainsi que la gestion des locations de l'immeuble ;

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée ;

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties reprises dans le formulaire de demande ainsi que du contrat de travail ;

Que s'agissant de la liberté d'organisation du travail et du temps de travail, il résulte du formulaire de demande et du contrat de travail que :

- la société n'a jamais occupé d'autres travailleurs ;
- en ce qui concerne les projets informatiques, Madame Y s'occupera, à la demande du gérant, du marketing, de la communication et des média digitaux, la gestion du projet étant assurée par le gérant lui-même ;
- elle assurera le suivi des locations de l'immeuble, dans le respect des instructions du gérant ;
- Madame Y exercera ses activités à temps partiel (4/5^{ème} temps) à raison de 6 heures par jour/5 jours par semaine.

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les parties confirment que Madame Y devra se conformer aux « *ordres et instructions* » du gérant ;

Que les éléments soumis à la Commission ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à leur collaboration ;

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

Ainsi prononcé à la séance du 27 avril 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.14. Décision n°090 - Secteur d'activité : Enseignement de la conduite d'aéronefs et de bateaux (NACEBEL 85.532)

Dossier n°: 090-FR-2017-04-25

Partie demanderesse : Monsieur X, indépendant,

N° d'entreprise : *

L'autre partie : Madame Y, sans profession,

N° Registre national : *
N° d'entreprise : Néant

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 26 avril 2017 et enregistrée 27 avril 2017 ;

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

- le formulaire de demande

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties ont été entendues, à leur demande, lors de la séance du 6 juin 2017 ;

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Monsieur Vincent FRANQUET, représentant de l'INASTI, membre suppléant
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par le requérant, la Commission décide à la majorité,

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des informations communiquées lors de l'audition du 6 juin 2017 ;

Que la société, dont le gérant est Monsieur X, est active dans le secteur de la formation au télépilotage de drones ;

Qu'elle souhaite engager l'épouse du gérant, Madame Y, en qualité d'employée ;

Que l'intention des parties est de confier à Madame Y une fonction d'aide administrative à raison de deux demi-journées par semaine ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination ;

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée ;

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles résultent du formulaire de demande ;

Qu'il résulte, par ailleurs, du formulaire de demande et/ou des explications complémentaires fournies lors de l'audition, que :

- Madame Y n'a pas précédemment travaillé pour la société, en une autre qualité,
- elle a travaillé en tant qu'assistante administrative pour un autre employeur, jusqu'à ce qu'elle soit confrontée à une grave maladie en 2013,
- elle souhaite reprendre une activité professionnelle salariée en adéquation avec son état physique,
- elle assurera le suivi du courrier, des devis, des rappels ainsi que la préparation des documents administratifs et des enquêtes de satisfaction des participants aux formations.

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les parties confirment que Madame Y travaillera selon les instructions de l'employeur ;

Que dans la mesure où ils seront respectés lors de l'exécution effective, ces éléments ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à leur collaboration ;

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

Ainsi prononcé à la séance du 6 juin 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.15. Décision n°091 - Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Dossier n°: 091-FR-2017-05-04
Demande unilatérale

Partie demanderesse : X SPRL, représentée par monsieur Y, gérant,
*N° d'entreprise : **

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 3 mai 2017 et enregistrée 4 mai 2017 ;

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

- le formulaire de demande
- le contrat de travail du 31 mars 2017

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

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

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Monsieur Vincent FRANQUET, représentant de l'INASTI, membre suppléant
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre suppléante

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par le requérant, 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 ses annexes ;

Que la société, dont le gérant est Monsieur Y, est active dans le secteur de la consultance ;

Qu'elle souhaite engager l'épouse du gérant, Madame Z, en qualité d'employée ;

Que l'intention des parties est de confier à Madame Z une fonction à la fois administrative et de consultance ;

Que la société s'interroge sur la possibilité d'un lien de subordination ;

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée ;

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance du formulaire de demande et du contrat de travail ;

Que s'agissant de l'organisation du travail et du temps de travail, il résulte du formulaire de demande et du contrat de travail que :

- Madame Z est engagée à temps plein à raison de 38 heures par semaine ;
- le contrat qui a pris cours le 5 avril 2017, a été conclu pour une durée indéterminée ;
- le contenu du travail dépend des directives de l'entreprise ;
- ce travail consiste :
 - soit en travail administratif auquel cas des instructions précises sont données quant aux tâches à effectuer et le travail a lieu dans les bureaux de la société,
 - soit en mission de consultance auquel cas, les instructions sont fonction de la demande des clients, tant au niveau de la mission que du lieu de celle-ci,

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, la société confirme :

- que les horaires sont contrôlés notamment au moyen de *timesheet* à compléter pour les missions de consultance,
- que les tâches administratives sont périodiques et effectuées à des moments déterminés par l'entreprise,
- que le contrôle des tâches peut aussi être effectué lors de la signature de documents préparés en amont, les parties confirmant que Madame Z travaillera selon les instructions de l'employeur ;

Que ces éléments, dans la mesure où ils font l'objet d'une exécution effective, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties ont donné à leur collaboration ;

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

Ainsi prononcé à la séance du 6 juin 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.16. Décision n°092 - Secteur d'activité : Commerce de gros de tapis (NACEBEL 46.472)

Dossier n°: 092-FR-2017-05-06

Partie demanderesse : SPRL X, représentée par Monsieur Y, gérant

N° d'entreprise : *

L'autre partie : Monsieur Z

N° national: *

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 et enregistrée le 6/05/2017 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la demande, dont :

- le Formulaire de demande complété et signé (signé le 05/05/2017)

Vu la décision de la Commission prise lors de sa séance du 6 juin 2017, de reporter sa décision dans l'attente d'informations supplémentaires essentielles à l'examen de la demande,

Vu le courrier adressé au requérant le 15 juin 2017, et les mails de rappel du 23 août 2017 et du 5 septembre 2017 l'invitant à répondre aux questions suivantes :

Pouvez-vous confirmer que vous souhaitez que la société de Monsieur Z n'intervienne plus et que ce dernier travaille directement pour la SPRL X, en qualité de travailleur salarié, à raison de 1,5 jour par semaine ?

A propos de la possibilité d'un lien de subordination entre la SPRL X et Monsieur Z, la Commission a relevé dans votre formulaire de demande, les éléments suivants :

- aucune décision ne sera prise sans l'aval du gérant (Monsieur X),
- Monsieur X est le seul responsable des contacts avec les clients et les fournisseurs,
- Monsieur Z ne sera pas gérant de la SPRL X dont il ne détient qu'une seule part.

Pouvez-vous nous confirmer ces éléments ?

Quelles étaient les prestations effectuées jusqu'à présent par Monsieur Z via sa société.

De même pourriez-vous préciser quels sont les liens entre cette société et la SPRL X (mêmes actionnaires ? activités complémentaires ?...) et si Monsieur Z en restera le gérant ?

Attendu que le demandeur a répondu au mail de rappel du 5/09/2017, en précisant qu'entre-temps les choses ont évolué et qu'elles ne justifient plus la conversion de son statut.

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

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

- Monsieur Jean-François Neven, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, président
- Monsieur Christian Dekeyser, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Madame Anne Zimmermann, représentante du SPF Emploi, Membre effective
- Madame Doris Mulombe, représentante de l'INASTI, Membre effective

Décide à la majorité :

La Commission a examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par la *SPRL X* et *Monsieur Z*,

Attendu qu'il résulte de la réponse donnée à la Commission en date du 5 septembre 2017, que le changement de statut ayant justifié la saisine de la Commission, n'est actuellement plus envisagé,

Que dans ces conditions, l'affaire est devenue sans objet,

Qu'en conséquence, **la demande** de qualification de la relation de travail **est devenue SANS OBJET**, et n'est donc **pas fondée**.

Ainsi prononcé à la séance du 5/09/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.17. Décision n°093 - Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Dossier n°: 093-FR-2017-05-11

Partie demanderesse : X ASBL,

*N° d'entreprise : **

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 11 mai 2017 et enregistrée le jour même ;

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

- le formulaire de demande (signé le 1/05/2017),
- la demande de renseignements complémentaires envoyée par la Commission le 15 juin 2017,
- les documents joints au courrier de l'ASBL du 14 juillet 2017, à savoir :
 - Un modèle de convention de prestations de services,
 - Un relevé des formateurs et du nombre d'heures prestées au cours de la dernière année académique,
 - Une note précisant le rôle des conseillers en formation et différents exemples d'interventions de leur part,
 - Des exemples de cahiers des charges des formations établis par les entreprises clientes,
 - Des exemples de supports de cours (power point).

Attendu que la demande vise au renouvellement d'une précédente décision de qualification de la relation de travail,

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

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, conseiller à la Cour du travail, président,
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre effectif,
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective,
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, 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 le X ASBL, la Commission décide à la majorité, ce qui suit :

La décision est rendue à la demande d'une seule partie, sur la base de la situation décrite dans le formulaire de demande et dans les documents dont question ci-dessus ;

La partie demanderesse n'a pas demandé à être entendue ;

* * *

Qualification choisie par les parties

La volonté des parties de conclure une convention de collaboration indépendante résulte à suffisance de la convention de prestations de services (personne physique) utilisée par l'ASBL.

Bien qu'elle ne qualifie pas expressément la collaboration d'indépendante, elle précise notamment que « *l'animateur organisera son activité de la manière qu'il jugera la plus opportune en fonction de la mission confiée....* ».

Selon la Cour de cassation, « *lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut substituer une qualification différente* » [Cass. 23 décembre 2002, J.T.T., 2003, p. 271; Cass. 28 avril 2003, J.T.T., 2003, p. 261; Cass. 8 décembre 2003, J.T.T., 2004, p. 122; Cass. 23 mars 2009, S. 08.0136.F; Cass. 4 janvier 2010, S.09.0005.N, www.juridat.be].

De même, selon les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée,

- « *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. 331) ;
- « *(...) 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, (...), il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, (...)* » (art. 332).

L'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée, mentionne comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

L'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006 prévoit une présomption particulière pour certaines activités relevant de certains secteurs. Cette disposition n'est pas applicable en l'espèce.

En l'espèce, en présence d'une qualification claire, il appartient à la Commission de vérifier si les clauses du Contrat, d'une part, et l'exécution qui y est donnée, d'autre part, ne sont pas incompatibles avec cette qualification.

Conformité des clauses de la convention et de l'exécution avec la qualification

a) Il résulte de la convention que les collaborateurs et animateurs doivent être assujettis à la TVA et doivent assumer leurs obligations en matière de sécurité sociale. Il apparaît en outre que les animateurs exercent généralement, à titre principal, une activité de consultant indépendant et que c'est dans le cadre de cette activité, qu'ils assument un nombre assez variable d'heures de formation pour compte de l'ASBL.

En ce qui concerne la volonté des parties, la Commission ne relève pas d'élément incompatible avec la qualification prévue par la convention de prestations de services.

b) En ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, il apparaît que les jours de prestations sont fixés de commun accord en fonction des disponibilités des parties (voir par exemple, mail de Mr. O. M. du 21 avril 2017).

En ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, outre la clause du contrat de prestations de service rappelant que le formateur (ou animateur) organise « *son activité de la manière qu'il jugera la plus opportune en fonction de la mission confiée...* », il apparaît que les animateurs sont amenés à définir eux-mêmes le contenu du programme de formation en fonction des demandes des clients (voir par exemple, la proposition faite par Madame S. D. pour une formation en « *Management d'équipe pour chefs de secteur* »).

Les supports de cours qui apparemment, ne répondent pas à des spécifications pré-définies par l'ASBL sont des indices supplémentaires de la liberté d'organisation du travail.

c) Parmi les éléments du dossier qui lui ont été soumis, la Commission ne relève aucun élément de nature à établir la possibilité d'un contrôle hiérarchique de l'ASBL (et de ses conseillers en formation) sur les formateurs (et animateurs), contrôle hiérarchique qui serait incompatible avec la qualification de collaboration indépendante.

En résumé, **la décision du 3 février 2014 doit être confirmée** ; il peut être confirmé, comme relevé par cette décision, que :

- les dates, les horaires et les durées des formations sont fixés de commun accord avec le formateur,
- la préparation des modules reste au choix du formateur,
- les choix d'animation sont opérés par le formateur pour autant qu'il atteigne les objectifs fixés au départ,
- le formateur est libre d'accepter ou de refuser une mission, il n'y a donc ni exclusivité, ni obligation pour lui d'effectuer une mission.

Par ces motifs, la Commission administrative,

- estime que **la demande de qualification** de la relation de travail **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification d'indépendant,
- dans cette mesure prolonge sa précédente décision du 3 février 2014.

Ainsi prononcé à la séance du 5/09/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.18. Décision n°095 - Secteur d'activité : Activités des comptables et des comptables-fiscalistes (NACEBEL 69.202)

Dossier nr: 095/NL/2017/06/09/X GCV

Verzoekende partijen:

- X GCV,
- Y,

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 29 mei 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van mevr. Z, zaakvoerster van de GCV X en van dhr. Y dd. 29 mei 2017;

Gelet op de mail dd. 6 juli 2017 waarbij de aanvragers om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op het bij mail dd. 18 juli 2017 ontvangen antwoord met in bijlage de arbeidsovereenkomst gesloten tussen GCV X en dhr. Y dd. 16 juli 2017;

Gelet op de mail dd. 9 augustus 2017 waarbij mevr. Z, zaakvoerster van de GCV X en dhr. Y op de hoogte wordt gebracht van het feit dat hun aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 24 augustus 2017;

Gelet op het telefonisch verzoek tot uitstel van mevr. Z dd. 24 augustus 2017;

Gelet op de mededeling per mail dd. 24 augustus 2017 dat uitstel wordt verleend en dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 25 september 2017;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. Z en dhr. Y tijdens de zitting van 25 september 2017;

Overwegende dat de aanvragers zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevinden in een van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist ¹¹:

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

De aanvraag werd ingediend door de Gewone Commanditaire Vennootschap X en door dhr. Y. Dhr. Y is de echtgenoot van mevr. Z, zaakvoerster van de GCV X.

De aanvraag heeft betrekking op een arbeidsrelatie die door de partijen gekwalificeerd wordt als een arbeidsovereenkomst. De tewerkstelling nam een aanvang op 24 juli 2017.

Gezien de aanvraag werd ingediend bij aangetekend schrijven dd. 29 mei 2017 stelt de Commissie vast dat zij gebeurde binnen de door artikel 338, §2 gestelde termijn van één jaar, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

De GCV X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit "boekhouders en boekhouders-fiscalisten" (Nacebel 69.202).

Uit het aanvraagformulier en uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat volgende activiteit zal uitgeoefend worden in het kader van de arbeidsrelatie: "administratieve en commerciële ondersteuning boekhoudkantoor".

Deze activiteit valt niet onder een van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van voormelde programmawet. Bijgevolg dient de voorliggende arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormelde programmawet.

Deze algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft "dewilderpartijen" kiezen de partijen voor een samenwerking het kader van een arbeidsovereenkomst.

In het aanvraagformulier wordt verwezen naar artikel 46 van de Wet van 22 april 1999 betreffende boekhoudkundige en fiscale beroepen als reden van de aanvraag. Dit artikel stelt: "Niemand mag als zelfstandige voor rekening van derden in hoofd- of bijberoep het beroep van boekhouder uitoefenen als hij niet is ingeschreven op de tableau van titularissen van het beroep of op de lijst van stagiairs gehouden door het beroepsinstituut".

Uit dit artikel leiden de aanvragers af dat dhr. Y, gezien hij niet ingeschreven is op voormeld tableau, niet als zelfstandige mag werken en dat er bijgevolg een arbeidsovereenkomst moet worden afgesloten.

De Wet van 22 april 1999 heeft tot doel het gebruik van de titel "boekhouder" te beschermen en voor te behouden aan de boekhouders die lid zijn van het Beroepsinstituut en houder zijn van een specifiek diploma.

Het voormelde artikel 46 stelt dan ook expliciet dat het gaat over het uitoefenen van "het beroep van boekhouder".

Artikel 49 van dezelfde wet definieert het beroep van boekhouder als volgt: "Diegene die de beroepswerkzaamheid van boekhouder uitoefent, is diegene die zich gewoonlijk, bezighoudt met:

- de organisatie van boekhoudingsdiensten en raadgeving daaromtrent;
- het openen, het houden, het centraliseren en het sluiten van boekingen, geschikt voor het opmaken van de rekeningen;
- het bepalen van de resultaten en het opmaken van de jaarrekening in de door de wet bepaalde vorm;
- de in artikel 38 bedoelde werkzaamheden. "

Artikel 38 van deze wet stelt: "De functie van belastingconsulent bestaat erin:

- 1° advies te verstrekken in alle belastingaangelegenheden;
- 2° belastingplichtigen bij te staan bij de nakoming van hun fiscale verplichtingen;
- 3° belastingplichtigen te vertegenwoordigen. "

¹¹ Gezien het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 1° van het werkingsbesluit niet gelijk was aan het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 2° van het werkingsbesluit, diende, conform artikel 10 van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie, de pariteit hersteld te worden door de onthouding bij de stemming van dhr. Erwin Tavernier, als het jongste lid van de groep die overtallig was.

Gezien er in de voorgelegde arbeidsovereenkomst als taakomschrijving: “*administratieve en commerciële ondersteuning*” staat is het in casu niet de bedoeling om de titel “*boekhouder*” te dragen, noch om werkzaamheden als boekhouder, zoals omschreven in artikel 49 van voormelde wet, uit te voeren.

Bijgevolg stelt de Commissie vast dat voormeld artikel 46 hier niet van toepassing is. De beoogde administratieve en commerciële ondersteuning hoeft derhalve niet noodzakelijk te gebeuren in het kader van een arbeidsovereenkomst, maar ze kan ook verricht worden in het kader van een samenwerking op zelfstandige basis.

Op het aanvraagformulier wordt de organisatie van de werktijd als volgt omschreven: “*maandag tot vrijdag 8u tot 17u, Vakantie via aanvraag, ziekte moet verantwoord worden, Controle tijdbesteding via boekhoudpakket en factureerbare uren*”.

De arbeidsovereenkomst voorziet in artikel 4 daarentegen slechts een tewerkstelling van 19u/week, met een vast uurrooster: maandag van 09u00 tot 12u00, dinsdag van 08u00 tot 12u00, woensdag van 08u00 tot 12u00, donderdag van 08u00 tot 12u00 en vrijdag van 08u00 tot 12u00.

Ter zitting wordt verduidelijkt dat er op het moment van het invullen van het aanvraagformulier (29 mei 2017), een voltijdse tewerkstelling was voorzien.

Bij het effectief afsluiten van de arbeidsovereenkomst (16 juli 2017) was dhr. Y ondertussen reeds halftijds in dienst getreden bij een andere werkgever (elke werkdag van 13u tot 17u).

Bijgevolg werd geen voltijdse tewerkstelling bij de GCV X overeengekomen, maar slechts een halftijdse tewerkstelling.

De arbeidstijd hangt dus af van andere opdrachten.

In artikel 5 van de arbeidsovereenkomst wordt gesteld dat de werknemer, in geval van ziekte of ongeval, verplicht is de werkgever onmiddellijk en zo mogelijk telefonisch uiterlijk op het normale aanvangsuur van de prestaties te verwittigen en hem de duur van de ongeschiktheid mee te delen.

Daarenboven zal de werknemer het medisch attest versturen of afgeven binnen de twee werkdagen na aanvang van de ongeschiktheid.

De Commissie stelt vast dat deze beperkingen, gelet op de gebruikte bewoordingen (“*zo mogelijk telefonisch verwittigen*” – “*medisch attest versturen*”) ongelooftwaardig overkomen omdat zij niet overeenstemmen met de reële feitelijke situatie van de partijen, met name die waarbij beide partijen in dezelfde woning samenwonen.

De arbeidsovereenkomst maakt geen melding van afspraken rond jaarlijkse vakantie. Ter zitting werd gesteld dat de jaarlijkse vakantie in onderling overleg wordt geregeld. Het aantal dagen zal worden beperkt tot het wettelijk aantal.

Inzake **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt het aanvraagformulier het volgende: “*De te behandelen dossiers worden toegewezen door de werkgever. Kosten gedragen door vennootschap die 99% eigendom is Leen. Sector (boekhouding) aanvaard enkel werknemerstatuut voor boekhoudhulp die niet de titel draagt.*”

Ter zitting verduidelijkt mevr. Van Herzele dat zij haar echtgenoot 's morgens opdrachten bezorgt, waarvan wordt verwacht dat hij ze die dag uitvoert. Zijzelf is veelal niet aanwezig op het kantoor omdat ze meestal op de baan is, bij klanten.

De halftijdse tewerkstelling wordt vergoed aan 2500€ bruto, verhoogd met een onkostenvergoeding van 10€/dag en 50€/maand en volgende voordelen in natura: gsm met abonnement, wagen, tankkaart, hospitalisatieverzekering en groepsverzekering.

Tijdens de zitting werd gesteld dat de vergoeding van 50€/maand betrekking heeft op de “*stalling*” van de wagen. De dagelijkse vergoeding van 10€ is een vergoeding voor de verplaatsingen die dhr. Y moet doen.

Het overeengekomen werk wordt uitgevoerd in de zetel van de vennootschap wat ook de woning van het echtpaar is. Het administratief werk vergt dus in beginsel geen verplaatsingen. Occasioneel kan een boodschap nodig zijn. Maar én het voordeel in natura van de wagen met tankkaart, én de riante onkostenvergoeding worden niet

verantwoord door de aard van het werk, zodat de onkosten niet reëel zijn en een optimalisering van kosten voor de vennootschap verbergen.

Op de vraag of er **hiërarchische controle** mogelijk is wordt in het aanvraagformulier "ja" geantwoord.

Ter verduidelijking wordt toegevoegd:

"Aansprakelijkheid dossiers in hoofde van de werkgever (Leen Van Herzele). Controle is noodzakelijk. Boekhoudpakket: login afzonderlijke gebruiker zodat controle mogelijk is. Het materiaal is eigendom van de vennootschap (werkgever)."

Ter zitting stelt mevr. Van Herzele dat zij de boekingen die door haar echtgenoot werden verricht steeds nakijkt, vooraleer ze definitief worden overgemaakt aan de klanten.

Gelet op deze vaststellingen besluit de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen GCV X en dhr. Y niet verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als arbeidsovereenkomst.

De wil der partijen is gebaseerd op een verkeerde interpretatie van de Wet van 22 april 1999 betreffende boekhoudkundige en fiscale beroepen, waardoor de verzoekers ten onrechte stellen dat hun samenwerking enkel kan gebeuren in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Daarnaast is de Commissie niet overtuigd van de realiteit van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen beperkingen aan de vrijheid van organisatie van de werktijd. Partijen hebben zich bediend van een type-overeenkomst die hun werkelijke arbeidsrelatie niet blijkt weer te geven. De tewerkstelling en de arbeidstijd worden aangepast aan andere opdrachten. De onkostenregeling houdt geen verband met reële kosten en is eerder gericht op het genereren van aftrekbare kosten voor de vennootschap.

Dhr. Y heeft geen boekhoudkundige opleiding genoten en biedt administratief werk aan aan de vennootschap van zijn echtgenote volgens overeengekomen opdrachten. Enkel het resultaat wordt gecontroleerd; een arbeidsovereenkomst is een middelvenbintenis, waarbij de organisatie van het werk gecontroleerd wordt vanuit een hiërarchisch verband. Dit lijkt hier niet aanwezig.

De enkele controle van het resultaat in functie van de overeengekomen opdracht wijst op een zelfstandige arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter zitting van 25 september 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.19. Décision n°096 - Secteur d'activité : Transports ferroviaires de fret (NACEBEL 49.200)

Dossier n°: 096-FR-2017-06-12

*Partie demanderesse : X SA, représentée par Monsieur Y (CEO)
N° d'entreprise : **

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 et enregistrée le 12 juin 2017 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la demande, dont :

- Formulaire de demande complété et signé le 12 juin 2017,
- L'annexe 1 à ce formulaire (intitulée « *critères spécifiques* »).

Vu le mandat donné le 22 juin 2017 par X SA, représentée par Monsieur Y (CEO) à Madame Michaud-Nérard Marie, avocate, en vue de la représenter à la Commission.

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, conseiller à la Cour du travail, président,
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre effectif,
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective,
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, membre effective,
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, membre effective,

Décide à la majorité:

La Commission a examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par la société S.A. X, représentée par Madame Marie Michaud-Nérard avocate, dûment mandatée,

De l'examen du dossier il ressort que la requête vise à une clarification de la collaboration à intervenir entre la société S.A. X et une société de transport co-contractante, pouvant être une société constituée par un ancien membre de son personnel pensionné,

Selon le formulaire de demande et les pièces du dossier, la S.A. X entend que cette collaboration soit une collaboration indépendante,

La Commission est amenée à faire les constatations suivantes :

1° Sous réserve de ce qui sera précisé au 2° ci-dessous, l'activité faisant l'objet de la demande de qualification est une activité de transport de choses ; une telle activité est susceptible d'être concernée :

- d'une part, par la présomption de contrat de travail visée à l'article 337/2 de la loi programme précitée, que l'article 337/1, § 1^{er}, 3°, rend applicable au « *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* » ;
- d'autre part, par l'article 3, 5°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, qui étend la sécurité sociale des travailleurs salariés « *aux personnes qui effectuent des transports (...) de choses qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant* ».

2° La mission de la Commission est, en règle, 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 la base des éléments qui lui sont soumis, que la collaboration a vocation à prendre place entre deux sociétés.

Ainsi envisagée, la demande doit être déclarée irrecevable, aucun assujettissement à un régime de sécurité sociale ne devant être envisagé dans le chef d'une société (voir en ce sens, décision n° 16, 28 avril 2014, décisions n° 41, n° 42 et n° 43 du 27 août 2015, accessibles via : <http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/decisions.htm>).

3° De manière à donner un effet utile à la demande, la Commission envisage toutefois, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que la société co-contractante semble avoir été constituée par un ancien collaborateur de la société mais aussi du fait qu'il est envisagé, notamment, que « *afin de garantir la sécurité et le respect des dispositions légales applicables au transport ferroviaire de fret, X pourra initier un audit de la société de transport co-contractante à l'occasion de l'exécution d'une mission de transport* » et que « *si des anomalies sont constatées, X notifiera à la société de transport co-contractante que son collaborateur n'est plus autorisé à accomplir les missions de transport qu'elle lui confie* ».

Ces éléments pourraient avoir une incidence s'il devait apparaître que la société de transport co-contractante n'intervient que dans le cadre d'une « *simulation par interposition de personne* » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre la société S.A. X et le collaborateur (personne physique) de la société de transport.

A cette fin, il devrait être vérifié si la société de transport co-contractante apparaît dans les conventions de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire du collaborateur (personne physique) de cette société, le véritable titulaire des droits et obligations prévus par ces conventions (voy. sur la simulation par interposition de personne, P. van OMMESLAGHE, Droit des obligations, Bruylant, 2010, p. 405, n° 270 ; voy. aussi T.T. Bruges, 28 décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 304; confirmé par C.T. Gand, 26 mars 1998, commenté in *Actualités fiscales*, 1998, n°14, p. 1).

En l'espèce, la Commission ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour se prononcer, en fait, sur cette question. Elle relève néanmoins qu'en cas de relation directe avec le collaborateur (personne physique), l'article 3, 5°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pourrait trouver à s'appliquer.

* * *

En conséquence, la Commission déclare la demande irrecevable.

Ainsi prononcé à la séance du 5/09/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.20. Décision n°097 - Secteur d'activité : Organisation de jeux de hasard et d'argent (NACEBEL 92.000)

Dossier nr: 097/NL/2017/05/09/X

Verzoekende partij:

- X BVBA,

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 2 juni 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. Y, zaakvoerder van de BVBA X dd. 30 mei 2017;
- Uittreksel KBO;
- Ontwerp van overeenkomst voor de zelfstandige uitbating van een W wedkantoor;

Gelet op de mail dd. 6 juli 2017 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op het bij mail dd. 12 juli 2017 ontvangen antwoord;

Gelet op de mail dd. 9 augustus 2017 waarbij de aanvrager op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 24 augustus 2017;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. Y en diens raadsman, mr. Z tijdens de zitting van 24 augustus 2017;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist¹²:

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

De aanvraag werd ingediend door de BVBA X en dit voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde binnen de in artikel 338, §2 van voormelde programmawet gestelde termijn, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

De BVBA X heeft als zaakvoerder dhr. Y en is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit "*exploitatie van recreatiedomeinen*" (Nacebel 93.292).

In het aanvraagformulier wordt vermeld als activiteit die zal uitgeoefend worden in het kader van de arbeidsrelatie: "*Uitbating van een wedkantoor*".

Deze activiteit valt niet onder een van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van voormelde programmawet.

Bijgevolg dient de voorliggende arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormelde programmawet.

Deze algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft "**de wil der partijen**" kiezen de partijen voor een samenwerking op zelfstandige basis.

¹² Gezien het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 1° van het werkingsbesluit niet gelijk was aan het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 2° van het werkingsbesluit, diende, conform artikel 10 van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie, de pariteit hersteld te worden door de onthouding bij de stemming van dhr. Erwin Tavernier, als het jongste lid van de groep die overtallig was.

Dit blijkt duidelijk uit artikel 7.1 en artikel 8.1 van de overeenkomst:

Artikel 7.1 stelt: *“Partijen verklaren dat huidige Overeenkomst uitdrukkelijk iedere wil tot het sluiten van een contract betreffende het vestigen van een hiërarchie tussen hen of betreffende het vestigen van een band van ondergeschiktheid van de ene Partij jegens de andere of van het personeel van de ene Partij jegens de andere Partij of haar personeel, uitsluit”.*

Artikel 8.1 stelt: *“De Zelfstandige uitbater voert deze Overeenkomst uit in volledige zelfstandigheid zonder dat hij onder het gezag staat van X. De procedures en richtlijnen opgenomen in de Bijlagen bij deze Overeenkomst strekken louter tot een goede en efficiënte uitvoering van deze Overeenkomst en doen geen afbreuk aan de autonomie van de Zelfstandige Uitbater”.*

Ook de titel (*“overeenkomst voor de zelfstandige uitbating van een W wedkantoor”*), de benaming van de wederpartij (*“Zelfstandige Uitbater”*) en het antwoord gegeven op het aanvraagformulier (*“Zelfstandige”*) bevestigen deze keuze.

Ter zitting werd deze keuze uitdrukkelijk bevestigd.

De vraag op het aanvraagformulier om de **vrijheid van organisatie van de werktijd** te omschrijven wordt beantwoord door te verwijzen naar de artikelen 5.11, 5.12 en 8.2 van de overeenkomst.

5.11: *“De Zelfstandige Uitbater mag zelf de openingsuren van het W Wedkantoor vastleggen, evenwel zal hij dit doen in overleg met X teneinde de uniformiteit en de commerciële uitstraling van de W wedkantoren te kunnen garanderen.”*

5.12: *“Partijen komen evenwel overeen dat het W Wedkantoor elke dag open dient te zijn van 11.00 uur tot 23.00 uur. Wanneer er geen officiële voetbalwedstrijden zijn gepland, staat het zelfstandig Uitbater vrij het W Wedkantoor zondag al dan niet open te houden”.*

In art. 8.2 wordt gesteld: *“De Zelfstandige Uitbater zal erop toezien dat deze Overeenkomst correct wordt uitgevoerd. De Zelfstandige Uitbater kan daartoe naar eigen goeddunken beroep doen op eigen werknemers en/of zelfstandige dienstverleners. De Zelfstandige Uitbater selecteert de werknemers en/of zelfstandige dienstverleners zorgvuldig zodat de behoorlijke uitvoering van de Overeenkomst niet in gevaar wordt gebracht. Hij zal er steeds voor zorgen dat zijn werknemers en/of zelfstandige dienstverleners beschikken over de door de Kansspelcommissie in deze vereiste vergunning type “D”. De Zelfstandige Uitbater licht X voorafgaandelijk in over de werknemers en/of zelfstandige dienstverleners waarop een beroep wordt gedaan.”*

Daarnaast wordt in artikel 5.13 gesteld dat de zelfstandig uitbater dagelijks de in het W Wedkantoor geplaatste toestellen zal ledigen en de opbrengsten zal storten op zijn eigen bankrekening. Deze verplichting werd ook opgenomen in bijlage C (uitbatingsprocedures) van de overeenkomst.

Dhr. Y verduidelijkte ter zitting dat de zelfstandige uitbater vrij is meer uren open te zijn en bijvoorbeeld de zaak te openen vanaf 8u00. De zelfstandig uitbater mag evenwel niet afwijken van de verplichte openingsuren van 11u00 tot 23u00 omdat het in dat tijdsslot is dat de meeste live sportwedstrijden waarop kan worden gewed, plaatsvinden.

Deze toelichting bevestigt dat een belangrijk deel van de tijdsbesteding door de bvba X bepaald wordt, bovendien bevestigt dhr. Y dat dit voor hem essentieel is, zodat er geen daadwerkelijke vrijheid is.

Inzake **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt het aanvraagformulier het volgende: *“De zelfstandige uitbater staat volledig autonoom in voor het beheer en de exploitatie van het wedkantoor en bepaalt zelf de voorwaarden waaronder werkzaamheden worden uitgevoerd. Hij kan voor eigen rekening versnaperingen en verfrissingen aanbieden, in eigen naam. Hij kan beroep doen op eigen werknemers en/of zelfstandige dienstverleners om het werk te organiseren (artikelen 5.2, 5.7 en 8.2).”*

Artikel 5.2 stelt: *“De Zelfstandige Uitbater staat volledig autonoom in voor het beheer van en het voeren van de exploitatie van het W Wedkantoor. In het belang van de uniforme uitstraling van de W Wedkantoren, zal de Zelfstandige Uitbater echter alle richtlijnen van X volgen voor wat betreft het inrichten en uitbaten van het W Wedkantoor. De Zelfstandige Uitbater erkent daarom het recht van X om de uitbating van het W Wedkantoor te controleren en verifiëren, alsook het beeld, de uitstraling en de wijze van uitbating van het W Wedkantoor.”*

Artikel 5.7 stelt: *“De Zelfstandige Uitbater heeft de mogelijkheid om in eigen naam en voor eigen rekening broodjes, versnaperingen, niet alcoholische verfrissingen, dagbladen, etc. aan te bieden aan de klanten. De zelfstandige Uitbater zal hierbij steeds zorgen voor een vers en kwalitatief aanbod, en eventuele ontvangen richtlijnen van X in deze strikt opvolgen, mede in de geest van de Uitbatingsprocedures in Bijlage C.”*

In Bijlage C (Uitbatingsprocedures), die integraal onderdeel uitmaakt van de overeenkomst, staat onder meer:

- De Zelfstandig Uitbater zal dagelijks de in het X Wedkantoor aanwezige toestellen ledigen en de dagontvangsten storten op zijn bankrekening.
- De Zelfstandig Uitbater zal erover waken steeds voldoende liquiditeiten in het X Wedkantoor te hebben om courante winsten aan spelers te kunnen uitbetalen. Evenwel zal de Zelfstandig Uitbater nooit meer dan 5.000 EUR in cash in het X Wedkantoor hebben.
- De Zelfstandig Uitbater zal erover waken dat het X Wedkantoor er altijd netjes uitziet. Daartoe zal de Zelfstandig Uitbater er onder meer voor zorgen dat:
 - Vuilnisbakken elke dag geleegd worden;
 - Er geen papier op de grond rondslingert;
 - Bij uitbating broodjeszaak of andere verkoop van voedingswaren:
 - Alle voorschriften inzake hygiëne nageleefd worden;
 - Het werkgebied steeds rein & netjes is;
 - Er geen voedingsresten over datum in de zaak aanwezig zijn.
- De Zelfstandig Uitbater zal erover waken dat zijn personeel de klanten steeds vriendelijk en professioneel te woord staan. Indien nodig zal hij zijn personeel hiertoe extra training aanbieden, hetzij bij herhaaldelijke tekortkomingen vervangen door geschikt personeel.

Artikel 5.3 voegt daaraan toe: *“de Zelfstandige Uitbater verbindt zich ertoe de door X opgestelde administratieve en financiële procedures nauwgezet te volgen waarbij deze verplichting geldt als een resultaatsverbintenis.”*

Artikel 5.4 stelt: *“De Zelfstandig Uitbater verbindt er zich toe om te allen tijde een volledige en accurate administratie en boekhouding te voeren met betrekking tot het W Wedkantoor.”*

Artikel 5.5 bepaalt: *“De Zelfstandige Uitbater erkent dat X van tijd tot tijd wijzigingen kan aanbrengen aan de door X opgestelde procedures en richtlijnen, die van toepassing zullen zijn na kennisgeving hiervan aan de Zelfstandige Uitbater. Voor bepaalde substantiële wijzigingen kan een specifieke termijn worden opgelegd voor hun implementatie.”*

In artikel 3.3.6. wordt nog gespecificeerd: *“X is gerechtigd deze Overeenkomst met onmiddellijke ingang - zonder enige tussenkomst van de rechtbank, zonder enige schadevergoeding verschuldigd te zijn (...) per aangetekend schrijven met ontvangstbevestiging te beëindigen indien de Zelfstandige Uitbater herhaaldelijk en ondanks formele ingebrekestelling vanwege X de door X opgestelde (uitbatings)procedures en richtlijnen in het kader van de commerciële uniformiteit van de W Wedkantoren niet naleeft in die mate dat merkschade wordt geleden.”*

Ter zitting stelde dhr. Y dat er geen andere procedures en richtlijnen zijn dan degene opgenomen in bijlage C. Hij heeft, in tegenstelling tot wat artikel 5.5 stelt, ook niet de intentie om die procedures te wijzigen of om bijkomende richtlijnen uit te vaardigen.

Hij stelde dan ook dat artikel 5.5 gerust mag geschrapt worden uit de overeenkomst.

Hij legde uit dat er voor wat hem betreft drie essentiële zaken zijn in deze arbeidsrelatie, namelijk dat a) de uitbater zijn facturen betaalt, dat hij b) de zaak netjes houdt en dat hij c) de openingsuren naleeft.

Voor de rest moet de uitbater de zaak beheren als een goed huisvader, volgens dhr. Y.

Hij verduidelijkte ook nog dat de zelfstandige uitbater zelf kan kiezen om bijvoorbeeld de producten van de Nationale Loterij te verkopen. Hij beslist zelf hoe de toegangscontrole wordt georganiseerd en wie er al dan niet toegelaten is.

Hij kan ook zelf beslissen om publiciteit te maken of om bepaalde promotiecampagnes te voeren.

De toelichting van dhr. Y komt niet volledig overeen met de voorgestelde contractvoorwaarden. De Administratieve Commissie heeft reeds vastgesteld dat er geen noemenswaardige vrijheid is wat betreft de arbeidstijd; maar ook de verplichtingen waaraan de uitbater moet voldoen, worden in de uitbatingsprocedures gedetailleerd

beschreven; ze gaan verder dan het netjes houden van de zaak, maar houden ook concrete financiële en andere werkinstructies in. De Administratieve Commissie kan geen rekening houden met intenties die niet overeen komen met de schriftelijke vaststelling van de werkvoorwaarden. De zeer vergaande wijzigingsclausule verwijst zelfs naar 'substantiële' wijzigingen. Aangezien de Administratieve Commissie dient uit te gaan van de voorgelegde stukken, overtuigen de gedetailleerde verplichtingen en een intentie tot schrapping van de wijzigingsclausule niet om een afdoende vrijheid van organisatie van het werk te aanvaarden.

Op de vraag of er **hiërarchische controle** mogelijk is wordt in het aanvraagformulier "neen" geantwoord.

Ter verduidelijking wordt er verwezen naar artikel 7.1 ("Partijen verklaren dat huidige Overeenkomst uitdrukkelijk iedere wil tot het sluiten van een contract betreffende het vestigen van een hiërarchie tussen hen of betreffende het vestigen van een band van ondergeschiktheid van de ene Partij jegens de andere of van het personeel van de ene partij jegens de andere Partij of haar personeel, uitsluit").

Het hiervoor reeds geciteerde Artikel 5.2 stelt: "De Zelfstandige Uitbater staat volledig autonoom in voor het beheer van en het voeren van de exploitatie van het W Wedkantoor. In het belang van de uniforme uitstraling van de W Wedkantoren; zal de Zelfstandige Uitbater echter alle richtlijnen van X volgen voor wat betreft het inrichten en uitbaten van het W Wedkantoor. De Zelfstandige uitbater erkent daarom het recht van X om de uitbating van het W Wedkantoor te controleren en verifiëren, alsook het beeld, de uitstraling en de wijze van uitbating van het W Wedkantoor."

In samenhang met het ontbreken van voldoende vrijheid van organisatie van de werktijd en van organisatie van het werk, leidt de in art. 5.2 bepaalde controle en verificatie door X over het beeld, de uitstraling en de wijze van uitbating tot een hiërarchische controle; deze bepaling zegt uitdrukkelijk dat de uitbater 'alle' richtlijnen van X wat betreft het inrichten en 'uitbaten' van het kantoor dient te volgen.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de arbeidsrelatie, zoals ze thans voorgesteld wordt, niet verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als zelfstandige, gelet op de beperkte vrijheid van organisatie van de werktijd, de gelimiteerde vrijheid van organisatie van het werk en de aanwezigheid van de mogelijkheid tot uitoefening van hiërarchische controle.

Aldus uitgesproken ter zitting van 24 augustus 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.21. Décision n°098 - Secteur d'activité : Recherche-développement en biotechnologie (NACEBEL 72.110)

Dossier n°: 098-FR-2017-06-26

Partie demanderesse : X,

N° d'entreprise : *

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 26 juin 2017 et enregistrée le jour même ;

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

- le formulaire de demande (signé le 22 juin 2017),
- les documents joints à ce formulaire, à savoir :
 - l'organigramme de la société,
 - le formulaire d'évaluation utilisé par la société,
 - un courrier du SPF Emploi, travail et concertation sociale du 2 juin 2017,
 - le contrat de travail conclu entre la société et Monsieur X,
 - le texte coordonné des statuts de la société,
 - le "Subscription and Shareholders Agreement" du 29 septembre 2016.

Vu la procuration donnée le 22 juin 2017 par Monsieur X à Monsieur Z, consultant *Ernst & Young Belgium Tax Consultants*, en vue de le représenter à la Commission.

Attendu que la demande vise à la qualification de la relation de travail de Monsieur X,

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

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, conseiller à la Cour du travail, président,
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, membre effectif,
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective,
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, 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 le requérant, la Commission **décide à la majorité**, ce qui suit :

La décision est rendue à la demande d'une seule partie, sur la base de la situation décrite dans le formulaire de demande et dans les documents dont question ci-dessus ;

La partie demanderesse n'a pas demandé à être entendue ;

* * *

Qualification choisie par les parties

La société Y est une jeune entreprise innovante qui développe et produit des stimulants végétaux. Elle travaille avec des chercheurs et des experts biotechnologiques afin de trouver de nouvelles solutions durables (voir formulaire de demande).

Monsieur X qui est actionnaire de la société Y à concurrence de 35 % environ (mais dont le pourcentage de participation devrait être légèrement réduit à la suite d'une augmentation de capital) est membre du conseil d'administration.

Il a conclu un contrat de travail en tant que directeur Recherche et développement, placé sous l'autorité, selon l'organigramme, du directeur général, Monsieur W. Ce contrat de travail à temps partiel (19 heures par semaine, en moyenne) a pris cours le 1^{er} mai 2017.

La volonté des parties de conclure un contrat de travail et de reconnaître l'existence d'un lien de subordination est certaine.

Selon la Cour de cassation, « lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente » (Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271; Cass. 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261; Cass. 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122; Cass. 23 mars 2009, S. 08.0136.F; Cass. 4 janvier 2010, S.09.0005.N, www.juridat.be).

De même, selon les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée,

- « 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. 331) ;
- « (...) 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, (...), il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, (...) » (art. 332).

L'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée, mentionne comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

L'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006 prévoit une présomption particulière pour certaines activités relevant de certains secteurs.

D'après les éléments soumis à la Commission, la société offrirait des services dans le secteur agricole sans toutefois qu'il faille considérer que son activité relève de l'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 ».

La présomption dont question à l'article 337/2 précité, ne paraît donc pas applicable en l'espèce.

Conformité des clauses de la convention avec la qualification

D'après le contrat de travail, Monsieur X pilote et coordonne des projets de recherche et développement. Il définit et négocie avec la Direction générale et le Conseil d'administration, l'enveloppe budgétaire consacrée à l'innovation. Il oriente et garantit aussi une veille permanente concernant les évolutions technologiques du marché. Il participe également à des groupes de réflexion sur la sélection des nouvelles idées intéressantes pour le développement biotechnologique.

Comme indiqué précédemment, il rapporte au directeur général et sera soumis à une procédure annuelle d'évaluation de ses fonctions ; il est prévu qu'au terme de cette évaluation, il reçoive des instructions pour la prochaine année de travail.

Monsieur X est soumis à un horaire de travail fixe (article 5 de son contrat de travail).

En l'espèce, la Commission estime que le fait que Monsieur X soit actionnaire de la société et administrateur ne fait obstacle à l'existence d'un lien de subordination pour ce qui concerne les fonctions de directeur Recherches et développement :

- Monsieur X est un actionnaire important mais néanmoins largement minoritaire,
- Les fonctions de directeur Recherche et développement sont, quant à leur objet, clairement distinctes des fonctions d'administrateur de sorte que la possibilité d'un lien d'autorité est établie à suffisance tant à l'égard du directeur général, que du conseil d'administration.

En conséquence, tant en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, la Commission ne relève pas d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui a été choisie par les parties.

Par ces motifs, la Commission administrative décide que **la demande de qualification** de la relation de travail **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de

contrat de travail qui a été choisie par les parties pour ce qui concerne les fonctions de Directeur Recherches et Développement.

Ainsi prononcé à la séance du 5/09/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.22. Décision n°099 - Secteur d'activité : Autres activités pour la santé humaine (NACEBEL 86.909)

Dossier nr: 099/NL/2017/06/09/X

Verzoekende partijen:

- X,

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 28 juni 2017;

Gelet op het ontvangen aanvraagformulier, met de handtekeningen van mevr. X dd. 27 juni 2017 en met volgende bijlagen:

- Arbeidsovereenkomst voor arts-bediende voor onbepaalde duur dd. 1 juli 1999
- Brief Kind en Preventie dd. 18 mei 2017
- Brief Kind en preventie dd. 22 juni 2017;

Gelet op de brief dd. 6 juli 2017 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op het bij mail dd. 25 juli 2017 ontvangen antwoord met volgende bijlagen:

- Verslag ondernemingsraad Kind en Preventie vzw 18 mei 2017
- Powerpoint "voornemen tot reorganisatie" – Ondernemingsraad 18 mei 2017
- Schriftelijk vraagstelling van LBC-NVK aan de Raad van Bestuur en de directie van VZW Kind en Preventie naar aanleiding van de mededeling van de 'intentie tot collectief ontslag van artsen-bedienden' op de ondernemingsraad van 18 mei 2017
- Schriftelijk antwoord van de Raad van Bestuur en directie op voorgaande schriftelijke vraag
- Mededeling van standpunt van LBC-NVK op de ondernemingsraad van 15 juni 2017, na een personeelsvergadering op 13 juni 2017
- Schriftelijke reactie van VZW Kind en Preventie op voorgaande mededeling van standpunt van LBC-NVK
- Brief van mevr. X aan VZW Kind en Preventie dd. 25 juli 2017;

Gelet op de brieven dd. 1 augustus 2017 van mevr. X;

Gelet op de brieven dd. 3 augustus 2017 aan mevr. X en aan VZW Kind en Preventie;

Gelet op de brieven dd. 24 augustus 2017 aan mevr. X en aan VZW Kind en Preventie;

Gelet op het van VZW Kind en Preventie dd. 28 augustus 2017 per mail ontvangen antwoord, met volgende bijlagen:

- Brief aan de Commissie dd. 28 augustus 2017
- Ontwerpovereenkomst tot zelfstandige samenwerking
- Antwoord op schriftelijke vraagstelling van LBC-NVK aan de Raad van Bestuur en de directie van VZW Kind en Preventie naar aanleiding van de mededeling van de 'intentie tot collectief ontslag van artsen-bedienden' op de ondernemingsraad van 18 mei 2017
- Powerpoint presentatie ondernemingsraad 18 mei 2017
- Antwoord Raad van Bestuur VZW Kind en Preventie op mededeling van standpunt van LBC-NVK op de ondernemingsraad van 15 juni 2017, na een personeelsvergadering op 13 juni 2017;

Gelet op de mail dd. 11 september 2017 waarbij mevr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 25 september 2017;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. X en haar echtgenoot dhr. Z tijdens de zitting van 25 september 2017;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist¹³:

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

De aanvraag werd ingediend door mevr. X. Mevr. X is sedert 1 juli 1999 verbonden door een arbeidsovereenkomst voor bedienden met de VZW Kind en Preventie.

Zij werkt er als consultatiebureau-arts. Naast mevr. X zijn er nog 64 andere artsen die hetzelfde werk verrichtten in het kader van een arbeidsovereenkomst met de VZW Kind en Preventie. Daarnaast zijn er ook nog 420 artsen die gelijkaardig werk doen voor dezelfde vereniging, maar dan op zelfstandige basis.

De 65 bedienden-artsen verzorgen in totaal 40% van de consultaties.

Bij een schrijven dd. 18 mei 2017 liet VZW Kind en Preventie mevr. X weten dat de vereniging, na een doorlichting van de organisatie door een extern bureau, "*overweegt om in de toekomst niet langer het werkgeverschap voor bedienden artsen op te nemen*".

Daarom wordt aan artsen-bedienden het voorstel geformuleerd om op zelfstandige basis samen te werken. De artsen die niet geïnteresseerd zouden zijn om in de toekomst op zelfstandige basis samen te werken zouden ontslagen worden, met respect voor de opzegtermijn en de geldende wettelijke bepalingen ter zake. De keuze diende gemaakt te worden uiterlijk tegen 31 augustus 2017. Deze deadline werd ondertussen verschoven naar 1 oktober 2017.

¹³ Gezien het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 1° van het werkingsbesluit niet gelijk was aan het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 2° van het werkingsbesluit, diende, conform artikel 10 van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie, de pariteit hersteld te worden door de onthouding bij de stemming van dhr. Erwin Tavernier, als het jongste lid van de groep die overtallig was.

Mevr. X stelt dat de wijze van samenwerking, op de wijze van verloning na, ongewijzigd zal blijven. Ze stelt aan de Commissie de vraag of de loutere keuze voor het zelfstandigenstatuut volstaat om haar arbeidsrelatie met de VZW Kind en Preventie voortaan te kwalificeren als een zelfstandige samenwerking, mede gelet op het feit dat de prestaties in het verleden in het kader van een arbeidsovereenkomst werden gepresteerd.

Mevr. X diende haar aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 28 juni 2017.

Gezien door de voorgestelde verandering van statuut een belangrijke wijziging in een essentieel bestanddeel van de arbeidsrelatie wordt aangebracht, gaat het de facto om een nieuwe arbeidsrelatie die aan de Commissie wordt voorgelegd. De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag van mevrouw X gebeurde voorafgaand aan de aanvang van deze nieuwe arbeidsrelatie, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

Door de VZW Kind en Preventie werd bevestigd dat de wijze van samenwerking in de toekomst ongewijzigd zal blijven. Zij stelt evenwel dat betrokkene momenteel een schijnwerknemer is. Het overstappen naar een zelfstandige samenwerking is voor hen het in overeenstemming brengen van de aard van de arbeidsrelatie met de bestaande feitelijke situatie.

Mevr. X vroeg de Commissie bij een schrijven van 1 augustus 2017 om ook de VZW Kind en Preventie de gelegenheid te geven haar zienswijze uiteen te zetten voor de Commissie. Mevr. X stuurde een kopie van deze brief aan de VZW Kind en Preventie.

De huidige regelgeving legt het initiatief bij de partijen en voorziet niet in de mogelijkheid voor de Commissie om de andere partij in de procedure te betrekken. De Commissie richtte daarop op 3 augustus 2017 (met een rappel op 24 augustus 2017) een schrijven aan mevr. X en aan de VZW Kind en Preventie met de mededeling dat de vereniging wel de mogelijkheid heeft om zelf een aanvraag te doen. Desgevallend kon de Commissie dan beide aanvragen samen behandelen zodat de belangen van beide partijen konden worden onderzocht.

Bij brief van 28 augustus 2017 antwoordde de VZW Kind en Preventie uitvoerig en gaf zij verdere toelichting bij haar beslissing om in de toekomst nog enkel met zelfstandige artsen samen te werken.

Ze deelden de Commissie tevens mee dat zij ervoor kozen om geen eigen aanvraag in te dienen.

Daarnaast bezorgden zij de Commissie een ontwerp van de *“overeenkomst tot zelfstandige samenwerking”*.

Tijdens de zitting stelde mevr. X dat zij dit document niet had ontvangen en dat zij niet op de hoogte is van de inhoud ervan.

De Commissie kan derhalve geen rekening houden met dit stuk, aangezien het onduidelijk is in welke mate de samenwerking zal verlopen volgens dit ontwerp van overeenkomst, dat niet uitgaat van de aanvragerster en ook niet door haar gekend is.

De Commissie kan zich daarentegen wel baseren op de feitelijke elementen die de huidige arbeidsrelatie kenmerken.

De VZW Kind en Preventie stelt immers: *“het is louter de bedoeling om de aard van de arbeidsrelatie in overeenstemming te brengen met de vandaag reeds bestaande feitelijke situatie en niet om de werkorganisatie op zich te wijzigen”*, alsook: *“Na de overstap naar een zelfstandigenstatuut zal er dan feitelijk ook niets wijzigen in de samenwerking met de artsen”*.

De Commissie zal zich bij het beoordelen van deze arbeidsrelatie baseren op de algemene criteria opgesomd in artikel 333, §1 van voormelde programmawet, gezien de aanvraag betrekking heeft op een activiteit in de welzijns- en gezondheidssector (Nacebel-code 69.202) en deze activiteit niet valt niet onder een van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van voormelde programmawet.

Deze algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft *“de wil der partijen”* opteert mevrouw X voor een tewerkstelling onder de vorm van een arbeidsovereenkomst, daar ze haar huidige arbeidsrelatie onder die vorm wenst verder te zetten. De arbeidsovereenkomst voor arts-bediende voor onbepaalde duur werd opgemaakt op 1 juli 1999 en bepaalt dat mevr. X als bediende wordt aangenomen vanaf dezelfde datum.

Daarnaast werden er meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten, specifiek voor de artsen-bedienden. De meest recente collectieve arbeidsovereenkomst voor artsen-bedienden dateert van 19 december 2016 en heeft betrekking op de periode 1 januari 2017 tot 31 december 2017.

De VZW Kind en Preventie kiest evenwel voor een samenwerkingsovereenkomst op zelfstandige basis, evenwel zonder de bestaande werkorganisatie op zich te wijzigen.

Inzake **de organisatie van de werktijd** wordt in de arbeidsovereenkomst gedetailleerd vermeld waar en wanneer er gewerkt dient te worden. Mevr. X vermeldt dit ook in het aanvraagformulier.

De huidige werktijden en -plaatsen zijn:

a) in Gent, Martelaarslaan:

- elke dinsdag van 8u30 tot 12u00
- elke woensdag van 16u30 tot 20u00
- elke 1^{ste}, 3^{de} en 5^{de} woensdag van 8h30 tot 12u00

b) in Eeklo, Visstraat:

- elke maandag van 8u30 tot 12u00
- elke maandag van 16u30 tot 20u00
- elke 2^{de} dinsdag van 13u00 tot 16u30
- elke 2^{de} en 4^{de} woensdag van 8u30 tot 12u00
- elke 1^{ste}, 3^{de}, 4^{de} en 5^{de} vrijdag van 8u30 en 12u00

c) in Gent, Ferrerlaan: elke 1^{ste}, 3^{de}, 4^{de} en 5^{de} donderdag van 8u30 tot 12u00

d) in Eeklo, asielcentrum Pokmoere: elke 4^{de} dinsdag van de maand van 13u00 tot 16u30

In de brief van 22 juni 2017 meldt de VZW Kind en Preventie aan mevr. X dat zij, als zij kiest voor een samenwerking op zelfstandige basis, haar huidige contractuele zittingen kan behouden en dat zij eerst gecontacteerd zal worden indien er zittingen vrijkomen (voorrangsregel).

Daarnaast is er ook een belangrijke rol weggelegd voor Kind en Gezin.

Kind en Gezin is een agentschap van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse overheid.

De VZW Kind en Preventie is een zogenaamd “*organiserend bestuur*” van consultatiebureaus in de zin van het Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 tot bepaling van de voorwaarden en de procedureregels inzake erkenning en subsidiëring van de consultatiebureaus voor het jonge kind. Concreet staat zij als organiserend bestuur in voor de inrichting van de consultatiebureaus, is ze verantwoordelijk voor de infrastructuur, verleent ze in de consultatiebureaus dienstverlening aan gezinnen met jonge kinderen, volgt ze het financieel beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid op.

Kind en Gezin stelt de normen op waaraan de consultatiebureaus moeten voldoen, ze bepalen het inhoudelijk zorgprogramma en ze inspecteren de werking.

Op lokaal niveau is er een nauwe samenwerking tussen de medewerkers van Kind en Gezin en VZW Kind en Preventie. Kind en Gezin stelt de regioverpleegkundige en de gezinsondersteuner ter beschikking van het consultatiebureau. VZW Kind en Preventie schakelt de artsen in en begeleidt de vrijwilligers.

Conform artikel 3 van de arbeidsovereenkomst verzorgt de arts (mevr. X) het medisch consult op de consultatiebureaus volgens het programma en de richtlijnen van Kind en Gezin.

De VZW Kind en Preventie stelt dat de arts jaarlijks zijn beschikbaarheden voor het daaropvolgende jaar meedeelt, op basis waarvan zij een werkschema opstelt.

Naast de beschikbaarheid van de arts, houdt de VZW Kind en Preventie ook nog met volgende elementen rekening bij het opstellen van de planning:

- Kind en Gezin bepaalt jaarlijks het aantal zittingen dat elk consultatiebureau mag organiseren
- de beschikbaarheid van voldoende vrijwilligers
- de beschikbaarheid van de ruimtes waar de zittingen plaatsvinden
- de wettelijke verplichting om te zorgen voor aangepaste openingsuren, vandaar dat zowel dag- als avondzittingen moeten worden georganiseerd.

Mevr. X stelt ter zitting dat het argument dat de VZW Kind en Preventie aanvoert dat de artsen hun planning zelf voorstellen in functie van hun andere beroepswerkzaamheden, voor haar niet geldt: zij heeft immers geen andere beroepswerkzaamheden, zoals bijvoorbeeld een eigen praktijk.

Mevr. X stelt ter zitting dat zij die uurregeling strikt moet respecteren. Afwezigheden wegens ziekte moet zij staven met een medisch attest.

Inzake **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt de arbeidsovereenkomst in artikel 3 het volgende: *“De arts verzorgt het medisch consult op de consultatiebureaus volgens het programma en de richtlijnen van Kind en Gezin. Zij neemt zowel voor als na elke zitting de leiding van het CB-teamoverleg. Eenmaal per kwartaal neemt de arts actief deel aan het regio-teamoverleg. De arts neemt deel aan de acties die door Kind & Gezin binnen het kader van het Preventief medisch beleid worden opgezet. Ze vervult ook de bijkomende administratieve opdrachten en verplichtingen en volgt de aangeboden vormings- en overlegbijeentkomsten.”*

In het aanvraagformulier en tijdens de zitting bevestigt mevr. X dat zij deze taken verricht.

Mevr. X stelt dat zij volgende regels opgelegd krijgt bij het uitvoeren van haar werk:

- ze moet 10 tot 12 kinderen per consultatie zien
- ze moet een “*Staan Order*” (d.i. een schriftelijke toestemming van de arts dat de verpleegkundige aan een bepaald kind een vaccinatie mag geven) aanduiden in de pc en een papieren versie ondertekenen,
- ze moet op een welbepaalde wijze vaccineren (sommige vaccinaties moeten in de dij gegeven worden, andere in de schouder),
- ze moet met een welbepaalde pc werken,
- ze moet met een welbepaald computerprogramma werken
- ze moet dit computerprogramma elke zitting nauwgezet invullen (per kind registratie van de vaccinaties, biometrie aanvullen, registratie van Van Wiechen-onderzoek, invullen klinisch onderzoek, etc.)
- ze moet stipt op de consultatie aanwezig zijn

VZW Kind en Preventie stelt dat *“in de mate dat er al sprake zou kunnen zijn van enige inhoudelijke sturing dan gebeurt dit momenteel vanuit Kind en Gezin”*. Zij wijst er op dat de inhoudelijke sturing vanuit Kind en Gezin gesteund is op haar eigen opdracht die decretaal geregeld wordt en uitgewerkt wordt in een beheersovereenkomst met de Vlaamse regering. In het kader van de uitvoering van haar opdrachten stelt Kind en Gezin een programma op dat door de artsen moet worden gerespecteerd.

VZW Kind en Preventie is van mening dat: *“mocht de vrijheid van organisatie van de artsen dan al enigszins beperkt worden, is dit een gevolg van het decretaal kader waarbinnen Kind en Gezin opereert en kan dit niet aanzien worden als een uiting van werkgeversgezag”*.

De *“gids voor startende consultatiebureau-artsen”* uitgaande van Kind en Gezin bevat instructies omtrent de wijze waarop het consult dient te verlopen. Dit bevat onder meer:

- hoe de vaccinaties dienen te gebeuren
- de verplichting om een *“staand order”* in te vullen
- het gebruik van het Geïntegreerd Elektronisch Dossier
- instructies m.b.t. het afnemen van een gehoor- en oogtest

Conform art. 18, § 1, 3°, van het Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 tot bepaling van de voorwaarden en de procedureregels inzake erkenning en subsidiëring van de consultatiebureaus voor het jonge kind, moet de arts er zich schriftelijk toe verbinden om de consulten uit te voeren volgens het programma van Kind en Gezin.

Het naleven van deze instructies van Kind en Gezin door de arts is een verplichting die opgenomen is in artikel 3 van de arbeidsovereenkomst.

Voor wat betreft de plaats waar de prestaties worden verricht kan verwezen worden artikel 1 van de arbeidsovereenkomst, waar, naast de concrete werkuren, ook de plaats van tewerkstelling wordt vastgelegd.

In het schrijven van 22 juni 2017 stelt de VZW Kind en Preventie aan mevr. X dat zij, mocht zij kiezen om op zelfstandige basis samen te werken, haar consultaties kan blijven uitoefenen in haar huidige consultatiebureaus (of bureaus in de nabije omgeving).

Mevr. X wijst erop tijdens de zitting dat als zij de vrije keuze zou hebben zij veeleer een consultatiebureau dichterbij haar woonplaats (Drongen) zou verkiezen.

Op de vraag of er **hiërarchische controle** mogelijk is wordt in het aanvraagformulier "ja" geantwoord.

Mevr. X verwijst naar het feit dat de VZW Kind en Preventie op haar website vraagt aan ouders om opmerkingen of klachten door te geven hetzij per mail, hetzij via een specifiek klachtenformulier.

Conform artikel 15 van het voormeld Besluit van de Vlaamse regering heeft de VZW Kind en Preventie de mogelijkheid om medische klachten voor verdere behandeling door te sturen naar de klachtendienst van Kind en Gezin. Die worden dan onderzocht door de bevoegde provinciale adviserende arts. Die bespreekt de klacht met de betrokken arts en geeft vervolgens de VZW Kind en Preventie een weergave van de feiten en een advies. Gaat het om klachten die niet van medische aard zijn dan dient mevr. X zich te verantwoorden bij de Provinciaal verantwoordelijke van VZW Kind en Preventie.

Het werk van mevr. X wordt door Kind en Gezin opgevolgd via het computerprogramma dat ze dient in te vullen.

VZW Kind en Preventie heeft omwille van het medisch beroepsgeheim geen toegang tot dit computerprogramma.

Kind en Gezin kan evenwel haar opmerkingen aan VZW Kind en Preventie doorgeven zodat die de betrokken arts kan aanspreken.

VZW Kind en Preventie daarentegen stelt dat er geen sprake is van een hiërarchische controle omdat de organisatie niet over medische geschoolde leidinggevenden beschikt.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen mevr. X en de VZW Kind en Preventie gekwalificeerd dient te worden als arbeidsovereenkomst.

De VZW Kind en Preventie wenst de huidige samenwerking onder zelfstandigenstatuut verder te zetten, zonder de bestaande werkorganisatie op zich te wijzigen. De bestaande werkorganisatie is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van 1 juli 1999, waaruit de wil om een arbeidsovereenkomst te sluiten, blijkt. Die wil blijkt ook uit meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten.

De wijze waarop wordt samengewerkt, wordt gekenmerkt door zowel een beperkte vrijheid van organisatie van de werktijd als door een beperkte vrijheid van organisatie van het werk. Inzake de organisatie van de werktijd wordt de globale planning integraal opgemaakt door de VZW Kind en Preventie. De arts is gebonden door een strikt na te leven werkschema. Afwezigheden wegens ziekte moeten gestaafd worden met een medisch attest.

Een deel van de beperkingen zowel qua organisatie van de werktijd als qua organisatie van het werk vloeit voort uit het programma van Kind en Gezin, dat de artsen op grond van art. 18, § 1, 3°, van het Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 tot bepaling van de voorwaarden en de procedureregels inzake erkenning en subsidiëring van de consultatiebureaus voor het jonge kind moeten naleven; het volgen van dit programma wordt door de vereniging uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst opgelegd. Andere beperkingen zijn afhankelijk van de organisatie die door Kind en Preventie wordt bepaald.

Daarnaast is er de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen, via de klachtenregeling en via het gehanteerde computerprogramma. Voor het uitoefenen van een hiërarchische controle op de organisatie van werktijd en werk is geen medische scholing vereist. Deze elementen samen genomen maken dat er slechts een beperkte autonomie is, die eerder voortvloeit uit de medische beroepsuitoefening; de organisatorische regels moeten strikt worden gevolgd en worden ook daadwerkelijk opgevolgd. (vgl. Cass. 4 februari 2013, www.juridat.be)

Er zijn geen aanwijzingen die zouden kunnen wijzen op schijnwerknemerschap. Overigens houdt het Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 geen regeling in wat betreft de aard van de arbeidsrelatie; integendeel uit art. 46 volgt dat de subsidiëring afzonderlijk geregeld is voor hetzij zelfstandige artsen, hetzij bediendenartsen.

In de rechtspraak wordt benadrukt dat de kwalificatie als zelfstandige moet worden terzijde geschoven indien het gaat om dezelfde functie, die wordt uitgeoefend onder dezelfde voorwaarden, en met name onder een onveranderde vorm van gezag, terwijl slechts de modaliteiten van de vergoeding worden gewijzigd (Arbh. Luik, 6 december 1996, *J.T.T.* 1997, 146). Deze kwalificatie geldt op voorwaarde dat de inhoudelijke wijze van samenwerking effectief ongewijzigd blijft, zoals door beide partijen wordt aangegeven. In geval van wijziging staat het de partijen vrij hierover een nieuwe aanvraag voor te leggen.

Aldus uitgesproken ter zitting van 25 september 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.23. Décision n°101 - Secteur d'activité : Travaux de plomberie (NACEBEL 43.221)

Dossier n°: 101-FR-2017-08-21

Partie demanderesse : SPRL X,

*N° d'entreprise : **

L'autre partie : Madame Y,

*N° national: **

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 21 août 2017 et enregistrée 30 août 2017 ;

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

- le formulaire de demande (signé par les parties, le 20/08/2017)

Attendu que la demande vise à la qualification de la relation de travail de Madame Y, épouse du gérant de la société,

Attendu que les parties demanderesse déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée.

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

- Monsieur Jean-François Neven, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, président
- Monsieur Christian Dekeyser, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective
- Madame Anne Zimmermann, représentante du SPF Emploi, 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 le requérant, la Commission **décide à la majorité**, ce qui suit :

La décision est rendue à la demande d'une seule partie, sur la base de la situation décrite dans le formulaire de demande et dans les documents dont question ci-dessus ;

La partie demanderesse n'a pas demandé à être entendue ;

* * *

Qualification choisie par les parties

La SPRL X est une entreprise de toitures.

Madame Y qui est l'épouse du gérant de la société détient un nombre limité de parts sociales (soit selon la publication au M.B. du 10 mai 1994, 13 parts sur 250).

Les parties souhaitent conclure un contrat de travail en vertu duquel Madame Y exercera une fonction de conduite et de manipulation du camion-grue sur chantier, sous l'autorité du gérant de la société ou, en son absence, selon les instructions du chef de chantier (voir formulaire de demande).

La volonté des parties de conclure un contrat de travail et de reconnaître l'existence d'un lien de subordination est certaine.

Selon la Cour de cassation, « *lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente* » (Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271; Cass. 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261; Cass. 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122; Cass. 23 mars 2009, S. 08.0136.F; Cass. 4 janvier 2010, S.09.0005.N, www.juridat.be).

Les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée, vont dans le même sens.

L'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme du 27 décembre 2006, déjà citée, mentionne comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

En l'espèce, les explications fournies par les parties ne laissent apparaître aucun élément incompatible avec la qualification de la relation de travail.

Madame Y sera soumise à un horaire de travail (7 h à 9 h – 9h30 à 12 h – 12 h 30 à 16 h). Elle recevra des instructions du gérant et/ou du chef de chantier. Il sera bien question d'un lien de subordination.

Présomption particulière

L'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006 prévoit une présomption particulière pour certaines activités relevant de certains secteurs. Une telle présomption est prévue pour les travaux de construction.

D'après les éléments soumis à la commission, la majorité des critères¹⁴ confirme l'existence d'un lien de subordination.

Ainsi, en est-il en particulier des critères suivants (selon la déclaration des parties) :

- défaut dans le chef de Madame Y, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, (...)

¹⁴ Critères prévus par l' 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.

- défaut, dans le chef de Madame Y, 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,
- garantie du paiement d'une rémunération (...),
- fait pour Madame Y de ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant, (...),
- fait pour Madame Y de travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant,
- fait pour Madame Y de travailler (...) avec du matériel dont Madame Y n'est pas le propriétaire,
- fait pour Madame Y de ne pas travailler de manière autonome vis-à-vis des équipes de travail (présentes sur le chantier).

* * *

Par ces motifs, la Commission administrative décide que **la demande de qualification** de la relation de travail **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de contrat de travail qui a été choisie par les parties.

Ainsi prononcé à la séance du 5/09/2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.24. Décision n°103 - Secteur d'activité : Conseil en relations publiques et en communication (NACEBEL : 70.210)

Dossier nr: 103/NL/2017/09/09/X
Verzoekende partij: Mevr. X,

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 5 september 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van mevr. X dd. 31 juli 2017;

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

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid

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

Beslist¹⁵:

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

De aanvraag werd ingediend door mevr. X. Mevr. X is zaakvoerster van de VOF Y, gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer *. De maatschappelijke zetel van de vennootschap is gevestigd op het adres *.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie die voorgelegd wordt aan de Commissie werd beëindigd.

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

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

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

Gezien het preventief karakter van de “*social ruling*”, is de Administratieve Commissie naar de geest van de wet, niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn. Hieruit volgt dat de aanvraag van mevr. X niet ontvankelijk is, vermits het gaat om een reeds beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter zitting van 25 september 2017.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

6.25. Décision n°105 - Secteur d'activité : Activités des médecins généralistes (NACEBEL 86.210)

Dossier n°: 105-FR-2017-10-04
Partie demanderesse : Monsieur X,
N° d'entreprise : *

L'autre partie :
Madame Y,
NN : *

Demande de qualification de la relation de travail

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

¹⁵ Gezien het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 1° van het werkingsbesluit niet gelijk was aan het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, §1, 2° van het werkingsbesluit, diende, conform artikel 10 van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie, de pariteit hersteld te worden door de onthouding bij de stemming van dhr. Erwin Tavernier, als het jongste lid van de groep die overtallig was.

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 28/09/2017** et enregistrée **04/10/2017** ;

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

- le formulaire de demande ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties n'ont pas demandé à être entendues ;

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président,
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective,
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective,
- Monsieur Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective,
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante,

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission décide à la majorité,

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

Que la société, dont le gérant est le Docteur X, souhaite engager l'épouse de ce dernier, Madame Y, en vue de l'exécution de prestations administratives ;

Que l'intention des parties est d'occuper Madame Y à raison de 2/10^{èmes} de temps ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination ;

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée ;

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande signé par les deux parties que :

- les prestations de travail consisteront en « *coups de fils, formulaire et formalité administratives, courrier, classement et organisation des activités professionnelles du Dr X* »,
- les prestations seront exécutées sous la responsabilité du Dr X avec « *des horaires définis a priori* »,
- les prestations auront lieu le samedi ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut d'épouse du gérant de la société n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que la Commission n'est pas compétente pour vérifier si les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au minimum d'1/3 temps prévu par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont remplies ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

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

Ainsi prononcé à la séance du 9 novembre 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.26. Décision n°106 - Secteur d'activité : Autres activités sportives n.c.a. (NACEBEL 93.199)

Dossier n°: 106-FR-2017-10-11

Partie demanderesse : Monsieur X, administrateur président de l'ASBL Y,

*N° d'entreprise : **

*NN : **

L'autre partie : Monsieur Z,

*NN : **

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 et enregistrée le **11 octobre 2017**.

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

- le formulaire de demande ;
- le procès-verbal de l'assemblée générale du 1/10/2016 ;
- le procès-verbal du Conseil d'administration du 2/10/2016 ;
- le procès-verbal du Conseil d'administration du 1/09/2017 ;
- le procès-verbal de l'assemblée générale du 9/09/2017 ;
- le procès-verbal du Conseil d'administration du 29/09/2017 ;
- le contrat de travail du 12 octobre 2016 entre Z et l'ASBL Y ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesse déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties n'ont pas demandé à être entendues ;

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président,
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective,
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective,
- Monsieur Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective,
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante,

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission décide à la majorité :

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et dans les documents y annexés ;

Que l'ASBL dispense des cours de sport ;

Que les parties exposent que Monsieur Z occupe la fonction d'administrateur-délégué de l'ASBL, dans le cadre d'un contrat de travail de 14 heures en moyenne par semaine, entré en vigueur le 12 octobre 2016 ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination ;

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée ;

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance du contrat de travail, du formulaire de demande et des documents y annexés ;

Que les conséquences de cette qualification peuvent, en droit, être résumées comme suit :

- La loi-programme du 27 décembre 2006 prévoit que « *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.....* » (article 331), même si « *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, (...), il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant...* » ;
- Cette loi prévoit comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité :
 - 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 (article 333, § 1^{er}) ;

Que selon l'article 1 du contrat de travail de Monsieur Z, la fonction d'administrateur délégué a pour objet « *l'exécution des décisions adoptées par le Conseil d'Administration* », notamment, en ce qui concerne « *la gestion journalière au sens de ses statuts* » ;

Qu'elle implique également « *l'organisation et la supervision des différents clubs de sport mis en place au sein de l'Association* », la « *supervision des instructeurs* », la « *création et mise en place de l'information destinée au public de l'Association* » ainsi que « *la dispense de cours collectifs et individuels selon les nécessités et aux endroits définis par l'horaire des clubs de l'Association* », « *dispense de formation aux instructeurs employés ou bénévoles présents dans l'Association* » ;

Qu'il apparaît ainsi que l'intention des parties est de placer l'administrateur-délégué sous l'autorité du Conseil d'administration pour tout ce qui concerne l'exécution du mandat de gestion journalière ainsi que pour les fonctions qui comme les cours et les supervisions, sont des fonctions techniques qui ne relèvent pas de la gestion journalière ;

Qu'à différentes reprises, il a en ce sens été précisé par le Conseil d'Administration, que Monsieur Z s'abstiendrait de prendre part aux débats et votes relatifs à l'exercice de sa mission (voir notamment PV du Conseil d'Administration du 1/10/ 2016) ;

Qu'il apparait ainsi que les parties ont eu en vue de rendre effective la possibilité d'un contrôle hiérarchique ; Qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'en ce qui concerne l'organisation du travail et du temps de travail, Monsieur Z disposerait d'une liberté incompatible avec un lien de subordination ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et les annexes, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties ont donnée à cette collaboration ;

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

Ainsi prononcé à la séance du 9 novembre 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN

6.27. Décision n°107 - Secteur d'activité : Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire (surface de vente comprise entre 400m² et moins de 2500m²) (NACEBEL 47.114)

Dossier n°: 107-FR-2017-10-18

*Partie demanderesse : Monsieur X, futur administrateur délégué de la Holding Y,
NN : **

L'autre partie :

*Madame Z, logopède indépendante,
NN **

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 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 **11/10/2017** et enregistrée **18/10/2017** ;

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

- le formulaire de demande ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties n'ont pas demandé à être entendues ;

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président,
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective,
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, membre effective,
- Monsieur Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective,
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante,

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission décide à la majorité,

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

Que les parties exposent que Monsieur X souhaite reprendre la gestion d'un Intermarché via une société à constituer et que cette société engagera son épouse Madame Z, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ;

Que Madame Z exerce une activité de logopède indépendante ;

Que l'intention des parties est d'occuper Madame Z à raison de 19 heures par semaine, selon un horaire fixe ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination ;

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée ;

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande que :

- les prestations de travail consisteront en « *gestion administrative, renfort caisse et réassortiment* »,
- Madame Z ne détiendra pas de parts sociales dans la société et ne sera pas administratrice,
- Madame Z n'interférera pas dans les décisions stratégiques de la société,
- Madame Z poursuivra, par ailleurs, son activité de logopède indépendante,
- Madame Z sera soumise aux instructions, au contrôle et à l'évaluation de ses prestations, comme tout autre employé de la société,
- Madame Z devra respecter son horaire de travail et le règlement de travail,

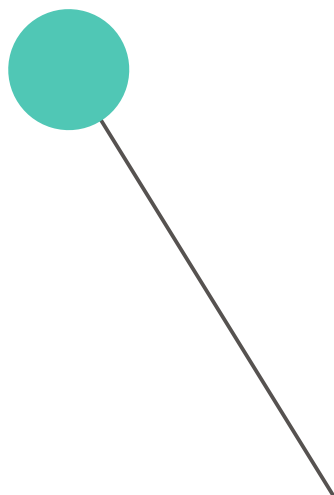
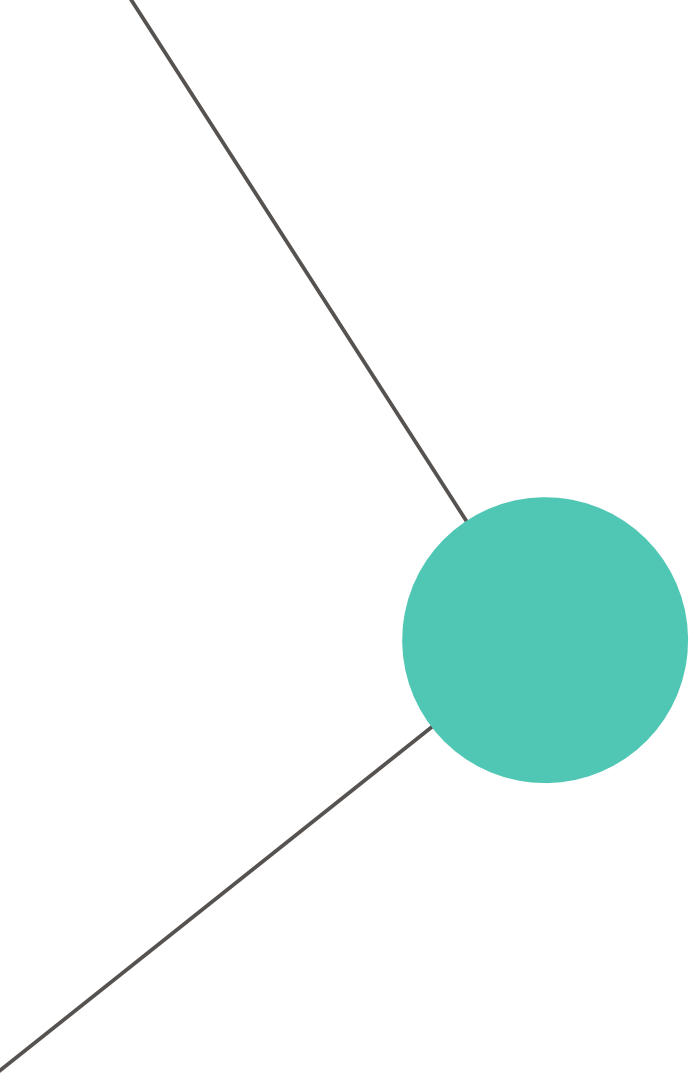
Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut d'épouse du gérant de la société n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

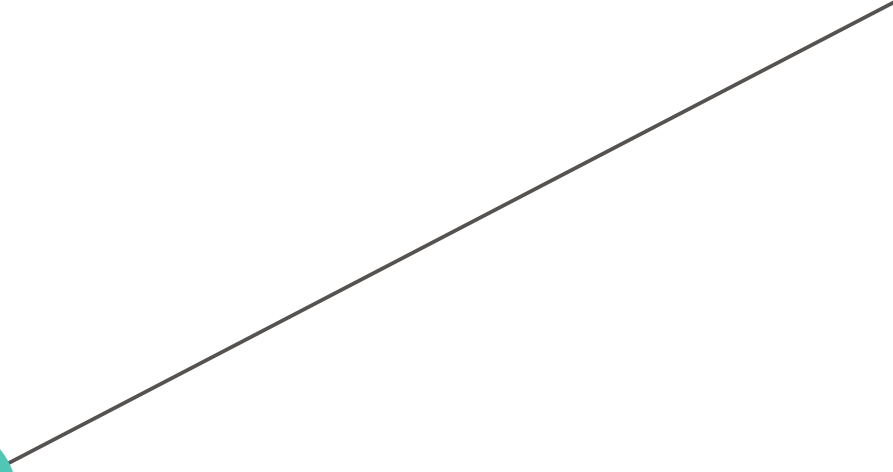
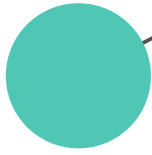
Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

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

Ainsi prononcé à la séance du 9 novembre 2017.

Le Président,
Jean-François NEVEN







Editeur responsable

Géraldine Elfathi

© 2018

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

Centre administratif Botanique
Finance Tower
DG Soutien et coordination politiques
Boulevard du jardin botanique, 50 / boîte 135
1000 Bruxelles

Tel : 02 528 60 07

Email : CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website : www.commissionrelationstravail.belgium.be

Dépôt légal papier : D/2018/10.770/11

Dépôt légal électronique : D/2018/10.770/10