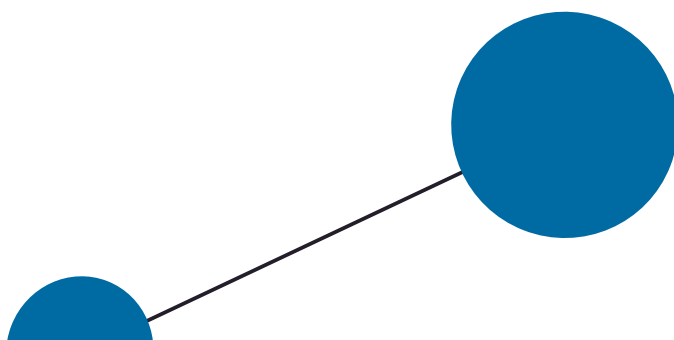


La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail



Rapport annuel 2018



SOMMAIRE

1. Rapport annuel	9
1.1. Dossiers traités	9
A. Dossiers entrants	9
B. Mode de saisine	10
C. Secteurs d'activité concernés	11
D. Répartition géographique des demandes	12
E. Durée de traitement des demandes	13
1.2. Analyse quant au fond	14
A. Généralités	14
B. Dossiers irrecevables et non traités quant au fond	14
C. L'évaluation du fond des demandes	14
Évaluation sur la base de présomptions sectorielles	14
Les critères généraux	15
Liberté d'organisation du temps de travail	18
Organisation du travail	18
Contrôle hiérarchique	18
D. Brève conclusion avec un encouragement à apporter d'autres adaptations	18
2. Cadre historique et juridique	20
3. Législation	23
3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006	23
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	32
3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	35
3.4. Arrêté royal du 18 octobre 2013 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	37
3.5. Arrêté royal du 10 février 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	37
3.6. Arrêté royal du 12 novembre 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	38
3.7. Arrêté royal du 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	39

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	40
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	42
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	44
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	45
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	46
3.13. Arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	47

4. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail **48**

5. Décisions **51**

5.1. Dossier 102 – Nacebel 86.101 – Activités des hôpitaux généraux	51
5.2. Dossier 104 – Nacebel 69.102 – Activités des notaires	59
5.3. Dossier 108 – Nacebel 41.201 – Construction générale de bâtiments résidentiels	61
5.4. Dossier 109 – Nacebel 56.301 – Cafés et bars	63
5.5. Dossier 110 – Nacebel 93.130 – Activités des centres de culture physique	65
5.6. Dossier 111 – Nacebel 93.191 – Activités des ligues et des fédérations sportives	67
5.7. Dossier 113 – Nacebel 53.200 – Autres activités de poste et de courrier	69
5.8. Dossier 114 – Nacebel 90.023 – Services spécialisés du son, de l'image et de l'éclairage	78

5.9. Dossier 115 – Nacebel 46.630 – Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil	81
5.10. Dossier 116 – Nacebel 53.200 – Autres activités de poste et de courrier	85
5.11. Dossier 117 – Nacebel 82.300 – Organisation de salons professionnels et de congrès	94
5.12. Dossier 118 – Nacebel 69.201 – Activités des experts-comptables et des conseils fiscaux	98
5.13. Dossier 119 – Nacebel 47.716 – Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme enfant et bébé	100
5.14. Dossier 120 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet	103
5.15. Dossier 121 – Nacebel 69.201 – Activités des experts-comptables et des conseils fiscaux	105
5.16. Dossier 122 – Nacebel 78.200 – Activités des agences de travail temporaire	108
5.17. Dossier 123 – Nacebel 43.910 – Travaux de couverture	111
5.18. Dossier 124 – Nacebel 46.491 – Commerce de gros de journaux, de livres et de périodiques	113
5.19. Dossier 125 – Nacebel 53.200 – Autres activités de poste et de courrier	116
5.20. Dossier 126 – Nacebel 21.201 – Fabrication de médicaments	120
5.21. Dossier 127 – Nacebel 41.201 – Construction générale de bâtiments résidentiels	124
5.22. Dossier 128 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet	126
5.23. Dossier 129 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet	130
5.24. Dossier 130 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet	134
5.25. Dossier 132 – Nacebel 79.901 – Services d'information touristique	138
5.26. Dossier 133 – Nacebel 79.901 – Services d'information touristique	140
5.27. Dossier 134 – Nacebel 79.901 – Services d'information touristique	147
5.28. Dossier 135 – Nacebel 47.716 – Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme enfant et bébé	149
5.29. Dossier 136 – Nacebel 86.220 – Activités des médecins spécialistes	153
5.30. Dossier 137 – Nacebel 74.300 – Traduction et interprétation	155
5.31. Dossier 138 – Nacebel 41.201 – Construction générale de bâtiments résidentiels	159
5.32. Dossier 140 – Nacebel 66.191 – Activités des agents et courtiers en services bancaires	163
5.33. Dossier 141 – Nacebel 45.402 – Entretien, réparation et commerce de détail de motocycles	165
5.34. Dossier 142 – Nacebel 47.716 – Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme enfant et bébé	168
5.35. Dossier 143 – Nacebel 43.999 – Autres activités de construction spécialisées	172
5.36. Dossier 146 – Nacebel 87.202 – Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap mental	174

1.

RAPPORT ANNUEL

La loi sur la nature des relations de travail dispose, à l'article 338, §7, que la Commission administrative 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 2018. Ces décisions ont été anonymisées.

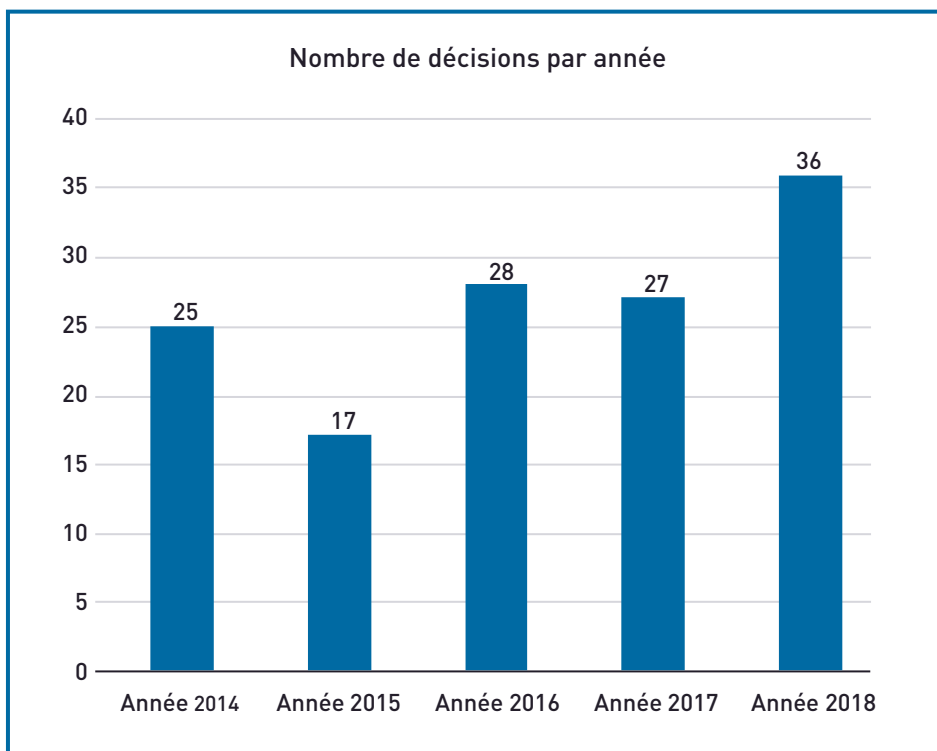
Dans la première partie du rapport, les caractéristiques des demandes reçues sont examinées, puis, dans la deuxième partie, les décisions prises sont analysées en termes de contenu.

Ensuite, vous trouverez une description de l'historique et le cadre légal, un aperçu de la législation applicable, le règlement d'ordre intérieur et, pour terminer, les décisions intégrales anonymisées 2018.

1.1. Dossiers traités

A. Dossiers entrants

La commission a rendu 36 décisions en 2018. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport aux années précédentes. En 2017, 27 décisions ont été rendues et, en 2016, elles étaient au nombre de 28.



Au total, 37 demandes ont été introduites en 2018. Pour 7 de ces demandes, la Commission prendra une décision en 2019.

6 des 36 décisions prises en 2018 étaient basées sur des demandes déjà introduites en 2017.

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.

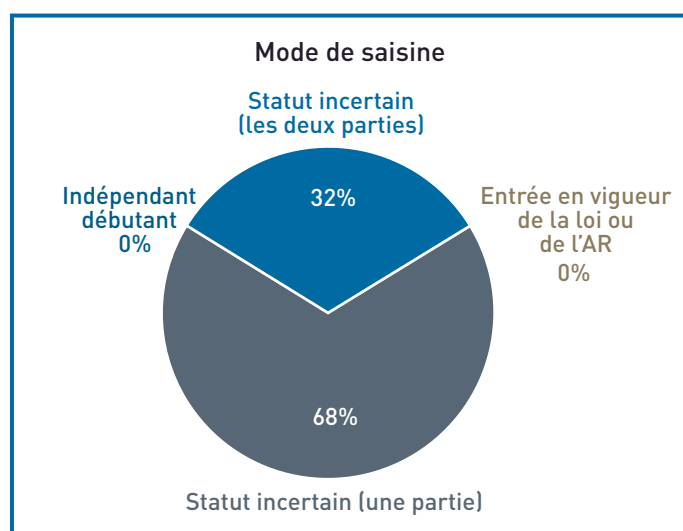
L'article 338, §2, alinéa premier donne tout d'abord la possibilité de soumettre des relations de travail qui existent depuis longtemps à la commission, et ce, jusqu'à un an à partir de l'entrée en vigueur de la loi ou de l'arrêté royal qui contient la liste des critères spécifiques pour un certain secteur, une certaine catégorie professionnelle ou une certaine profession. Dans ce cas, la demande doit avoir lieu à l'initiative conjointe des parties. En 2018, il n'a pas pu être recouru à cette possibilité étant donné que la loi sur la nature des relations de travail et tous les arrêtés royaux promulgués étaient déjà entrés en vigueur depuis plus d'un an avant le 1^{er} janvier 2018.

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 2018, il n'a pas été recouru à cette disposition décrite à l'article 338, §2, alinéa 2.

Les 37 demandes reçues en 2018 ont toutes fait usage de la troisième option offerte par l'article 338, § 2. Cet article stipule au troisième alinéa qu'une demande peut être introduite à l'initiative de toute partie à une relation de travail (envisagée) dont le statut de travailleur salarié ou non salarié est incertain et ce dans un délai d'un an après le début de la relation de travail.

Dans 25 cas, une seule partie a pris l'initiative. Dans 12 cas, cette demande a été introduite conjointement par les deux parties : en effet, une demande à l'initiative des deux parties est a fortiori une demande à l'initiative de « *chaque partie* ».

Il y a également eu une demande émanant d'une partie à la relation de travail (dossier 135) et l'autre partie (dossier 142) soumet à son tour une demande concernant la même relation de travail.



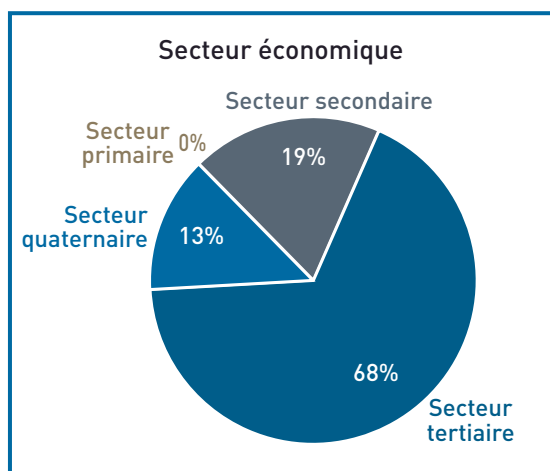
C. Secteurs d'activité concernés¹

Comme les années précédentes, il a été constaté que les applications dans les secteurs d'activité proviennent d'un large éventail de secteurs, allant des cabinets médicaux aux guides touristiques et à la comptabilité.

Il est frappant de constater qu'aucun dossier ne concernait le secteur primaire. Il y a eu 7 demandes du secteur secondaire.

Le secteur tertiaire représentait 25 applications, tandis que 5 applications provenaient du secteur quaternaire. Comme les années précédentes, la part la plus importante revient donc au secteur des services (81%).

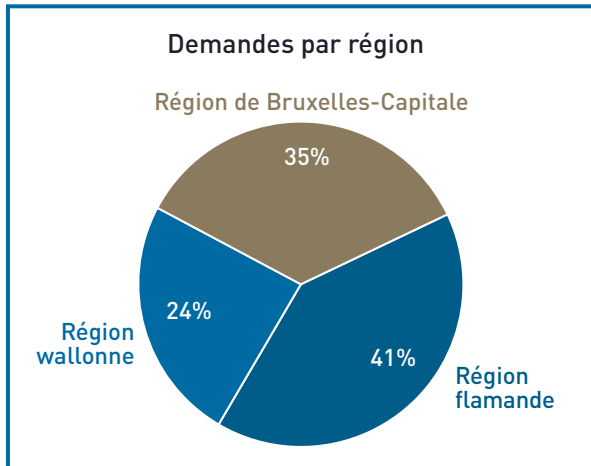
Huit des 37 dossiers concernaient des secteurs pour lesquels des critères spécifiques ont été définis (travaux immobiliers, sécurité, transports, nettoyage, agriculture et horticulture). Deux dossiers concernaient le secteur du transport et six dossiers concernaient le secteur de l'immobilier.



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

D. Répartition géographique des demandes

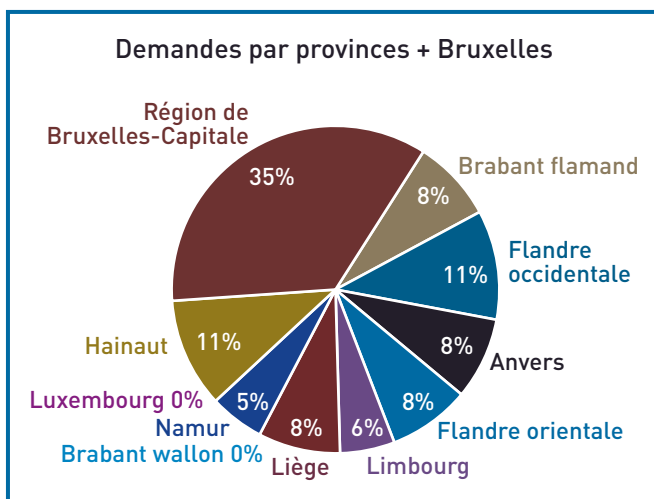
Si nous ventilons les demandes géographiquement, nous constatons que la Région flamande vient en tête en 2018 avec 15 dossiers (41%). La Région de Bruxelles-Capitale représente 13 dossiers (35%) et la Région wallonne 9 dossiers (24%).



En Région flamande, 4 dossiers provenaient de Flandre occidentale. Il y a eu 3 demandes qui provenaient d'Anvers, 3 dossiers qui provenaient du Brabant flamand et 3 dossiers qui provenaient de Flandre orientale. Du Limbourg, nous avons reçu 2 demandes.

En ce qui concerne la Région wallonne, le Hainaut est en tête avec 4 demandes. Trois demandes provenaient de Liège et deux demandes provenaient de Namur. Aucun dossier ne provenait du Brabant wallon et du Luxembourg.

13 demandes provenaient de la Région de Bruxelles-Capitale.

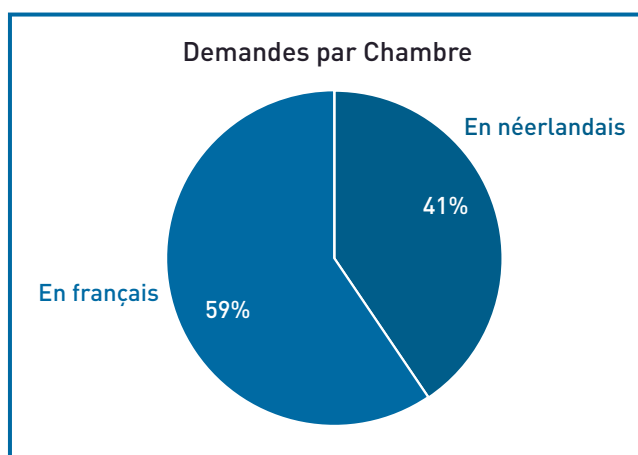


On peut alors constater qu'en 2018, plus de demandes ont été reçues par la Chambre francophone que par la Chambre néerlandophone. Cette répartition est basée sur la langue dans laquelle la demande a été introduite.

Au total, 22 demandes ont été reçues et traitées par la Chambre francophone et 15 par la Chambre néerlandophone.

La Chambre francophone traite l'ensemble des dossiers de la Région wallonne (9 dossiers), complétés par les 13 demandes de la Région de Bruxelles-Capitale, qui étaient toutes francophones en 2018.

La Chambre néerlandophone a traité toutes les demandes des provinces de Flandre orientale, Flandre occidentale, Limbourg, Brabant flamand et Anvers (15 au total).



E. Durée de traitement des demandes

Ce qui concerne la durée de traitement, nous pouvons indiquer que dans tous les cas les décisions ont été prises dans les délais légaux, tel que prévu à l'article 12 de l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.

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

Des questions complémentaires ont été posées par écrit, avant de traiter le dossier en séance, pour la majorité des demandes.

1.2. Analyse quant au fond

A. Généralités

En 2018, 36 dossiers ont été traités, ce qui représente une augmentation importante par rapport aux années précédentes (6 en 2013, 25 en 2014 ; 17 en 2015 ; 26 en 2016 et 27 en 2017). Fin 2018, 7 nouvelles demandes ont été soumises et elles ont fait l'objet d'une décision début 2019.

Au cours des premières années d'existence de la Commission, il y avait un nombre relativement élevé de demandes irrecevables (2014-2017 ; 2015-2012). Ce nombre est tombé à 7 en 2016 et à 6 en 2017. En 2018, le nombre de demandes irrecevables est remonté à 13 (sur un total de 36 dossiers).

23 dossiers ont été évalués quant au fond ; ces derniers incluent également les demandes qui ont été introduites au sujet d'une collaboration entre deux sociétés. Ces demandes sont, en principe, irrecevables, mais la Commission a vérifié si cette relation ne cachait pas une simulation et n'était pas liée à la mise au travail d'une personne physique comme travailleur salarié.

B. Dossiers irrecevables et non traités quant au fond

Les 13 dossiers irrecevables et non traités sur le fond sont le résultat de :

- un dossier incomplet (121 NI) parce que les demandeurs ne répondent plus aux questions posées par la Commission ;
- 4 dossiers où la demande a été déposée plus d'un an après le début de la relation de travail : 111, 123 et 140 (NI) et 127 (Fr) ;
- 5 dossiers dans lesquels il est mis fin à la relation de travail : 108 et 143 (NI) et 120, 132 et 134 (fr) ;
- dans 1 dossier, il y a eu une renonciation : 104 (NI) ;
- dans 1 dossier, la demande était sans objet en raison d'une décision de l'INASTI : 109 (Fr) ;
- dans 1 dossier, il ne s'agissait pas d'une relation de travail, mais de la location d'équipements professionnels : 110 (NI).

C. L'évaluation du fond des demandes

19 des 23 dossiers évalués quant au fond ont été examinés sur la base des critères généraux.

Évaluation sur la base de présomptions sectorielles

4 dossiers ont été évalués sur la base de critères sectoriels. Étant donné que ces critères n'ont conduit qu'à une présomption réfragable, finalement, les critères généraux ont quand même été appliqués dans ces dossiers. Dans chaque cas, il a été constaté que les critères généraux n'ont pas conduit à réfuter la présomption.

Il s'agit des dossiers de langue française 113, 116 et 125. Dans les deux premiers, une situation d'économie collaborative a été examinée². La présomption de l'arrêté royal du 29 octobre 2013³ a été

² Ces décisions ont été contestées devant le tribunal du travail sur la base de l'article 338 §5 de la loi sur la nature de la relation de travail.

³ 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.

jugée applicable. Pour ce qui est du champ d'application, cet arrêté royal renvoie à l'arrêté royal du 22 janvier 2010 qui régit la compétence de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers⁴. La Commission constate qu'aucune distinction n'y a été faite quant à la nature du transport et qu'il est fait explicitement référence à *tout autre transport*, de sorte que le transport par bicyclettes pour le compte de tiers relève également du champ d'application et que la présomption peut donc être vérifiée. Dans la mesure où le transport par bicyclette ne relèverait pas de la compétence de la sous-commission paritaire, il a été établi que la présomption de l'article 337/1, §1^{er}, de la loi sur la nature de la relation de travail, qui ne contient pas de différences majeures avec la présomption de l'AR, devrait alors être vérifiée. En tout état de cause, la plupart des critères indiquaient une relation de travail en tant que salarié, ce qui a été confirmé par l'évaluation sur la base des critères généraux.

Dans le dossier de langue française 138, la présomption de l'arrêté royal du 7 juin 2013 (certaines activités immobilières - construction)⁵ a été prise comme point de départ ; en l'occurrence également, la plupart des indices indiquaient une relation de travail en tant que salarié, ce qui a été confirmé par une évaluation sur la base des critères généraux.

Les critères généraux

La tendance des années précédentes se poursuit, avec un certain nombre de demandes qui ont de nouveau été introduites concernant une relation de travail entre conjoints ou cohabitants légaux, principalement du côté francophone. Dans tous ces dossiers, les parties elles-mêmes ont qualifié leur relation de travail de relation entre un employeur et un salarié.

Cette tendance, déjà signalée dans les rapports annuels précédents, semble résulter de la décision du gouvernement Michel de dispenser, à partir du 1^{er} janvier 2016, un employeur de charges sociales⁶ pour une durée indéterminée, pour le premier salarié engagé durant la période 2016-2020. Cette réduction groupe cible semble avoir été la raison pour laquelle certains ont engagé en tant que salarié leur partenaire, auparavant conjoint aidant dans le régime des indépendants.

La Commission a confirmé cette qualification dans 5 cas : 114, 118, 136 et 141 (Fr) et 117 (Nl). Dans le dossier 137 (Fr), la Commission n'était pas d'accord avec la qualification de salarié et a procédé à la requalification. Il s'agissait d'une collaboration en tant qu'associés aidants dans le cadre d'une SPRL, dans laquelle chacun des conjoints détenait 50% des parts.

- Dans le dossier 114, la Commission a exprimé une réserve parce que tant l'horaire d'un salarié à temps partiel que le salaire devaient être indiqués plus précisément dans le contrat de travail ; la Commission a en outre fait observer que si la spécification de l'horaire n'était pas faite conformément aux dispositions applicables aux salariés à temps partiel, cet élément pourrait être interprété comme une contre-indication pour une relation de travail en tant que salarié.

⁴ arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence, *MB* du 9 février 2010, tel que modifié par l'arrêté royal du 15 février 2016 modifiant 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, *MB* du 1^{er} mars 2016.

⁵ 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.

⁶ 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.

- Dans le dossier 117, la Commission s'est référée à l'assouplissement résultant de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable⁷, qui a supprimé l'obligation d'indiquer dans le règlement du travail tous les horaires possibles pour les travailleurs à temps partiel et qui l'a remplacée par l'obligation de définir dans le règlement du travail un cadre général pour l'application des horaires à temps partiel variables. Toutefois, cet assouplissement n'affecte en rien les règles inscrites dans la loi sur les contrats de travail elle-même, si ce n'est qu'un horaire de travail à temps partiel variable doit correspondre à ce qui est prévu dans le règlement du travail et que le contrat de travail doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu.

Comme les années précédentes, plusieurs demandes concernant les relations entre deux sociétés ont à nouveau été soumises, ce qui le rend en principe recevables. Néanmoins, il a été examiné si cette relation ne cachait pas une simulation et n'était pas liée à l'emploi d'une personne physique comme travailleur salarié. Il est apparu que ce n'était le cas dans aucun des dossiers examinés : 115 et 122 (NL) et 126 (Fr).

- De nouveau, la chambre francophone a émis une réserve dans le dossier 126 et a pris sa décision, mais à condition que la clause d'exclusivité du contrat de collaboration soit assouplie et que dans le préambule du contrat, il soit renoncé aux anciennes modalités de collaboration en tant que salarié ; cette seconde condition a été imposée car les textes manquaient de clarté et laissaient, dans une phase initiale, la possibilité de continuer à travailler comme salarié. Ce qui ne pourrait pas être compatible avec la présomption irréfragable de l'art. 5bis de la loi sur les contrats de travail. (voir référence similaire dans le dossier 146).
- En outre, il convient de rappeler le dossier 137 évoqué ci-dessus, dans lequel une décision de requalification dans le sens d'une relation d'indépendant a été prise à l'égard de conjoints travaillant ensemble en tant que société.

La Commission est de plus en plus souvent confrontée aux conséquences d'autres législations sur la relation de travail.

Nous avons déjà fait référence ci-dessus à l'obligation pour les travailleurs à temps partiel de préciser le régime de travail, à l'application de la loi concernant le travail faisable et maniable et à l'art. 5bis de la loi sur les contrats de travail, de sorte que des activités similaires dans un contrat de travail et une relation dite d'indépendant sont présumées avoir lieu intégralement dans le cadre du contrat de travail. (dossiers 126 et 146).

Dans le dossier 146, il a été noté que l'obligation de disposer d'un numéro INAMI en tant que kinésithérapeute n'est pas déterminante pour qualifier la relation de travail. La mise au travail en tant qu'indépendant a été acceptée, même si la coopération était chapeautée par une ASBL.

Dans le dossier 102, la Commission a dû examiner la relation de travail d'un médecin hospitalier, à laquelle s'applique la loi sur les hôpitaux⁸. Conformément à l'article 144 de cette loi, un règlement général est établi dans chaque hôpital concernant les relations juridiques entre l'hôpital et les médecins et l'organisation, ainsi que les conditions de travail. Toutefois, l'exposé des motifs de la loi sur les relations de travail dispose explicitement que les obligations imposées par la loi sur les hôpitaux ne peuvent pas être prises en compte pour juger de la nature d'une relation de travail. La Commission a évalué les conditions de travail concrètes sur la base des critères généraux et a opté pour une relation de travail d'indépendant.

⁷ Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, *MB* du 15 mars 2017.

⁸ Loi coordonnée du 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins, *MB* du 7 novembre 2008.

Dans le dossier 119, il a été examiné dans quelle mesure un mandat dans une société pouvait être combiné avec une relation de travail en tant que salarié. La jurisprudence de cassation et d'autres jurisprudences ont été rappelées en l'occurrence. La combinaison a été acceptée, moyennant cette réserve : les activités dans les deux fonctions devaient être strictement distinctes et il devait y avoir une personne qui puisse exercer son autorité dans la relation de travail.

Dans la plupart des cas, les qualifications proposées par les parties ont été confirmées. Dans les dossiers déjà abordés de l'économie collaborative (113 et 116), dans les dossiers 133 (guide touristique) et 137 (associés aidants mariés dans une SPRL), une requalification a eu lieu, dans les cas 113, 116 et 133 en une relation de salarié et, dans le cas 137, en un régime d'indépendant. Dans le dossier 133, la demandeuse a dû travailler comme guide touristique indépendant, mais elle n'était pas d'accord en raison des horaires contraignants ; il a été accédé à sa demande d'être acceptée comme salariée.

Outre les 5 cas déjà abordés des conjoints salariés, la Commission a confirmé les cas suivants comme relation de salarié : 124, 125 et 138 (Fr).

Les dossiers suivants ont été confirmés comme relations d'indépendant : 102, 128, 129, 130 (NL) et 135, 142 et 146 (Fr). Nous pouvons y ajouter les cas de relation de travail entre deux sociétés, dans lesquels la possibilité de simulation a été examinée et l'activité d'indépendant a été confirmée.

- Les dossiers 128, 129 et 130 concernaient l'aide gratuite dans un établissement horeca par des membres de la famille, dont le premier était affilié en tant qu'indépendant à titre accessoire en raison d'un emploi à temps partiel, le second avait déjà le statut « article 37 - droits dérivés » en tant qu'indépendant en raison de son mariage et le troisième exerçait déjà une activité principale d'indépendant. La Commission a fait remarquer qu'en conséquence, ils n'étaient pas tenus de payer des cotisations pour cette activité, mais elle s'interrogeait sur la prétendue gratuité et sur la possibilité d'une compensation par certains avantages. Il a été fait explicitement référence au peu d'informations fournies. La Commission a également souligné que si une relation d'autorité pouvait être établie, une déclaration Dimona devrait être faite même s'il n'était pas question d'un salaire⁹. Le fait que la coopération ait lieu entre des membres d'une famille n'exclut pas en soi l'existence de la possibilité d'un contrôle hiérarchique et d'une relation d'autorité. Sur la base des informations limitées, aucune relation de travail en tant que salarié n'a pu être établie. La Commission a néanmoins souligné que cette décision ne s'appliquait que dans la mesure où l'exécution
- effective de la relation de travail correspondait aux informations fournies à la Commission. En effet, l'article 338, paragraphe 4, de la loi sur les relations de travail dispose que lorsqu'il apparaît que les éléments ont été fournis d'une manière incomplète ou incorrecte, la décision de la Commission est réputée ne jamais avoir existé. Les institutions de sécurité sociale restent habilitées à le contrôler et à vérifier si la relation de travail proposée correspond à la réalité.
- Les dossiers 135 et 142 concernaient une même personne qui, outre son activité en Belgique, était également un entrepreneur indépendant en France. Le dossier 146 concernait un kinésithérapeute indépendant qui administrait des soins en institution.

Outre la volonté des parties, en ce qui concerne les autres critères généraux, les mêmes éléments d'évaluation que les années précédentes ont été utilisés, à savoir :

⁹ Cass. 17 juin 2015, *Chron.soc.* 2016, 55.

Liberté d'organisation du temps de travail

- Choix des tâches et des heures de travail : 102, 113, 114, 114, 115, 116, 116, 117, 124, 124, 133, 136, 138 et 146.
- Justification de maladie : 102.
- Choix et justification des vacances : 102 et 138.
- Contrôle de l'emploi du temps : 113, 133, 135, 136, 138 et 142.

Organisation du travail

- Possibilités de choix quant au contenu du travail et possibilité de refuser : 102, 113, 116, 116, 122, 124, 125, 125, 133, 138 et 146.
- Nature des modalités convenues : 114, 118, 133, 135, 136, 137, 141 et 146.
- Règles de conduite ou objectifs imposés : 102, 126, 133, 135 et 142.
- Prise en charge des coûts et paiement du salaire : 124, 125, 133 et 146.
- Comparaison avec la relation de travail antérieure : 117, 126 et 146.

Contrôle hiérarchique

- Existence de moyens de contrôle : 102, 113, 116, 133, 133, 137 et 138.
- Nature du rapportage : 122.
- Nature du contrôle au sein de la société : 114, 117, 118, 124, 125, 133, 135, 137, 141, 142 et 146.

L'évaluation des critères n'a pas lieu de manière quantitative, mais de manière qualitative. Il convient de rappeler que la Commission administrative doit juger sur la base des éléments qui sont invoqués par le demandeur.

Étant 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.

D. Brève conclusion avec un encouragement à apporter d'autres adaptations

Sur la base de l'art. 3, §1^{er}, de l'arrêté de fonctionnement¹⁰, les présidents et les membres de la Commission sont nommés pour une durée de 6 ans. Le présent rapport annuel clôture le premier mandat. Nous avons dû constater que les conclusions des rapports annuels précédents répétaient les mêmes indications tout au long de cette période afin d'améliorer le fonctionnement interne de la Commission.

Les mêmes propositions et suggestions ont également été reprises dans l'évaluation sur la base de l'article 342 de la loi sur la nature des relations de travail, qui a été effectuée par le Conseil national du Travail, le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises et le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants. Le Conseil national du Travail a réalisé une enquête unique sur les commissions paritaires.

¹⁰ Arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, *MB* du 21 février 2013.

En 2018, un règlement d'ordre intérieur modifié a été proposé par les secrétaires de la Commission. Il a été approuvé par les ministres compétents par A.M. du 19 décembre 2018 (MB du 11 février 2019). Dans ce cadre, les articles 17 et 18 de ce règlement ont été modifiés. Ces modifications permettent aux présidents de simplifier le formulaire de candidature et de l'adapter au fonctionnement de la Commission. Par ailleurs, les décisions sont envoyées par courrier recommandé non seulement aux demandeurs, mais aussi à toutes les parties dans la relation de travail, de sorte que le début du délai de recours sera identique pour tous.

De nombreuses propositions d'adaptation de rapports annuels précédents et d'évaluations par le Conseil national du Travail, le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises et le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants n'ont toujours pas été traitées.

Par exemple, la lacune de l'arrêté royal du 20 juin 2013 pour le secteur agricole et horticole¹¹, qui a été soulignée à maintes reprises dans la doctrine, dans les rapports annuels et dans l'évaluation mentionnée ci-dessus, devrait être comblée d'urgence.

La Commission insiste également sur la possibilité de déposer une demande par voie électronique, ce qui n'est pas possible actuellement, car les articles 7, 9 et 10 de l'arrêté royal de fonctionnement du 11 février 2013 prévoient la possibilité de déposer une demande par lettre recommandée si la demande n'est pas introduite sur place auprès de la Commission.

L'enquête menée auprès des commissions paritaires par le CNT montre qu'il faudrait faire un choix entre l'application de critères spécifiques par secteur ou la généralisation des critères généraux.

Il subsiste un grand nombre de décisions irrecevables en raison du filtre d'un an prévu à l'article 338, §2, de la loi sur la nature des relations de travail. La question se pose à nouveau de savoir s'il ne faudrait pas revoir cet aspect.

Nous pouvons également faire référence aux points d'attention 4 à 12, comme déjà mentionné dans le premier rapport annuel du 31 mars 2014.

Nous espérons qu'après la fin du premier mandat de six ans, une suite sera donnée à ces propositions d'adaptation.

Bruxelles, le 29 mars 2019

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

¹¹ Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, MB du 28 juin 2013.

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.

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

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

3.

LÉGISLATION

3.1. Loi-Programme du 27 décembre 2006

TITRE XIII. - Nature des relations de travail

CHAPITRE 1^{er}. - Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 329.

§ 1^{er}. Une Commission Administrative de la relation de travail est instituée avec plusieurs chambres.

§ 2. Les Chambres de la Commission Administrative visées au paragraphe premier sont chacune composées d'un nombre égal de membres désignés sur proposition du Ministre qui a 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^o.

§ 2. La liste prévue au paragraphe 1^{er} peut être élargie par le Roi après avoir demandé l'avis :

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

Ces trois organes doivent donner leurs avis dans un délai de quatre mois après la demande faite par le Ministre chargé de l'Emploi, le Ministre des Affaires sociales ou le Ministre compétent pour 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 percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VIII. - Entrée en vigueur

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

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

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

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

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

1. d'au moins deux membres désignés sur proposition du Ministre qui a 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^o, il peut être remplacé par un autre membre provenant de l'institution ou de la direction générale visée au § 1^{er}, 1^o.

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

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

Art. 3. § 1^{er}. Les présidents et les membres sont nommés pour un mandat renouvelable de six ans.

Les membres sont nommés pour l'ensemble des chambres.

§ 2. Il peut être mis fin au mandat s'il est constaté que les membres visés au paragraphe précédent n'ont pas assisté à plusieurs reprises, et ce sans justification, aux réunions de la Commission Administrative.

Les membres, visés à l'article 2, § 1^{er}, 1^o et 2^o, cessent de faire partie de la Commission administrative lors de la cessation de leurs fonctions administratives. Ils restent toutefois en place jusqu'à ce qu'un nouveau membre de la Commission Administrative soit nommé.

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

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

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

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

Art. 6. § 1^{er}. Le président arrête l'ordre du jour des séances.

Le président est chargé de :

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

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

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

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

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

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

1. d'introduire la demande au greffe de la Commission Administrative, soit par dépôt d'une requête sur place, soit par lettre recommandée ;
2. de mentionner dans la demande les données suivantes :
 - a) le nom, le prénom, le domicile et, le cas échéant, le numéro de registre national du demandeur ;

- b) l'objet de la demande ;
- c) le secteur d'activité et la profession concernés ;
- 3. de joindre à la demande tous documents pouvant servir à qualifier la relation de travail et précisant notamment les conditions relatives à l'exécution de celle-ci ;
- 4. de signer la demande.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1^{er}. Les personnes suivantes sont nommées comme membres francophones de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail :

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

b) comme membres effectifs :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) comme membres effectifs :

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

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

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

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

c) comme suppléants :

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

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

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

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

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

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

Article 1^{er}. Démission de son mandat de membre effectif néerlandophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Chris Vanlaere.

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

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

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

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

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

Article 1^{er}. Démission de son mandat de membre suppléant francophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à Mme Anne-Cécile Schreuer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1^{er}. Démission de son mandat de membre effectif francophone de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Julien Bartholomé.

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

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

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

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

3.7. Arrêté royal du 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.

Article 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.

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

3.9. 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.

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

Article 1^{er}. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, annexé au présent arrêté, est approuvé.

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

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

4.

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

Article 1^{er}. Pour l'application du présent règlement d'ordre intérieur, il faut entendre par :
« *Loi relations de travail* » : la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 , telle que modifiée par la loi du 25 août 2012 , titre XIII, art 328 à 343 ;
« *Commission* » : la Commission Administrative de règlement de la relation de travail, instituée par l'article 329 de la Loi relations de travail ;
« *arrêté fonctionnement* » : l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.
Le présent règlement d'ordre intérieur est pris en exécution de l'article 6, §1^{er} de l'arrêté fonctionnement, sans préjudice des dispositions légales applicables.

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

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

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

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

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

Article 5. Le secrétariat de la Commission envoie les convocations pour les réunions aux membres de la Commission par lettre ordinaire ou par courrier électronique au plus tard une semaine avant la réunion. Ce délai peut être réduit dans les cas urgents déterminés par le président.
La convocation mentionne le jour et l'heure de l'audience et l'ordre du jour de la réunion.

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

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

Article 8. En cas d'absence ou d'empêchement du président d'une chambre, il en informe sans tarder le président d'une autre chambre et le secrétariat. Si aucun autre président n'est disponible à la date prévue pour l'audience, celle-ci est reportée à une date ultérieure et les membres, ainsi

que le cas échéant les parties qui avaient été convoquées, en seront informés le plus rapidement possible.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 16. Les présidents et les membres de la Commission, tout comme le personnel du secrétariat, ne peuvent, en principe, pas emporter les dossiers des demandes en dehors des locaux du SPF Sécurité sociale. Ils peuvent cependant en recevoir une copie électronique en même temps que la convocation, si cela est matériellement possible, à des fins de consultation en vue de la préparation de l'audience au cours de laquelle ces dossiers seront examinés et traités.

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

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

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

5. DÉCISIONS

5.1. Dossier 102 – Nacebel 86.101 – Activités des hôpitaux généraux

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 1 september 2017;

Gelet op het ontvangen aanvraagformulier, met de handtekening van mevr. X dd. 29 augustus met in bijlage het document *“Individuele overeenkomst tussen het AZ Y en de ziekenhuisarts”*;

Gelet op de brief dd. 20 september 2017 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de brief dd. 8 november 2017 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het bij mail dd. 20 november 2017 ontvangen antwoord met in bijlage de documentenbundel *“Medisch organisatorische elementen voor een geïntegreerd ziekenhuisconcept”*;

Gelet op de mail dd. 12 december 2017 waarbij mevr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 11 januari 2018;

Gelet op de mails dd. 21 december 2017 en 10 januari 2018 waarbij mevr. X meldt niet aanwezig te kunnen zijn op de zitting en aangeeft zich ook moeilijk te kunnen vrijmaken in de nabije toekomst;

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;

- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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 sloot op 1 augustus 2017 een overeenkomst met de vzw Z om vanaf 1 september 2017 de functie van ziekenhuisarts uit te oefenen in het door deze vzw uitgebaat ziekenhuis AZ Y.

Mevr. X diende haar aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 1 september 2017.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie, zoals vereist door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

De VZW Z is gekend op de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxxx.xxx.xxx, met als activiteit: Algemene ziekenhuizen (Nacebel 86.101).

Mevrouw X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxxx.xxx.xxx.

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

Hierbij dient rekening gehouden te worden met het principe vervat in artikel 333, §2 van voormelde programmawet volgens hetwelk verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

De voorliggende arbeidsrelatie valt onder het toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 juli 2008 op de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen, hierna de Ziekenhuiswet genoemd.

Conform artikel 144 van deze Ziekenhuiswet wordt in elk ziekenhuis een algemene regeling betreffende de rechtsverhoudingen tussen het ziekenhuis en de artsen en de organisatie vastgesteld alsook de werkvoorwaarden.

In de Memorie van toelichting van de Arbeidsrelatiewet wordt expliciet verwezen naar de juridische voorganger van deze Ziekenhuiswet, met name de gecoördineerde wet van 7 augustus 1987 op de ziekenhuizen, die *“in de ziekenhuissector vaak zeer gestructureerd werk oplegt in het kader van*

georganiseerde en gecoördineerde diensten in het perspectief van een geïntegreerde geneeskunde. Dit houdt namelijk in dat de dienstregeling voor de werking van de diensten enigszins wordt gereguleerd, maar dit belet geenszins dat de geneesheren hun prestaties als zelfstandigen verrichten. De ratio legis van deze wet van 1987 is dus wel degelijk het organiseren van de uitoefening van het beroep met het oog op de volksgezondheid, en niet de aard van de arbeidsrelaties te reglementeren. De verplichtingen die ze oplegt kunnen dus niet in aanmerking worden genomen om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen” (Ontwerp van Programmawet (I), Parl.St. Kamer 2006-2007, nr. 51K2773/001, 218-219).

Deze algemene regeling is nodig om organisatorische redenen en wijst niet op een ondergeschikt verband. Ze geldt als kader voor de individuele regeling met elke arts afzonderlijk. De individuele overeenkomst mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met deze algemene regeling.

Deze visie wordt ook gevolgd in de rechtspraak (Arbh. Brussel, 10 november 2006, De Verz. 2009, 51; Arbh Antwerpen, 16 februari 1996, R.W., 1996-97, 502).

In casu stelt artikel 3.1 van de door de partijen gesloten overeenkomst dat de documentenbundel *“Medisch organisatorische elementen voor een geïntegreerd ziekenhuisconcept”*, evenals alle rechtsgeldig doorgevoerde latere wijzigingen aan deze teksten integraal deel uitmaken van deze overeenkomst en deze de partijen verbinden.

Deze documentenbundel bevat naast de algemene regeling ook de *“regelen van samenwerking tussen de artsen van de dienst en het ziekenhuis”*, het medisch reglement, het reglement van de centrale inningdienst, het document *“inspraak van de artsen in het ziekenhuis”*, het document *“supplémentaire honoraria en het document “medisch personeelskader”*.

Er dient erop gewezen te worden dat de ziekenhuisartsen inspraak hebben bij het opstellen van deze richtlijnen, via de Medische Raad. Deze laatste vertegenwoordigt de ziekenhuisartsen.

Wat betreft ***“de wil der partijen, zoals die in de overeenkomst werd uitgedrukt”*** dient erop gewezen te worden dat mevrouw X een beroep doet op de Commissie omdat de overeenkomst die ze sloot volgens haar niet duidelijk is.

De overeenkomst is getiteld: *“Individuele overeenkomst tussen het AZ Y en de ziekenhuisarts”* en stipuleert in artikel 2: *“De ziekenhuisarts zal als zelfstandige zijn specialisme, zijnde gynaecologie op de dienst gynaecologie op Campus A en B uitoefenen. De ziekenhuisarts voert deze overeenkomst uit als staflid.”*

Mevrouw X stelt in haar aanvraagformulier dat het statuut in de overeenkomst onduidelijk is omdat er enerzijds sprake is van *“zelfstandige”* en anderzijds van *“staflid”*. Dit laatste duidt volgens haar op een bediendestatuut en dus een arbeidsovereenkomst.

De *“medische staf”*-werking wordt wettelijk geregeld in artikel 18 van de voormelde Ziekenhuiswet. Dit artikel stelt dat er in ieder ziekenhuis een medische staf moet zijn, gevormd door alle ziekenhuisartsen.

Dit wordt verder uitgewerkt in de artikelen 20 en 21 van het koninklijk besluit van 15 december 1987 houdende uitvoering van de artikels 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het koninklijk besluit van 7 augustus 1987.

Artikel 20 van dit koninklijk besluit stelt: *“De medische staff-werking heeft tot doel een goede medische dienstverlening in het ziekenhuis te verzekeren, meer bepaald door de medewerking van de ziekenhuisgeneesheren bij de geïntegreerde werking van het ziekenhuis, bij de kwaliteitstoetsing alsmede bij de initiatieven om de kwaliteit van de medische dienstverlening in het ziekenhuis in stand te houden of te verbeteren.”*

Uit deze bepalingen volgt dat de verwijzing naar de term staflid betrekking heeft op de voormelde medische staf en dus geen verband houdt met het bediendenstatuut.

De voorgelegde individuele overeenkomst bevat in zijn preambule een uiteenzetting voor gevallen waarin deze type-overeenkomst wordt aangegaan door met een bvba en niet met een arts-natuurlijke persoon.

Ook de artikelen 1.1. en 1.2. handelen over de situaties waarbij een overeenkomst wordt gesloten met een bvba.

Gezien een dergelijke overeenkomst principieel een arbeidsovereenkomst uitsluit, tenzij er sprake is van een wilsgebrek of veinzing, blijkt hieruit de intentie om een zelfstandige samenwerking tot stand te brengen, anders zou men de mogelijkheid om met een vennootschap te contracteren niet aankaarten.

In artikel 2.2 van de overeenkomst wordt vermeld: *“De ziekenhuisarts valt buiten het toepassingsgebied van de Wet van 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, de tandartsen, de dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen”*.

Artikel 3 van deze wet stelt dat voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder geneesheren: *“de personen die aan alle voorwaarden voldoen voor het uitoefenen van de geneeskunst, in overeenstemming met artikel 2 van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, en die gezondheidszorgprestaties verrichten in het kader van een arbeidsovereenkomst of in een statutair verband”*.

Hieruit kan men afleiden dat men bij het sluiten van de overeenkomst geen prestaties in het kader van een arbeidsovereenkomst of in een statutair verband voor ogen had.

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** vermeldt X op het aanvraagformulier dat haar werktijd als volgt is verdeeld: 1 dag operatiezaal, 1 dag dagziekenhuis en 2 dagen raadpleging.

Omtrent **de organisatie van de werktijd** vermeldt artikel 2.3 van de overeenkomst: *“De ziekenhuisarts zal voltijds in het ziekenhuis actief zijn”*.

Artikel 2.4 stelt: *“De ziekenhuisarts is exclusief verbonden met het ziekenhuis. Dit betekent dat de ziekenhuisarts enkel in het az St-Blasius of in een ziekenhuis waarmee het az St.-Blasius een geformaliseerd samenwerkingsverband heeft gesloten mag werkzaam zijn.”*

In artikel 3.3 wordt gesteld: *“De ziekenhuisarts verbindt zich ertoe het rechtsgeldig vastgestelde wachtschema en de vigerende wacht- en permanentieregelingen na te leven”*.

Volgens punt 3.1 van de *“Algemene Regeling”* nemen de rechtsverhoudingen tussen het ziekenhuis en de ziekenhuisartsen van rechtswege een einde na twee jaar ononderbroken volledige arbeidsongeschiktheid om reden van ziekte of invaliditeit.

In het koninklijk besluit van 15 december 1987 houdende uitvoering van de artikels 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het koninklijk besluit van 7 augustus 1987 wordt de hoofdgeneesheer ermee belast om de nodige initiatieven te nemen om de continuïteit van de medische zorgen in de opname-, raadplegings-, urgentie- en medisch-technische diensten te verzekeren, onder meer door het organiseren van de medische permanentie in het ziekenhuis en van de medewerking van de geneesheren aan de wachtdiensten.

In punt 6 ("*medische permanentie*") van de "*Algemene Regeling*" verbinden de ziekenhuisartsen zich ertoe om de regelen, uitgewerkt door de hoofdarts, in verband met de medische permanentie in het ziekenhuis na te leven.

Conform artikel 6 van de rubriek "*regelen van samenwerking tussen de artsen van de dienst en het ziekenhuis*" beschikt elke ziekenhuisarts over maximaal acht weken per jaar voor vakantie en/of bijscholing.

(...) Vakanties en afwezigheden dienen zo geregeld dat er steeds een verantwoorde medische aanwezigheid is in de dienst.

Artikel 7 van dezelfde rubriek bevat de regeling in geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Artikel 7.1. stelt dat bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte korter dan één maand de volledige dienst verder zal worden verzekerd door de andere artsen, zonder dat de in artikel 11 geregelde verdeling van de pool der honoraria wordt gewijzigd.

Volgens artikel 7.2 zal pas na deze periode aan de afwezige ziekenhuisarts geen vergoeding meer worden uitbetaald.

Artikel 7.7 stelt dat in geval van een afwezigheid anders dan wegens vakantie of ziekte de overeenkomst wordt opgeschort en wordt geen vergoeding betaald aan de afwezige ziekenhuisarts.

In het dienstreglement voor het operatiekwartier (documentenbundel bijlage Vbis) wordt gesteld dat de geneesheer zijn geplande afwezigheid minstens 6 weken vooraf schriftelijk dient mee te delen aan de hoofdverpleegkundige van het operatiekwartier. Afwezigheden in de maanden juli en augustus dienen schriftelijk meegedeeld te worden aan de hoofdverpleegkundige van het operatiekwartier in de loop van het eerste trimester, voor het einde van de maand maart.

Inzake **de vrijheid van organisatie van het werk** dient gewezen te worden op het feit dat er in artikel 144 Ziekenhuiswet wordt gesteld dat het algemeen reglement van een ziekenhuis geen bepalingen mag bevatten die de professionele autonomie van de individuele ziekenhuisarts op het vlak van het stellen van de diagnose of het uitvoeren van de behandeling in het gedrang brengt.

Elke ziekenhuisarts, of hij/zij nu werkt in het kader van een arbeidsovereenkomst dan wel in een zelfstandige samenwerking, beschikt dus sowieso steeds over een grote vrijheid van organisatie van het werk, voor wat betreft het stellen van een diagnose en het uitvoeren van een behandeling.

In het aanvraagformulier vermeldt X in de rubriek "*beschrijf de organisatie van het werk*": "*Ik kan gebruik maken van de faciliteiten van het ziekenhuis, incl. secretaresse, verpleging en vroedvrouwen, allen werknemers van het ziekenhuis*".

Daarnaast stelt artikel 3.2 van de overeenkomst: "*De ziekenhuisarts verbindt zich ertoe alle rechtsgeldig door het diensthoofd en/of de hoofdarts genomen beslissingen te zullen naleven.*"

Artikel 3.4 van de overeenkomst stelt: *“De ziekenhuisarts verbindt zich ertoe de hem toegekende bevoegdheden in het ziekenhuis na te leven. Deze worden opgenomen in een apart document en maken deel uit van deze overeenkomst”*.

Artikel 6.2. van de overeenkomst stelt: *“De ziekenhuisarts verbindt zich ertoe om, onverminderd hetgeen in artikel 2.4 van deze overeenkomst wordt overeengekomen, geen professionele activiteiten extra muros (in een praktijk buiten het ziekenhuis) uit te oefenen, behoudens de in de algemene regeling voorziene uitzonderingen.*

Een eventuele activiteit extra muros mag evenwel in geen geval een schadelijke invloed hebben op de werkzaamheden in het ziekenhuis, noch in strijd zijn met de belangen of doelstellingen van het ziekenhuis.”

X vermeldt in haar aanvraagformulier dat zij geen eigen praktijk buiten het ziekenhuis heeft, maar dat zij deze wel vanaf januari 2018 zal uitbouwen.

Artikel 6.3. van de overeenkomst: *“Het is de ziekenhuisarts verboden zich door anderen dan zijn ziekenhuiscollega’s en het ziekenhuispersoneel te laten bijstaan.*

De ziekenhuisarts verbindt zich ertoe om binnen het ziekenhuis geen eigen instrumenten, personeel of informatietechnologie te gebruiken zonder uitdrukkelijke toestemming van het ziekenhuis”.

In de *“Algemene regeling”* wordt in de afdeling *“werkvoorwaarden”* onder meer gesteld dat de ziekenhuisartsen de verbintenis aangaan om:

- mede te werken in de stafwerking, zowel van hun eigen dienst, als deze van het medisch departement (zie medisch reglement) (4.2);
- in hun optreden rekening te houden met de organisatievereisten van alle in het ziekenhuis werkende diensten (4.3);
- de regelen van samenwerking te aanvaarden bij de indiensttreding in het ziekenhuis (4.4);
- mede te werken aan het aanleggen en bijhouden in het ziekenhuis van een individueel medisch dossier voor elke patiënt (4.5);
- mede te werken aan de medische registratie en aan de medical audit (4.6);
- geen apparatuur die hen toebehoort te gebruiken in het ziekenhuis, noch de apparatuur die behoort aan het ziekenhuis erbuiten te gebruiken (4.7);
- op positieve wijze samen te werken met het ziekenhuispersoneel en zelf geen personeel aan te werven, noch zich door anderen dan hun ziekenhuiscollega’s en ziekenhuispersoneel te laten bijstaan (4.8);
- exclusief voor het ziekenhuis te werken (4.11);
- slechts privaatconsultaties buiten het ziekenhuis uit te voeren mits hierna volgende modaliteiten gerespecteerd worden (4.11bis):
 - o voor elke privaatpraktijk dient schriftelijk toestemming gegeven te worden door Beheer, Medische Raad en de Dienst.
 - o technische onderzoeken worden (klinische biologie, anatomo-pathologie, nucleaire geneeskunde en medische beeldvorming) doorverwezen naar het ziekenhuis.
 - o het verzekeren van de wachtdienst in het ziekenhuis primeert boven het uitvoeren van de privé-raadpleging. Dit impliceert enerzijds dat een arts die tijdens zijn wachtdienst privaatconsultaties verricht en naar het ziekenhuis wordt opgeroepen, onverwijld de consultaties zal staken en zich naar de dienst begeeft of zelf adequate vervanging voorziet.
 - o vooraleer een privaatpraktijk op te starten dient eerst de ziekenhuispraktijk voldoende uitgebouwd te zijn.

- mee te werken aan de opleiding en bijscholing van medische studenten, artsen in opleiding en personeel van de instelling (4.14);
- volgens de voorgeschreven wijze en binnen de voorgeschreven termijn de administratieve formaliteiten te vervullen en de documenten op te stellen waarin is voorzien door wettelijk of reglementerende instanties (RIZIV – De Federale en Gemeenschapsdepartementen voor Volksgezondheid). Hetzelfde geldt voor de regelen uitgewerkt door het ziekenhuis met het oog op de goede werking van de boekhouding en administratie van het ziekenhuis. (4.17).

In punt 6.4 van het “*medisch reglement*” wordt de medische permanentie uiteengezet. In punt 6.4.7. wordt gesteld dat elke arts-specialist behorende tot de medische staf van het AZ Sint-Blasius verplicht is om in te staan voor de continuïteit van de zorgen, overeenkomstig zijn bevoegdheid. Bijgevolg is voor elk specialisme een arts-specialist van wacht.

De vraag “***is er een mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle***” werd niet beantwoord op het aanvraagformulier.

In artikel 3.2 van de overeenkomst wordt gesteld: “*De ziekenhuisarts verbindt zich ertoe alle rechtsgeldig door het diensthoofd en/of de hoofdartsen genomen beslissingen te zullen naleven.*”

In de Ziekenhuiswet wordt in de artikelen 18 tot en met 22 de “*structurering van de medische activiteit*” vastgelegd: in ieder ziekenhuis is er een hoofdartsen, die verantwoordelijk is voor de goede gang van zaken in het medisch departement, een arts-diensthoofd voor ieder van de verschillende diensten van het medisch departement en een medische staf gevormd door alle ziekenhuisartsen.

De taken van de hoofdartsen, de arts-diensthoofd en de medische staf worden verder uitgewerkt in het koninklijk besluit van 15 december 1987 houdende uitvoering van de artikelen 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het koninklijk besluit van 7 augustus 1987. Deze taken hebben betrekking op de organisatie en coördinatie van de medische activiteit in het ziekenhuis.

De hoofdgeneesheer heeft conform artikel 5 van dit koninklijk besluit onder meer als taak om de toepassing van de wettelijke en reglementaire voorschriften te waarborgen, althans voor zover deze de medische activiteiten betreffen, om de naleving van het medisch reglement te verzekeren en om de medische permanentie te organiseren voorzien

De geneesheer-diensthoofd is volgens artikel 12 van het voormeld koninklijk besluit verantwoordelijk voor de goede gang van zaken in zijn dienst. Hij staat in voor de organisatie en de coördinatie van de medische activiteit in zijn dienst (...) zoals uitgewerkt in het medisch reglement.

Artikel 5.4 van de overeenkomst stelt: “*Inbreuken op de overeenkomst of op de rechtsgeldig tot stand gekomen normen zoals bedoeld in artikel 3 van deze overeenkomst, kunnen, onverminderd andere sancties, leiden tot de afzetting of de opzegging van de ziekenhuisarts overeenkomstig de procedures vastgelegd in de algemene regeling*”.

De “*Algemene regeling*” bevat een zeer grondig uitgewerkte tuchtregeling voor het geval de geneesheer de verbintenissen opgenomen in de documentenbundel niet naleeft. Deze regeling voorziet sancties gaande van een waarschuwing, over een geldboete, tot een schorsing en afzetting. Deze tuchtprocedure maakt deel uit van de “*Algemene Regeling*” en werd derhalve opgesteld in samenspraak met de Medische Raad.

De Medische Raad zelf speelt ook een belangrijke rol in deze tuchtregeling. Zij hebben een adviserende bevoegdheid en ze kunnen bij zware sancties (geldboete en schorsing) en bij afzetting zich verzetten tegen de tuchtsanctie waardoor de tuchtsanctie niet opgelegd en niet uitgevoerd kan worden.

Naast dit conformiteitsbeleid bestaat er ook een Gerichte Medische Audit. Deze Gerichte Medische Audit is bij wet geregeld en vindt haar basis in artikel 6/1 van het koninklijk besluit van 15 december 1987 houdende uitvoering van de artikels 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het koninklijk besluit van 7 augustus 1987.

Het moet gaan om disfunctionerend gedrag. Hiermee bedoelt men een structureel (dus niet eenmalig) situatie van onverantwoorde zorg, waardoor de patiënt schade oploopt (of er is risico op) en de arts is niet bereid tot discussie.

De procedure wordt geleid door de hoofddarts.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen mevr. X en de vzw Z gekwalificeerd dient te worden als samenwerking tussen zelfstandigen.

De overeenkomst bevat de expliciete wil om een zelfstandige samenwerking tot stand te brengen. Het woord “staflid” verwijst naar de wettelijke geregelde medische staf en is geen uiting van een keuze voor een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

De beperkingen van de vrijheid van organisatie van de werktijd en van de vrijheid van organisatie van het werk zijn het gevolg van afspraken en richtlijnen die opgesteld worden in samenspraak met de ziekenhuisartsen en worden dus niet eenzijdig opgelegd.

Daarnaast zijn vele beperkingen inherent aan de uitoefening van het beroep. Zij vloeien voort uit de Ziekenhuiswet, waardoor zij conform artikel 333, §2 Programmawet niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

De aanvraag bevat geen elementen die wijzen op de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen. De ziekenhuisstructuren zijn wettelijk vastgelegd en bevatten geen elementen van hiërarchische controle. De tuchtprocedure is gebaseerd op overleg en voorziet in ruime inspraak van de geneesheren.

Aldus uitgesproken ter zitting van 11 januari 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.2. Dossier 104 – Nacebel 69.102 – Activités des notaires

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 september 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. X en dhr. Y, zaakvoerder BVBA Notariskantoor Y dd. 29 september 2017;

Gelet op de mail dd. 12 oktober 2017 waarbij dhr. X bijkomende inlichtingen worden gevraagd;

Gelet op de mail dd. 8 november 2017 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd;

Gelet op de mail dd. 11 november 2017 waarbij dhr. X bijkomende inlichtingen overmaakt, met name een ontwerp van “*overeenkomst voor zelfstandige dienstverlening*”;

Gelet op de mail dd. 5 december 2017 waarbij dhr. X bijkomende inlichtingen worden gevraagd;

Gelet op de mail dd. 12 december 2017 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 11 januari 2018;

Gelet op de mail dd. 28 december 2017 waarbij dhr. X meldt dat zij de procedure wensen stop te zetten;

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;

- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door dhr. X en door BVBA Notariskantoor Y (burgerlijke vennootschap onder de vorm van een bvba).

Dhr. X is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor bedienden bij de BVBA Notariskantoor Y.

Naar aanleiding van de benoeming van X tot kandidaat-notaris (koninklijk besluit van XX/XX/XXXX) wensen betrokkenen in de toekomst samen te werken op basis van een overeenkomst voor zelfstandige dienstverlening. Deze overeenkomst zou worden gesloten tussen de voormelde BVBA Notariskantoor Y en de nog op te richten gewone commanditaire vennootschap Z.

Op 11 januari 2018 was laatstgenoemde vennootschap nog niet bekend in de KBO. De BVBA Notariskantoor Y is gekend bij de KBO onder nummer xxxx.xxx.xxx.

Bij het indienen van de aanvraag was er nog geen overeenkomst opgesteld. Bij mail dd. 10 november 2017 werd een ontwerp van overeenkomst overgemaakt.

Bij mail dd. 5 december 2017 werd verduidelijking gevraagd bij enkele bepalingen uit het voormeld ontwerp van overeenkomst.

Bij wege van mail dd. 28 december 2017 meldde dhr. X dat er geen antwoord zal komen op de gestelde vragen en dat zij de rullingprocedure wensen stop te zetten. Hij meldt ook dat betrokkenen bijgevolg niet aanwezig zullen zijn op de zitting van 11 januari 2018.

De Administratieve Commissie neemt akte van de afstand van het verzoek een beslissing te nemen betreffende de kwalificatie van hun arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter zitting van 11 januari 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.3. Dossier 108 – Nacebel 41.201 – Construction générale de bâtiments résidentiels

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 25 oktober 2017;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van X dd. 23 oktober 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;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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.

Betrokkene werkte als stukadoor en schilder voor de BVBA Y. Deze vennootschap heeft KBO-nummer xxxx.xxx.xxx.

Op het aanvraagformulier wordt gemeld dat er geen overeenkomst werd opgemaakt en dat volgende kwalificatie werd gekozen: *“augustus 2017 als zelfstandige september 2017 als werknemer”*.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie startte in augustus 2017 en dat zij eind september 2017 werd stopgezet.

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 X niet ontvankelijk is, vermits het gaat om een reeds beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter zitting van 11 januari 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.4. Dossier 109 – Nacebel 56.301 – Cafés et bars

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 21/11/2017 ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 9/1/2018, soit :

- note rédigée par Maître Y, l'administratrice de biens de Madame X ;
- différentes pièces (courriers de Zenito et de l'INASTI ainsi que différentes décisions de l'INASTI et de l'ONSS).

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 ;

Attendu que Maître Y a été entendue en date du 29/1/2018 ;

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 Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- 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.

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

Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 01/09/2015 au 15/10/2015 ;

Vu la décision de l'INASTI du 26/2/2018 :

« Suite à votre contestation concernant l'assujettissement de madame X pour la période allant du 01/09/2015 au 15/10/2015, une radiation ab initio semble indiquée dans le cas présent.

Il a en effet été considéré que les éléments du dossier concluent à la non validité de l'affiliation effectuée par le comptable de la SPRL Z (BCE xxxx.xxx.xxx).

Outre la contestation de l'intéressée et les mentions erronées figurant dans la déclaration d'affiliation, il n'a pas été prouvé que ce dernier ait été mandaté pour procéder à l'affiliation. Aucun document n'a été communiqué à cet effet. Il n'a également pas été prouvé que Mme X possédait des parts dans la SPRL.

Le fait qu'elle n'ouvrira aucun droit pour le travail presté durant la période litigieuse (l'ONSS ne pouvant pas la reprendre comme salariée), ne permet toutefois pas à l'Institut de maintenir l'assujettissement dans le cas présent ; aucune preuve n'a été apportée attestant qu'elle a été associée active.

Nous demandons ce jour à ZENITO la radiation de l'affiliation. »

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

Ainsi décidé à la séance du 9/3/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.5. Dossier 110 – Nacebel 93.130 – Activités des centres de culture physique

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 6 december 2017;

Gelet op het ontvangen aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. Z, dd. 6 december 2017 met in bijlage:

- Toelichting bij het voorgenomen samenwerkingsverband met Personal Trainers;
- Ontwerpovereenkomst met Personal Trainers;
- Deeltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur-arbeider, gebruikt voor Fitness Coaches;
- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur-bediende, gebruikt voor Club Managers.

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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door X op 6 december 2017. Deze vennootschap baat diverse fitnesscentra uit in België, Luxemburg en Frankrijk onder de handelsbenaming "Y" en is gekend bij de Kruispuntbank van ondernemingen onder nummer 0817.092.663.

De aanvraag heeft betrekking op een overeenkomst die deze vennootschap sloot op 6 december 2017 met diverse personal trainers.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie, zoals vereist door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006.

De overeenkomst stipuleert in artikel 1.1. *"Onder de voorwaarden gespecificeerd in deze overeenkomst verkrijgt de Personal Trainer het recht om zijn diensten aan te bieden aan de leden van Y in de fitnessruimten van Y en met gebruik van de in deze ruimten opgestelde toestellen en accommodatie".*

In artikel 1.2 wordt gesteld: *"De Personal Trainer zal aan Y, als tegenprestatie voor het recht gespecificeerd in artikel 1.1 een jaarlijkse vergoeding van xxx EUR betalen bij het sluiten van deze overeenkomst ter vergoeding van de affichage van zijn diensten in het fitnesscentrum."*

Artikel 1.3 vermeldt: *"De Personal trainer zal eveneens een vaste vergoeding betalen aan Y ten bedrage van xxx EUR per maand (excl. BTW), te betalen op de eerste werkdag van de maand waarvoor de vergoeding verschuldigd is. Deze maandelijkse vergoeding omvat het gebruik van de fitnessstoestellen en faciliteiten van Y alsook de toegang tot het cliënteel en nieuwe leden van Y."*

In artikel 2 wordt overeengekomen: *"De personal trainer zal prestaties leveren op zelfstandige basis, ten dienste van de klant, waarbij hij of zij in alle onafhankelijkheid zijn of haar eigen trainingschema's zal opstellen, en de voorgestelde fitnessoefeningen bespreken met de klant. Ook de uitvoering van de trainingschema's en de persoonlijke begeleiding gebeuren uitsluitend in samenspraak met de klant, met wie de Personal Trainer ook de nodige financiële verrichtingen bespreekt en afhandelt. De activiteiten van Personal Training zullen niet geleverd worden in een band van ondergeschiktheid."*

Conform artikel 338 van voormelde programmawet heeft de Commissie tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie. Een arbeidsrelatie wordt in artikel 328 van dezelfde wet gedefinieerd als een professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige.

De voorgelegde overeenkomst tussen de NV X en de personal trainer heeft geen professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid als voorwerp, maar wel het gebruik van de fitnessruimten, de in deze ruimten opgestelde toestellen, affichage van diensten in het fitnesscentrum en de toegang tot het cliënteel.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de aanvraag onontvankelijk is, vermits de voorliggende overeenkomst geen arbeidsrelatie tot voorwerp heeft.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 20 februari 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.6. Dossier 111 – Nacebel 93.191 – Activités des ligues et des fédérations sportives

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 27 december 2017;

Gelet op het ontvangen aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X dd. 20 december 2017;

Gelet op de bij mail dd. 26 december 2017 overgemaakte documenten:

- Overeenkomst voor het verlenen van diensten;
- Brief dd. 9 maart 2016 van Mr. Y;
- Emails from the chairman and other committee members.

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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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.

Betrokkene is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxxx.xxx.xxx.

De aanvraag heeft betrekking op de overeenkomst die X Fazil sloot met de vzw Z (KBO xxxx.xxx.xxx) voor het op zelfstandige basis leveren van prestaties als cricketcoach.

Deze samenwerking nam een aanvang op 1 februari 2007.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie 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.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 20 februari 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.7. Dossier 113 – Nacebel 53.200 – Autres activités de poste et de courrier

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 23/1/2018 ;

Vu les pièces déposées, soit :

- le formulaire de demande ;
- les annexes à la demande à savoir outre une note intitulée « *Compléments au formulaire de demande standardisé à la Commission Administrative sur la Relation de Travail* », les documents suivants :
- Offre d'emploi de Y publiée sur Step Stone ;
- Communiqué de presse de Y « *Le modèle flexible de Y* » (présenté le 26/10/2017) ;
- Communiqué de presse de Y « *Y lanceert de eerste gratis verzekering tegen arbeidsongevallen voor koeriers in België* » (22/11/2017) ;
- Communication de Y aux coursiers pour les inciter à adopter le statut d'indépendant ;
- Extrait du site web conjoint Securex-Y pour l'inscription simplifiée des candidats coursiers à la BCE et à la TVA ;
- Convention de services de coursier sous statut d'indépendant ;
- Procuration de Monsieur X ;
- la note déposée par l'avocat de Monsieur X lors de l'audition du 9 mars 2018.

Attendu que la demande a été déposée dans le délai prévu par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée (cfr infra) ;

Attendu que Monsieur X déclare, dans son formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée (cfr infra).

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 ;
- Madame Céline du Bled, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Doris Mulombe, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Mathilde Henkinbrant, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène Vrielinck, représentante de l'ONSS, Membre effective.

a entendu Monsieur X et son avocat (Maître Z) et après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, a pris une décision à la majorité.

La décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, des documents y annexés, de l'audition du 9 mars 2018 ainsi que des documents déposés à cette occasion.

La décision concerne une relation de travail projetée devant se déployer dans le secteur du transport de choses (cfr ci-dessous).

Les dispositions du chapitre V/1 de la loi programme qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, sont donc susceptibles de s'appliquer.

1. Faits et antécédents de la décision

La société Y exploite une plateforme électronique permettant aux consommateurs de commander des plats préparés dans un ensemble de restaurants ; elle assure, grâce à des livreurs à vélo, la livraison de ces plats.

Monsieur X était l'un de ces livreurs ; il intervenait en tant que travailleur salarié de la SMART qui refacturait les prestations de Monsieur X à la société Y.

En octobre 2017, la société Y a annoncé qu'elle entendait mettre fin à sa collaboration avec les collaborateurs salariés de SMART et qu'à compter du 1er février 2018, elle ne ferait plus appel qu'à des livreurs indépendants.

La société Y a publié l'offre d'emploi suivante (sur le site Step Stone) :

« Nous sommes à la recherche de livreurs comme toi pour nourrir nos clients affamés !

En tant que livreur de commandes Y, tu es payé pour rouler à vélo, et illuminer la journée des clients en leur livrant de la nourriture de qualité en provenance des restaurants environnants.

Organise ta vie comme tu l'entends

Avec l'application Rider de Y, tu peux prêter tes services à la demande, quand cela t'arrange. Ne laisse pas les autres décider pour toi. Organise tes services autour de ta vie privée et pas l'inverse.

Perçois une belle rémunération

Gagne jusqu'à 20 Euros de l'heure. Tu es payé pour chacune des livraisons que tu effectues. Cela veut dire qu'au plus tu as de livraisons, au plus tu gagnes d'argent.

Garde 100 % des pourboires que tu reçois.

Reçois 100 Euros pour chaque coursier que tu parraines.

Avantages additionnels

Accès à du matériel de qualité, tels que des vêtements, casques et sacs

Réductions auprès de magasins de vélo et de restaurants

Une communauté active et enthousiaste de riders

Intéressé ?

Tu as un vélo ? Postule dès maintenant et commence dans les prochains jours ».

La nouvelle façon de travailler proposée par Y a été explicitée dans une note intitulée « le modèle flexible de Y ».

Monsieur X ne travaille plus comme livreur (salarié de SMART) depuis janvier 2018. Il précise qu'il entend poursuivre sa collaboration avec Y mais soutient que la collaboration telle que proposée correspond à une relation de travail salarié.

Il a donc saisi la Commission d'une demande visant à ce que la nouvelle relation de travail projetée soit adéquatement qualifiée. Dans l'attente, il n'a pas entamé ladite relation de travail.

2. Saisine de la Commission de la relation de travail et recevabilité de la demande

2.1. L'article 338, § 1 et 2, de la loi du 27 décembre 2006 dispose que :

« § 1er. 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 peuvent (...) 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. (...) ».

La Commission peut être saisie à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail. Le législateur n'a pas prévu que la procédure administrative doive nécessairement être contradictoire. La Commission peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* ». La procédure peut donc concerner une « *relation de travail envisagée* » et qui n'a donc pas encore connu de début d'exécution.

Le législateur a chargé la Commission d'une mission de ruling social de manière à concrétiser la Recommandation n°198 adoptée par la Conférence internationale du travail (O.I.T.), le 15 juin 2006. Cette Recommandation précise, notamment, ce qui suit :

« 4. La politique nationale devrait au moins comporter des mesures tendant à :

(a) fournir aux intéressés, en particulier aux employeurs et aux travailleurs, des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants ;

(b) combattre les relations de travail déguisées dans le cadre, par exemple, d'autres relations qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel, étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié, et que des situations peuvent se présenter dans lesquelles des arrangements contractuels ont pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit ;

(c) assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit ;

(d) assurer que les normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels établissent qui est responsable de la protection qu'elles prévoient ;

(e) prévoir pour les intéressés, notamment les employeurs et les travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail ;

(...)

9. Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant

trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.

(...)

11. Afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, envisager la possibilité :
(a) d'autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail ;

(b) d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents ;

(...)

18. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national¹² » .

2.2. L'article 338, § 3, de la loi-programme du 27 décembre 2006 dispose que :

« 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 ».

Il résulte des travaux préparatoires de la loi-programme du 27 décembre 2006 que l'article 338, § 3, vise à « éviter que les parties ne saisissent la chambre qu'aux seules fins d'éviter une éventuelle requalification d'office » (Doc 51-2773/001, p. 225).

En l'espèce, dans la mesure où la Commission est saisie d'une relation de travail envisagée, cette relation ne pourrait actuellement faire l'objet d'une requalification d'office de la part d'une institution de sécurité sociale agissant sur la base d'une enquête réalisée par une inspection sociale.

De même dans le cadre de sa mission de constatation des infractions, l'Auditorat du travail ne pourrait diligenter des poursuites à propos d'une relation de travail qui n'a pas encore pris cours.

2.3. La demande, en tant qu'elle ne concerne que la relation de travail que Monsieur X envisage d'entreprendre avec la société Y, est donc recevable.

3. Examen du fondement de la demande

3.1. Application de la présomption

3.1.1. Cadre légal

Il résulte de l'article 337/1, § 1^{er}, 3^o, de la loi-programme (II) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers.

¹² Souligné par la Commission.

Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Selon l'article 337/2, § 3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1^{er}.

L'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la « *sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers* ».

A cette fin, l'arrêté royal se réfère aux activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence. Selon cet article 4 :

« § 1^{er}. La Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers est compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui :

1° effectuent le transport routier pour compte de tiers et tout autre transport tant hippomobile qu'automobile pour compte de tiers ;

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

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

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

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

Cette disposition vise « *tout autre transport* » pour compte de tiers. Elle ne paraît donc pas exclure le transport à vélo. Ainsi, sur base des éléments dont dispose la Commission, les livraisons de repas préparés réalisés à la suite d'une commande passée via la plateforme Y, doivent être considérées comme une activité de transport, et plus particulièrement comme une activité de transport au sens de l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010. En effet, n'étant pas propriétaires de la marchandise, les livreurs exécutent des livraisons pour compte de tiers. Il ne résulte pas du reste du modèle de convention produit que Y serait elle-même propriétaire des marchandises. Il y a donc lieu de faire usage des critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 et accessoirement de ceux prévus par l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (si on considère que l'activité de transport ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010).

3.1.2. Critères sectoriels

La Commission estime qu'une majorité des huit critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013, est remplie, et ce de manière assez manifeste.

C'est ainsi que sur base des éléments disponibles, il y a lieu de constater :

- l'absence de risque financier ou économique pris par Monsieur X au sein de Y, (*critère a*) ;
- l'absence de responsabilité et de pouvoir de décision de Monsieur X concernant les moyens financiers de Y, en tant que livreur (exécutant des travaux non titulaire d'un 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), (*critère b*) ;
- l'absence de pouvoir de décision de Monsieur X dans la politique d'achat de Y, (*critère c*) ;
- l'absence de pouvoir de décision de Monsieur X, en tant que livreur (exécutant des travaux), concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, le prix de la course étant fixé par Y qui s'engage uniquement à confirmer le montant du Delivery Fee à l'avance et par écrit, et qui se charge de préparer la facture¹³ (*critère d*) ;
- le défaut d'obligation de résultat découlant du 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 (*critère e*) ;
- le fait de ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est 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 comme c'est également le cas, du fait que les livreurs utilisent une veste à l'enseigne Y (*critère g*).

En ce qui concerne le critère g, il résulte aussi de la capture de l'écran du site « *web conjoint Securex-Y pour l'inscription simplifiée des candidats coursiers à la BCE et à la TVA* », que les coursiers sont invités à s'inscrire comme non-commerçant, ce qui d'après le site, implique qu'ils ne travaillent que comme coursier à vélo pour maximum deux clients et qu'ils « *ne fassent pas de publicité* » pour leurs services ou produits :

Monsieur X ne pourrait donc pas, dans le cadre de cette inscription à la BCE recommandée par Y, être en mesure de se présenter comme une véritable entreprise.

En définitive, la Commission estime que seuls deux critères¹⁴ pourraient prêter à discussion (et nécessiteraient d'être approfondis), de sorte qu'il y a lieu de conclure à une présomption de contrat de travail. Elle ajoute que s'il fallait se référer aux neuf critères prévus par l'article 337/2 de la loi-programme précitée, plutôt qu'aux huit critères de l'arrêté royal 29 octobre 2013, le résultat ne serait pas différent¹⁵, la portée de ces critères étant en définitive, assez proche.

3.2. Critères généraux

Ces critères sont envisagés tant au regard de la possibilité de renverser la présomption que pour eux-mêmes.

¹³ Voy. article 4.2 et 4.3 du projet de convention déposé par Monsieur X.

¹⁴ « *avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu* » ; « *travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition* ».

¹⁵ A tout le moins, critères visés à l'article 337/2, a), b), c), d), h).

3.2.1. Qualification

En l'espèce, la qualification proposée par Y et qui résulte du projet de convention déposé par Monsieur X est que le livreur « *preste les services de manière indépendante, en l'absence de tout lien de subordination* ». Cette qualification – à propos de laquelle Monsieur X émet des doutes justifiant la saisine de la Commission – doit être considérée comme la qualification « *de départ* » qu'il y a lieu de vérifier au regard des quatre critères généraux suivants :

- 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.

3.2.2. Volonté des parties

La volonté des parties est incertaine dans la mesure où par le passé, Monsieur X était occupé comme livreur dans les liens d'un contrat de travail ; en soi, le fait que la nouvelle relation de travail soit envisagée sans l'intervention de la SMART en qualité d'employeur, ne suffit pas à démontrer la volonté commune des parties (et non de la seule société Y) de se situer en-dehors d'une relation de travail salarié. Monsieur X n'a du reste pas marqué son accord sur une qualification de travailleur indépendant.

3.2.3. Liberté d'organisation du temps de travail

La Commission constate sur la base notamment des explications fournies dans la note jointe au formulaire de demande que la liberté de choix des sessions pendant lesquelles Monsieur X serait amené à travailler serait toute relative.

En effet, il devrait chaque semaine (le lundi) réserver ses périodes de travail pour la semaine débutant le lundi suivant, en fonction des disponibilités affichées et acceptées par Y, ses possibilités ultérieures de réservation étant directement conditionnées par le niveau de ses « *statistiques* » à savoir :

- son « *taux de présence* » représenté par le pourcentage des sessions réservées pendant lesquelles il était effectivement connecté et donc prêt à recevoir et à exécuter une commande ;
- son taux d'« *annulations tardives* » représenté par le « *pourcentage de sessions annulées moins de 24 h à l'avance* » ;
- sa « *participation aux pics* » représentées par le nombre de sessions effectuées pendant les pics des vendredis, samedis et dimanches de 19 à 21 h.

Le projet de convention ne précise pas la pondération de chacun de ces critères.

Il apparaît ainsi que dans le système proposé par Y, Monsieur X serait contraint de réserver, et de soumettre à l'accord de Y, plus d'une semaine à l'avance, les plages horaires pendant lesquelles il devrait être à disposition de la « *plateforme* » (sans pour autant avoir la garantie de disposer effectivement de commandes à exécuter pendant ces périodes). Il courrait le risque de perdre une éventuelle priorité dans le choix des sessions ultérieures en cas de non-connexion pendant les plages choisies de même qu'en cas de réservation de plages horaires ne correspondant pas aux périodes les plus favorables à l'activité de Y (les « *pics* » des soirs de week-ends).

Enfin, la réservation des plages n'est possible qu'une semaine à l'avance ce qui restreint les possibilités de planification à plus long terme.

Sur base de ces différents éléments, la Commission constate que les modalités de réservation des sessions de même que les conséquences associées au fait de ne pas être disponible pendant les plages acceptées, sont très contraignantes. Elles imposent, *de facto*, au coursier de rester à disposition de la plateforme pendant toutes les plages qu'il a réservées plus d'une semaine à l'avance et qui ont entretemps été acceptées par Y.

La Commission rappelle que selon la Cour de cassation :

« La liberté d'organisation du temps de travail qui, en vertu de l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties.

La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat.

Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée » [Cass. 18 octobre 2010 S.10.0023.N].

Les contraintes qui doivent être acceptées pour garder un bon *ranking* sur la plateforme et ainsi conserver des possibilités effectives de travail, sont incompatibles avec la liberté d'organisation du temps de travail caractéristique du travail indépendant.

3.2.4. Liberté d'organisation du travail et possibilité d'un contrôle hiérarchique

En ce qui concerne l'organisation du travail, il est exact que le projet de convention proposé par Y prévoit « un droit de faire appel à un remplaçant ». Il apparaît toutefois qu'en pratique, la réception de la commande et son exécution ne sont possibles que par une personne en possession du smartphone du livreur lui-même. Il apparaît en outre que Y prévoit diverses restrictions telles que le fait de ne pouvoir faire appel « à un individu dont la convention de prestations de services a été rompue par Y pour manquement grave ou violation substantielle » ou qui en agissant en tant que remplaçant « a adopté un comportement qui aurait pu entraîner une telle rupture s'il avait été partie directe à la convention de prestations de services ». Y se réserve donc un droit de regard sur la personne de l'éventuel remplaçant.

Par ailleurs, la Commission relève plusieurs possibilités d'instructions et/ou de contrôle incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant :

- Si la relation de travail proposée se concrétisait de manière effective, la liberté d'organisation du travail de Monsieur X, serait particulièrement limitée dès lors que la prestation de travail ne laisse place qu'à une très faible liberté d'organisation ; cette prestation est, en effet, définie comme « le retrait de plats chauds/froids et/ou de boissons (« articles commandés ») auprès des restaurants ou autres partenaires (« Partenaires ») dont l'identité ... aura été communiquée par le biais de la Y rider app (« App »), ainsi que la livraison à vélo de ces articles commandés aux clients de Y à l'adresse qui vous aura été communiquée par l'App » (article 2.2. du projet de convention) ;

- Monsieur X serait tenu par les standards de sécurité communiqués et « *mis à jour de temps à autre* » par Y (art. 3.3. du projet de convention) ;
- Monsieur X serait tenu par des instructions précises quant à la manière de prendre livraison des « *articles commandés* » (voy., par exemple, capture d'écran « *aller au restaurant* » Tom Yam : « *entrer par la porte Take Away (sur la gauche) et non par la porte du restaurant. Vous pouvez y déposer votre vélo* ») ;
- Y disposerait de la faculté de « *mettre fin à la Convention à tout moment pour n'importe quel motif moyennant le respect d'un préavis minimum d'une semaine notifié par écrit, remis de la main à la main contre accusé de réception ou envoyé par courrier recommandé* » (art. 10.2. du projet de convention) ;
- Enfin, Monsieur X devrait faire en sorte que « *Y puisse, au moyen de la technologie GPS, suivre la progression de la commande...* » (article 5.1.g. du projet de convention).

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

Or, l'utilisation de la technologie GPS dont question ci-dessus démontre à suffisance que Y se réserve des possibilités de contrôle exorbitantes dont l'importance est renforcée par une faculté de résiliation dans un délai très court. En soi, le fait que Monsieur X disposerait lui aussi d'une faculté de résiliation, laisse subsister les facultés de contrôle appartenant à Y ; de même, le souci d'informer le client de la progression de sa commande, ne rend pas le contrôle permanent que la technologie GPS autorise sur l'activité du coursier, compatible avec une activité indépendante.

En conséquence, les modalités d'organisation de la prestation de travail et les facultés de contrôle sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant.

4. Conclusions

Tant au regard de la présomption applicable à l'activité de transport de choses pour compte de tiers, qu'au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant.

Par ces motifs et au vu de tous les éléments susmentionnés,

la Commission administrative décide que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée dans la mesure ci-après ;
- les éléments qui lui ont été soumis **contredisent la qualification de travail indépendant** actuellement proposée par Y ;
- l'examen du dossier révèle suffisamment d'éléments permettant de conclure que si elle était exécutée selon les modalités proposées par Y, la relation de travail dans laquelle s'engagerait Monsieur X devrait être considérée comme une **relation de travail salarié**.

Ainsi décidé à la séance du 9/3/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.8. Dossier 114 – Nacebel 90.023 – Services spécialisés du son, de l’image et de l’éclairage

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 25/1/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 19/2/2018, soit :

- la réponse aux questions complémentaires posées par la CRT en date du 31/1/2018 ;
- le 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 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 Madame X a été entendue en date du 23/2/2018 ;

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 Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l’INASTI, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par 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 et les réponses aux questions complémentaires dont question ci-dessus ;

Que les parties exposent que Madame X souhaite reprendre la gestion d'un restaurant via la société Y dont le gérant est Monsieur Z (époux de Madame X). Cette société engagera Madame X, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ;

Que Madame X compte combiner cette nouvelle activité avec une activité de fonctionnaire à temps partiel ;

Que l'intention des parties est d'occuper Madame X à raison de 20 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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Madame X que :

- Les tâches du gérant de la société Y (c'est-à-dire Monsieur Z) seront : la gestion du restaurant, l'élaboration du budget de fonctionnement, la définition de la stratégie tarifaire et marketing du restaurant, la gestion financière et administrative, le choix et les relations avec les fournisseurs, le passage des commandes et les paiements des salaires.
- Les tâches de la coordinatrice d'exploitation (c'est-à-dire Madame X) seront : être le lien entre l'employeur et l'équipe, la supervision des horaires et des congés, la préparation des commandes, la clôture de la caisse et le reporting, la préparation des salaires, la gestion de l'équipe en place en fonction de la stratégie de l'employeur, la formation et coaching de l'équipe ainsi que les propositions pour l'amélioration de l'exploitation.
- La gestion quotidienne sera répartie entre le gérant de la Sprl Y en charge de l'aspect financier du restaurant (chiffre d'affaires, commandes, gestion administrative, paiement, ...) et la coordinatrice d'exploitation en charge de l'opérationnel et du bon respect des règles au quotidien (préparation de la salle, gestion de l'équipe, ...).

- La fonction de Madame X lui permettra d'avoir un degré de responsabilité et d'initiative pour la gestion opérationnelle, mais toujours en ligne avec les budgets et la ligne, développés par l'employeur.
- Madame X détient une part sociale dans la Sprl Y.
- Madame X poursuivra, par ailleurs, son activité de fonctionnaire à temps partiel.
- Madame X sera soumise aux instructions, au contrôle et à l'évaluation de ses prestations, comme tout autre employé de la société.
- Madame X 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 Sprl Y n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que la Commission souhaite insister sur le fait que l'horaire de travail devra être indiqué de manière plus précise dans le contrat de travail et que si la réglementation relative au travail salarié à temps partiel n'était pas respectée, cela pourrait être considéré comme un indice d'une grande liberté d'organisation du temps de travail ;

Que le montant de la rémunération devra aussi être indiqué dans le contrat de travail ;

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 informations complémentaires données par mail, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

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

Ainsi décidé à la séance du 23/2/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.9. Dossier 115 – Nacebel 46.630 – Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, ook aangeduid als *Arbeidsrelatiewet*;

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 februari 2018;

Gelet op het ontvangen aanvraagformulier, met de handtekeningen van de heer X dd. 1. februari 2018;

Gelet op de mail dd. 20 maart 2018 waarin de heer X mededeelt dat hij zich in een afwachende standby positie bevindt en er momenteel nog geen sprake is van een commerciële overeenkomst of de oprichting van een bedrijf;

Gelet op de brief dd. 30 maart 2018 waarbij de heer X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 19 april 2018;

Gelet op de mondelinge toelichting van de heer X tijdens de zitting van 19 april 2018;

Overwegende dat de aanvrager zich 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de heer X.

De heer X is thans nog tewerkgesteld als bediende voor de firma Y. Hij is expert in slipformpaving toepassingen en wenst die kennis na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met zijn huidige werkgever verder aan te wenden binnen een door hem op te richten vennootschap (waarschijnlijk een BVBA), die met andere bedrijven commerciële overeenkomsten wil afsluiten voor consultant-opdrachten.

Deze aanvraag heeft dus betrekking op een overeenkomst tussen twee (of meer) vennootschappen, terwijl een arbeidsrelatie volgens de omschrijving van art. 328, 5° van de Arbeidsrelatieswet betrekking moet hebben op een arbeidsrelatie tussen hetzij 2 natuurlijke personen of tussen hetzij een rechtspersoon en een werknemer, die enkel een natuurlijke persoon kan zijn. Dit is hier niet het geval. In die zin is de aanvraag in beginsel onontvankelijk.

Een overeenkomst tussen 2 vennootschappen sluit principieel 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). Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil van de partijen erin bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen tussen een fysiek persoon en een vennootschap (Arbeidsrechtbank Brugge, 28 december 1994, *JTT*, 1995, p. 305). Uit deze rechtspraak volgt dat de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie de voorliggende aanvraag, die betrekking heeft op twee vennootschappen, kan onderzoeken en bij veinzing kan overgaan tot herkwalificatie om alzo aan de aanvraag een nuttig gevolg te geven. Ter zitting wenst de aanvrager dat zijn verzoek in die zin zou worden onderzocht.

De heer X legt ondanks uitdrukkelijk verzoek geen specimen neer van de door hem voorgenomen commerciële overeenkomsten. Volgens zijn toelichting gaat het om consulting.

Bijgevolg kan geconcludeerd worden dat het hier gaat om een activiteit die niet valt onder één van de sectoren waarvoor de Koning specifieke criteria heeft opgesteld conform art. 334 van voormelde programmawet, noch onder één van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van voormelde programmawet.

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

Aangezien de heer X geen (model van) de door hem beoogde commerciële overeenkomsten voorbrengt, kan de Administratieve Commissie slechts een beperkte toetsing doen en zal bij gebeurlijke controle verder moeten worden nagegaan in hoeverre zijn beweringen overeenstemmen met de af te sluiten overeenkomsten.

Wil der partijen

De bestaande arbeidsovereenkomst van de heer X zal niet worden voortgezet en hij zal zich als zelfstandige op de brede markt van slipformpaving richten. In zijn aanvraagformulier omschrijft hij de nieuwe arbeidsrelatie als een relatie van zelfstandige.

Organisatie van de werktijd

In het aanvraagformulier omschrijft hij de commerciële overeenkomst als een 80% overeenkomst, wat er lijkt op te duiden dat hij 80% van zijn arbeidstijd aan één opdrachtgever zal wijden; nochtans worden ter zitting ook andere mogelijke percentages vermeld.

In het aanvraagformulier schrijft hij: *Op basis van 220 werkdagen/jaar zou ik 80% via een commerciële overeenkomst voor een Amerikaanse of Zwitserse cliënt mijn expertise willen aanbieden (de uiteindelijke keuze is hangende), de resterende 20% of meer (indien ik beslis meer dan 220 dagen te presteren op jaarbasis) zullen met andere cliënten verwerkt worden.*

Dit wijst op het afsluiten van commerciële contracten met zelfstandigen, waarbij de organisatie van de werktijd erg vaag gehouden wordt. Ter zitting licht de heer X toe dat hij zijn werktijd volledig zelf zal bepalen. Indien zijn contractant hem bv. vraagt om een cliënt te bezoeken in het buitenland in het kader van een consultancy-opdracht, zal hij zelf bepalen wanneer hij dit bezoek precies inplant, bv. in de mate waarin hij dit kan combineren met andere opdrachten in hetzelfde land.

Op basis van de beperkte gegevens kan in de huidige stand geen veinzing worden vastgesteld die een tewerkstelling als werknemer zou verbergen.

Organisatie van het werk

De heer X geeft in zijn aanvraag een toelichting over de consulting in slipformpaving toepassingen (beton wegebouw, luchthavens, tram en trein, havenbouw) met focus op de machine applicaties... hij licht dit ter zitting uitvoerig verder toe.

In zijn aanvraagformulier keert dezelfde vaagheid terug over de 80% - 20%. De 80% zou slaan op één productmerk; de resterende 20% op de verkoop van occasiemachines.

Hij schrijft dan verder: *Onafhankelijk van mijn 80 of 20% activiteiten aandeel bepaal ikzelf mijn agenda van beschikbaarheid, kies ikzelf mijn vliegtuigrouting/timing en maatschappij met dewelke ik vlieg, bepaal ikzelf in welk hotel ik overnacht en betaal dit ook zelf. Vliegtuigtickets koop ik ofwel zelf aan of de klant boekt het ticket in mijn naam (in lijn met mijn aangegeven vliegroute & timing en maatschappij) dit ten gevolge de grote ticketprijverschillen op bestemmingen naar Asia en USA voor dezelfde vluchtverbinding, maar aangekocht in de EU, US of Asia. Ik verplaats me met mijn eigen auto of huurauto dewelke ikzelf betaal, gebruik mijn eigen GSM & laptop werk vanuit mijn eigen kantoor, en ben verzekerd voor mijn eigen wereldwijde speciale reisongevallenverzekering.*

Ter zitting licht de heer X toe dat hij, als consultant met een enorme ervaring in de slipformpaving business, zijn werkzaamheden volledig zelf zal organiseren en bepalen.

Hiërarchische controle

Volgens de opgave in het aanvraagformulier is er geen hiërarchische controle, toegelicht als volgt: *Het spreekt voor zich dat een cliënt tevreden moet zijn van de uitgevoerde werken en hierdoor een ongekende macht zou kunnen uitoefenen naar de leverancier-adviseur, maar dit is algemeen gezien steeds van toepassing en niet specifiek eigen aan mijn omschreven activiteiten.*

Ter zitting licht de heer X toe dat de enige vorm van « *controle* » door de contractant erin zal bestaan dat er een soort kaderovereenkomst zal worden afgesloten waarbij hij instemt om gedurende een bepaalde tijd beschikbaar te zijn voor opdrachten. Dergelijke commerciële kaderovereenkomst wijst op zich niet op de aanwezigheid van hiërarchische controle.

Op basis van de beperkte gegevens kan in de huidige stand geen veinzing worden vastgesteld die een tewerkstelling als werknemer zou verbergen.

Gelet op het voorgaande en onder voorbehoud van nadere controle van de voorgenomen commerciële overeenkomsten stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de aanvraag van de heer X in beginsel onontvankelijk is, omdat ze betrekking heeft op een contractuele relatie tussen twee vennootschappen, maar dat hierbij geen elementen van veinzing kunnen worden vastgesteld in de zin dat de beschreven overeenkomsten een arbeidsrelatie als werknemer zouden verbergen.

Aldus uitgesproken ter zitting van 19 april 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.10. Dossier 116 – Nacebel 53.200 – Autres activités de poste et de courrier

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 9/2/2018 ;

Vu les pièces déposées, soit :

- le formulaire de demande ;
- les annexes à la demande à savoir outre une note intitulée « *Compléments au formulaire de demande standardisé à la Commission Administrative sur la Relation de Travail* », les documents suivants :
- Offre d'emploi de Y publiée sur Step Stone ;
- Communiqué de presse de Y « *Le modèle flexible de Y* » (présenté le 26/10/2017) ;
- Communiqué de presse de Y « *Y lanceert de eerste gratis verzekering tegen arbeidsongevallen voor koeriers in België* » (22/11/2017) ;
- Communication de Y aux coursiers pour les inciter à adopter le statut d'indépendant ;
- Extrait du site web conjoint Securex-Y pour l'inscription simplifiée des candidats coursiers à la BCE et à la TVA ;
- Convention de services de coursier sous statut d'indépendant ;
- Procuration de Monsieur X ;
- les documents remis lors de l'audition du 23 février 2018 et notamment différentes captures d'écran de l'application utilisée par les livreurs (« *mes statistiques* », « *modifier les sessions* », « *nouvelle commande* », « *aller au restaurant* » Tom Yam, « *my deliveries* », « *tes stats Y !* ».....).

Attendu que la demande a été déposée dans le délai prévu par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée (cfr infra) ;

Attendu que Monsieur X déclare, dans son formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée (cfr infra).

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 ;
- Madame Anne Zimmermann, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Doris Mulombe, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

- Madame Mathilde Henkinbrant, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène Vrielinck, représentante de l'ONSS, Membre effective.

a entendu Monsieur X et son mandataire (Mr Z) et après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, a pris une décision à la majorité.

La décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, des documents y annexés, de l'audition du 23 février 2018 ainsi que des documents déposés à cette occasion.

La décision concerne une relation de travail projetée devant se déployer dans le secteur du transport de choses (cfr ci-dessous).

Les dispositions du chapitre V/1 de la loi programme qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, sont donc susceptibles de s'appliquer.

1. Faits et antécédents de la décision

La société Y exploite une plateforme électronique permettant aux consommateurs de commander des plats préparés dans un ensemble de restaurants ; elle assure, grâce à des livreurs à vélo, la livraison de ces plats.

Monsieur X était l'un de ces livreurs ; il intervenait en tant que travailleur salarié de la SMART qui refacturait les prestations de Monsieur X à la société Y.

En octobre 2017, la société Y a annoncé qu'elle entendait mettre fin à sa collaboration avec les collaborateurs salariés de SMART et qu'à compter du 1^{er} février 2018, elle ne ferait plus appel qu'à des livreurs indépendants.

La société Y a publié l'offre d'emploi suivante (sur le site Step Stone) :

« Nous sommes à la recherche de livreurs comme toi pour nourrir nos clients affamés !

En tant que livreur de commandes Y, tu es payé pour rouler à vélo, et illuminer la journée des clients en leur livrant de la nourriture de qualité en provenance des restaurants environnants.

Organise ta vie comme tu l'entends

Avec l'application Rider de Y, tu peux prester tes services à la demande, quand cela t'arrange. Ne laisse pas les autres décider pour toi. Organise tes services autour de ta vie privée et pas l'inverse.

Perçois une belle rémunération

Gagne jusqu'à 20 Euros de l'heure. Tu es payé pour chacune des livraisons que tu effectues. Cela veut dire qu'au plus tu as de livraisons, au plus tu gagnes d'argent.

Garde 100 % des pourboires que tu reçois.

Reçois 100 Euros pour chaque coursier que tu parraines.

Avantages additionnels

Accès à du matériel de qualité, tels que des vêtements, casques et sacs

Réductions auprès de magasins de vélo et de restaurants

Une communauté active et enthousiaste de riders

Intéressé ?

Tu as un vélo ? Postule dès maintenant et commence dans les prochains jours ».

La nouvelle façon de travailler proposée par Y a été explicitée dans une note intitulée « *le modèle flexible de Y* ».

Monsieur X ne travaille plus comme livreur (salarié de SMART) depuis janvier 2018. Il précise qu'il entend poursuivre sa collaboration avec Y (dans la mesure où il n'a pas d'autres revenus et est au chômage) mais soutient que la collaboration telle que proposée correspond à une relation de travail salarié.

Il a donc saisi la Commission d'une demande visant à ce que la nouvelle relation de travail projetée soit adéquatement qualifiée. Dans l'attente, il n'a pas entamé ladite relation de travail.

2. Saisine de la Commission de la relation de travail et recevabilité de la demande

2.1. L'article 338, § 1 et 2, de la loi du 27 décembre 2006 dispose que :

« § 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 peuvent (...) 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. (...) ».

La Commission peut être saisie à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail. Le législateur n'a pas prévu que la procédure administrative doive nécessairement être contradictoire. La Commission peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* ». La procédure peut donc concerner une « *relation de travail envisagée* » et qui n'a donc pas encore connu de début d'exécution.

Le législateur a chargé la Commission d'une mission de *ruling social* de manière à concrétiser la Recommandation n°198 adoptée par la Conférence internationale du travail (O.I.T.), le 15 juin 2006. Cette Recommandation précise, notamment, ce qui suit :

« 4. La politique nationale devrait au moins comporter des mesures tendant à :

(a) fournir aux intéressés, en particulier aux employeurs et aux travailleurs, des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants ;

(b) combattre les relations de travail déguisées dans le cadre, par exemple, d'autres relations qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel, étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié, et que des situations peuvent se présenter dans lesquelles des arrangements contractuels ont pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit ;

(c) assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit ;

(d) assurer que les normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels établissent qui est responsable de la protection qu'elles prévoient ;

(e) prévoir pour les intéressés, notamment les employeurs et les travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail ;

(...)

9. Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.

(...)

11. Afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, envisager la possibilité :
(a) d'autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail ;
(b) d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents ;

(...)

18. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national »¹⁶.

2.2. L'article 338, § 3, de la loi-programme du 27 décembre 2006 dispose que :

« 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 ».

Il résulte des travaux préparatoires de la loi-programme du 27 décembre 2006 que l'article 338, § 3, vise à « éviter que les parties ne saisissent la chambre qu'aux seules fins d'éviter une éventuelle requalification d'office » (Doc 51-2773/001, p. 225).

En l'espèce, dans la mesure où la Commission est saisie d'une relation de travail envisagée, cette relation ne pourrait actuellement faire l'objet d'une requalification d'office de la part d'une institution de sécurité sociale agissant sur la base d'une enquête réalisée par une inspection sociale.

De même dans le cadre de sa mission de constatation des infractions, l'Auditorat du travail ne pourrait diligenter des poursuites à propos d'une relation de travail qui n'a pas encore pris cours.

2.3. La demande, en tant qu'elle ne concerne que la relation de travail que Monsieur X envisage d'entreprendre avec la société Y, est donc recevable.

¹⁶ Souligné par la Commission.

3. Examen du fondement de la demande

3.1. Application de la présomption

3.1.1. Cadre légal

Il résulte de l'article 337/1, § 1^{er}, 3^o, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers.

Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Selon l'article 337/2, § 3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1^{er}.

L'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la « *sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers* ».

A cette fin, l'arrêté royal se réfère aux activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence. Selon cet article 4 :

« § 1^{er}. La Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers est compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui :

1^o effectuent le transport routier pour compte de tiers et tout autre transport tant hippomobile qu'automobile pour compte de tiers ;

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

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

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

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

Cette disposition vise « tout autre transport » pour compte de tiers. Elle ne paraît donc pas exclure le transport à vélo. Ainsi, sur base des éléments dont dispose la Commission, les livraisons de repas préparés réalisés à la suite d'une commande passée via la plateforme Y, doivent être considérées comme une activité de transport, et plus particulièrement comme une activité de transport au sens de l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010. En effet, n'étant pas propriétaires de la marchandise, les livreurs exécutent des livraisons pour compte de tiers. Il ne résulte pas du reste du modèle de

convention produit que Y serait elle-même propriétaire des marchandises. Il y a donc lieu de faire usage des critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 et accessoirement de ceux prévus par l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (si on considère que l'activité de transport ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010).

3.1.2. Critères sectoriels

La Commission estime qu'une majorité des huit critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013, est remplie, et ce de manière assez manifeste.

C'est ainsi que sur base des éléments disponibles, il y a lieu de constater :

- l'absence de risque financier ou économique pris par Monsieur X au sein de Y, (*critère a*) ;
- l'absence de responsabilité et de pouvoir de décision de Monsieur X concernant les moyens financiers de Y, en tant que livreur (exécutant des travaux non titulaire d'un 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), (*critère b*) ;
- l'absence de pouvoir de décision de Monsieur X dans la politique d'achat de Y, (*critère c*) ;
- l'absence de pouvoir de décision de Monsieur X, en tant que livreur (exécutant des travaux), concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, le prix de la course étant fixé par Y qui s'engage uniquement à confirmer le montant du *Delivery Fee* à l'avance et par écrit, et qui se charge de préparer la facture (*critère d*)¹⁷;
- le défaut d'obligation de résultat découlant du 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 (*critère e*) ;
- le fait de ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est 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 comme c'est également le cas, du fait que les livreurs utilisent une veste à l'enseigne Y (*critère g*).

En ce qui concerne le critère g, il résulte aussi de la capture de l'écran du site « *web conjoint Securex-Y pour l'inscription simplifiée des candidats coursiers à la BCE et à la TVA* », que les coursiers sont invités à s'inscrire comme non-commerçant, ce qui d'après le site, implique qu'ils ne travaillent que comme coursier à vélo pour maximum deux clients et qu'ils « *ne fassent pas de publicité* » pour leurs services ou produits : Monsieur X qui n'exerce pas d'autres activités ne pourrait donc, dans le cadre de cette inscription à la BCE recommandée par Y, être en mesure de se présenter comme une véritable entreprise.

En définitive, la Commission estime que seuls deux critères¹⁸ pourraient prêter à discussion (et nécessiteraient d'être approfondis), de sorte qu'il y a lieu de conclure à une présomption de contrat de travail. Elle ajoute que s'il fallait se référer aux neuf critères prévus par l'article 337/2 de la loi-programme précitée, plutôt qu'aux huit critères de l'arrêté royal du 29 octobre 2013, le résultat ne serait pas différent¹⁹, la portée de ces critères étant en définitive, assez proche.

¹⁷ Voy. article 4.2 et 4.3 du projet de convention déposé par Monsieur X.

¹⁸ « avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu » ; « travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition ».

¹⁹ A tout le moins, critères visés à l'article 337/2, a), b), c), d), h). A tout le moins, critères visés à l'article 337/2, a), b), c), d), h).

3.2. Critères généraux

Ces critères sont envisagés tant au regard de la possibilité de renverser la présomption que pour eux-mêmes.

3.2.1. Qualification

En l'espèce, la qualification proposée par Y et qui résulte du projet de convention déposé par Monsieur X est que le livreur « *preste les services de manière indépendante, en l'absence de tout lien de subordination* ». Cette qualification – à propos de laquelle Monsieur X émet des doutes justifiant la saisine de la Commission – doit être considérée comme la qualification « *de départ* » qu'il y a lieu de vérifier au regard des quatre critères généraux suivants :

- 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.

3.2.2. Volonté des parties

La volonté des parties est incertaine dans la mesure où par le passé, Monsieur X était occupé dans les liens d'un contrat de travail ; en soi, le fait que la nouvelle relation de travail soit envisagée sans l'intervention de la SMART en qualité d'employeur, ne suffit pas à démontrer la volonté commune des parties (et non de la seule société Y) de se situer en-dehors d'une relation de travail salarié. Monsieur X n'a du reste pas marqué son accord sur une qualification de travailleur indépendant.

3.2.3. Liberté d'organisation du temps de travail

La Commission constate sur la base notamment des « *captures d'écran* », que la liberté de choix des sessions pendant lesquelles Monsieur X serait amené à travailler serait toute relative.

En effet, il devrait chaque semaine (le lundi) réserver ses périodes de travail pour la semaine débutant le lundi suivant, en fonction des disponibilités affichées et acceptées par Y, ses possibilités ultérieures de réservation étant directement conditionnées par le niveau de ses « *statistiques* » à savoir :

- son « *taux de présence* » représenté par le pourcentage des sessions réservées pendant lesquelles il était effectivement connecté et donc prêt à recevoir et à exécuter une commande ;
- son taux d'« *annulations tardives* » représenté par le « *pourcentage de sessions annulées moins de 24 h à l'avance* » ;
- sa « *participation aux pics* » représentées par le nombre de sessions effectuées pendant les pics des vendredis, samedis et dimanches de 19 à 21 h.

Le projet de convention ne précise pas la pondération de chacun de ces critères.

Il apparaît ainsi que dans le système proposé par Y, Monsieur X serait contraint de réserver, et de soumettre à l'accord de Y, plus d'une semaine à l'avance, les plages horaires pendant lesquelles il devrait être à disposition de la « *plateforme* » (sans pour autant avoir la garantie de disposer effectivement de commandes à exécuter pendant ces périodes). Il courrait le risque de perdre une éventuelle priorité dans le choix des sessions ultérieures en cas de non-connexion pendant les

plages choisies de même qu'en cas de réservation de plages horaires ne correspondant pas aux périodes les plus favorables à l'activité de Y (les « pics » des soirs de week-ends).

Enfin, la réservation des plages n'est possible qu'une semaine à l'avance ce qui restreint les possibilités de planification à plus long terme.

Sur base de ces différents éléments, la Commission constate que les modalités de réservation des sessions de même que les conséquences associées au fait de ne pas être disponible pendant les plages acceptées, sont très contraignantes. Elles imposent, *de facto*, au coursier de rester à disposition de la plateforme pendant toutes les plages qu'il a réservées plus d'une semaine à l'avance et qui ont entretemps été acceptées par Y.

La Commission rappelle que selon la Cour de cassation :

« La liberté d'organisation du temps de travail qui, en vertu de l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties.

La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat.

Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée » [Cass. 18 octobre 2010 S.10.0023.N].

Les contraintes qui doivent être acceptées pour garder un bon *ranking* sur la plateforme et ainsi conserver des possibilités effectives de travail, sont incompatibles avec la liberté d'organisation du temps de travail caractéristique du travail indépendant.

3.2.4. Liberté d'organisation du travail et possibilité d'un contrôle hiérarchique

En ce qui concerne l'organisation du travail, il est exact que le projet de convention proposé par Y prévoit « un droit de faire appel à un remplaçant ». Il apparaît toutefois qu'en pratique, la réception de la commande et son exécution ne sont possibles que par une personne en possession du smartphone du livreur lui-même. Il apparaît en outre que Y prévoit diverses restrictions telles que le fait de ne pouvoir faire appel « à un individu dont la convention de prestations de services a été rompue par Y pour manquement grave ou violation substantielle » ou qui en agissant en tant que remplaçant « a adopté un comportement qui aurait pu entraîner une telle rupture s'il avait été partie directe à la convention de prestations de services ». Y se réserve donc un droit de regard sur la personne de l'éventuel remplaçant.

Par ailleurs, la Commission relève plusieurs possibilités d'instructions et/ou de contrôle incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant :

- Si la relation de travail proposée se concrétisait de manière effective, la liberté d'organisation du travail de Monsieur X, serait particulièrement limitée dès lors que la prestation de travail ne laisse place qu'à une très faible liberté d'organisation ; cette prestation est, en effet, définie comme « le retrait de plats chauds/froids et/ou de boissons (« articles commandés ») auprès des restaurants ou autres partenaires (« Partenaires ») dont l'identité ... aura été communiquée par le biais de la Y rider app (« App »), ainsi que la livraison à vélo de ces articles commandés aux clients

- de Y à l'adresse qui vous aura été communiquée par l'App » (article 2.2. du projet de convention) ;
- Monsieur X serait tenu par les standards de sécurité communiqués et « mis à jour de temps à autre » par Y (art. 3.3. du projet de convention) ;
- Monsieur X serait tenu par des instructions précises quant à la manière de prendre livraison des « articles commandés » (voy., par exemple, capture d'écran « aller au restaurant » Tom Yam : « entrer par la porte Take Away (sur la gauche) et non par la porte du restaurant. Vous pouvez y déposer votre vélo ») ;
- Y disposerait de la faculté de « mettre fin à la Convention à tout moment pour n'importe quel motif moyennant le respect d'un préavis minimum d'une semaine notifié par écrit, remis de la main à la main contre accusé de réception ou envoyé par courrier recommandé » (art. 10.2. du projet de convention) ;
- Enfin, Monsieur X devrait faire en sorte que « Y puisse, au moyen de la technologie GPS, suivre la progression de la commande... » (article 5.1.g. du projet de convention).

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

Or, l'utilisation de la technologie GPS dont question ci-dessus démontre à suffisance que Y se réserve des possibilités de contrôle exorbitantes dont l'importance est renforcée par une faculté de résiliation dans un délai très court. En soi, le fait que Monsieur X disposerait lui aussi d'une faculté de résiliation, laisse subsister les facultés de contrôle appartenant à Y ; de même, le souci d'informer le client de la progression de sa commande, ne rend pas le contrôle permanent que la technologie GPS autorise sur l'activité du coursier, compatible avec une activité indépendante. En conséquence, les modalités d'organisation de la prestation de travail et les facultés de contrôle sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant.

4. Conclusions

Tant au regard de la présomption applicable à l'activité de transport de choses pour compte de tiers, qu'au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant.

Par ces motifs et au vu de tous les éléments susmentionnés,

la Commission administrative décide que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée dans la mesure ci-après ;
- les éléments qui lui ont été soumis **contredisent la qualification de travail indépendant** actuellement proposée par Y ;
- l'examen du dossier révèle suffisamment d'éléments permettant de conclure que si elle était exécutée selon les modalités proposées par Y, la relation de travail dans laquelle s'engagerait Monsieur X devrait être considérée comme une **relation de travail salarié**.

Ainsi décidé à la séance du 23/2/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.11. Dossier 117 – Nacebel 82.300 – Organisation de salons professionnels et de congrès

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, ook aangeduid als *Arbeidsrelatiewet*;

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 9 februari 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. X, zaakvoerder van de BVBA A en van mevr. Y dd. 1 februari 2018;
- Begeleidend schrijven met een korte situatieschets;
- Arbeidsovereenkomst, afgesloten onder de opschortende voorwaarde van een positief advies van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Gelet op de brief dd. 30 maart 2018 waarbij gevraagd wordt om het arbeidsreglement waarvan sprake in artikel 3 van de arbeidsovereenkomst over te maken;

Gelet op de mail dd. 30 maart 2018 waarbij het arbeidsreglement wordt overgemaakt;

Gelet op de brief dd. 4 april 2018 waarbij X, zaakvoerder van de BVBA A en mevr. Y op de hoogte worden gebracht van het feit dat hun aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 19 april 2018;

Gelet op de mail van 16 april 2018 waarbij gevraagd wordt om de uurroosters, waarnaar verwezen wordt in het arbeidsreglement, over te maken of mee te brengen naar de zitting;

Gelet op de uurroosters die ter zitting neergelegd werden en het aangevuld arbeidsreglement dat op 19 april per mail werd overgemaakt;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X en mevr. Y tijdens de zitting van 19 april 2018;

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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de heer X, zaakvoerder van de BVBA A en mevr. Y. Mevr. Y is de echtgenote van de heer X.

De aanvraag heeft betrekking op een arbeidsrelatie die door de partijen gekwalificeerd wordt als een arbeidsovereenkomst. De tewerkstelling nam een aanvang op 1 april 2018.

Gezien de aanvraag werd ingediend bij aangetekend schrijven dd. 1 februari 2018 stelt de Commissie vast dat zij gebeurde binnen de door artikel 338, §2 gestelde termijn van één jaar, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

Blijkens de gegevens van de Kruispuntbank van Ondernemingen is de RSZ-activiteit van de BVBA A (NACEBEL-code 82.300) organisatie van congressen en beurzen).

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.

Wil van de partijen

In het aanvraagformulier wijzen de partijen er duidelijk op dat mevrouw Y als bediende zal tewerkgesteld worden onder het gezag van de heer X, zaakvoerder van de bvba A en tevens echtgenoot van mevrouw Y. De arbeidsovereenkomst vangt aan op 1 april 2018 onder opschortende voorwaarde van een positief advies van de Administratieve Commissie. Het betreft een halftijdse tewerkstelling.

De BVBA voert een evenementenbureau. Ter zitting wordt verduidelijkt dat naast mevrouw Y nog een andere halftijdse bediende werd aangeworven, die alternerend met mevrouw Y de administratieve ondersteuning van het evenementenbureau zal doen.

Organisatie van de werktijd

Mevrouw Y was voltijds tewerkgesteld in een ziekenhuis als verpleegster, maar stapte daar over naar een halftijdse tewerkstelling. Ze zal bijkomend halftijds werken in de BVBA van haar echtgenoot samen met een andere halftijdse bediende. Deze tewerkstelling omvat een gemiddelde van 19 u./week over een referentieperiode van 1 maand in een variabele werktijdregeling, waarvan de uurrooster 5 dagen op voorhand worden ter kennis gebracht overeenkomstig art. 159 van de programmawet van 22 december 1989.

Ter zitting wordt toegelicht dat deze variabele werkregeling mede bepaald wordt door haar uurrooster in het ziekenhuis en de uurregeling van de andere bediende; samen vormen ze een voltijds equivalent. De regeling wordt opgemaakt door de heer X. Partijen leggen enkele modellen van aangeplakte uurroosters van de lopende maanden ter illustratie neer.

In art. 3 van de arbeidsovereenkomst wordt voor de uurroosters naar het arbeidsreglement verwezen. De Administratieve Commissie vroeg het arbeidsreglement op. In het meegedeelde exemplaar werden de uurroosters echter niet ingevuld, zodat deze nog werden opgevraagd. Na verduidelijking van de vraag ter zitting hebben partijen een aangevuld arbeidsreglement met volgende toelichting meegedeeld:

Er wordt gewerkt met een variabele weekplanning.

Hoofdstuk 2, artikel 1.2 stelt dat de variabele werkplanning minstens 5 dagen vooraf dient te worden uitgehangen en gecommuniceerd te worden aan de medewerkers via email en/of publicatie op de bedrijfscloud.

De werktijden voor een volledige werkdag zijn van 09h00 – 12h30 en van 13h30 – 17h30

Wordt de medewerker voor een halve dag ingepland dan bedraagt de werktijd van 09h00 – 13h00.

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft deze verplichting tot opgave van alle mogelijke uurroosters voor deeltijdse werknemers afgeschaft en vervangen door de verplichting om in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters. Merk op dat in dit kader o.m. het door partijen genoemde artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989 werd herschreven.

Ongeacht het gebeurlijk nazicht van het arbeidsreglement door de gemachtigde inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten bij de FOD WASO, volgt uit deze opgave een variabele uurregeling voor een deeltijdse werknemer, die wordt vastgelegd door de zaakvoerder van de BVBA.

Art. 4 van de arbeidsovereenkomst bevat de meldingsplicht in geval van ziekte.

Art. 2.2 van hoofdstuk 2 van het arbeidsreglement bevat de vakantieregeling.

Organisatie van het werk

Volgens de beschrijving in het aanvraagformulier zullen de bedienden de administratieve ondersteuning van het evenementenbureau verzorgen, in de lokalen van de onderneming, met de materialen van de onderneming, zoals PC, telefoon, software, en dit tijdens de door de zaakvoerder bepaalde werkuren.

Ter zitting wordt verduidelijkt dat dit uitvoerend werk gecontroleerd wordt door de zaakvoerder, zodat de bedienden geen carte blanche hebben in verband met het uitvoeren van hun taken, die ondersteunend zijn voor de zaakvoerder. Zo worden bv. door de bedienden offertes voor cliënten voorbereid en uitgewerkt, doch binnen het kader van de richtlijnen bepaald door de Heer X. Het is ook hij die knopen doorhakt indien nodig.

Hiërarchische controle

Het werk wordt verricht onder de hiërarchische controle van de zaakvoerder; dit geldt niet enkel voor mevrouw Y, maar op eenzelfde wijze voor de andere halftijdse bediende.

Ter zitting leggen partijen uit dat alle werkzaamheden gebeuren binnen de instructies van en onder controle van de heer X die als enige aandeelhouder alleen verantwoordelijk is voor de onderneming A, die overigens door hem in 2009 werd overgenomen.

Gelet op deze vaststellingen besluit de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen de bvba A en mevrouw Y verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als werknemer.

Aldus uitgesproken ter zitting van 19 april 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.12. Dossier 118 – Nacebel 69.201 – Activités des experts-comptables et des conseils fiscaux

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 **27/2/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 19/3/2018, soit :

- le contrat de travail daté du 16/3/2018 ;

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 en date du 23/3/2018 ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

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

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

Que les parties exposent que Madame X souhaite travailler en tant qu'employée administrative dans la société Y (dont son époux Monsieur Z est le gérant) dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à partir du 19/3/2018 ;

Que l'intention des parties est d'occuper Madame X à raison de 22,5 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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, du contrat de travail et de l'audition des parties que :

- Les tâches de Madame X seront principalement des tâches administratives telles que : répondre au téléphone, prendre les rdv, accueillir les clients, ranger les dossiers, traiter les dossiers digitalisés, faire les rappels nécessaires, tenir à jour la base de données client, ...
- Ces différentes tâches seront exercées sous la responsabilité de Monsieur Z.
- Madame X détient une part sociale dans la société.
- Madame X poursuivra, par ailleurs, une activité d'indépendante dans la vente directe.
- Madame X sera soumise aux instructions, au contrôle et à l'évaluation de ses prestations.
- Madame X 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 décidé à la séance du 23/3/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.13. Dossier 119 – Nacebel 47.716 – Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme enfant et bébé

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 **8/3/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de formation-insertion en entreprise ;
- les statuts de la société Y.

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.

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 ;
- 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, 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 et des informations communiquées,

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

1. Antécédents et objet de la demande

La société exerce une activité de commerce de détails. Elle occupe comme stagiaire, dans le cadre d'un contrat de formation-insertion en entreprise, Madame X. Ce contrat doit prendre fin le 17 mai 2018. Il est prévu que le société occupe ensuite Madame X comme employée-vendeuse à temps partiel (19 heures par semaine) pendant trois mois au moins.

Il est envisagé que Madame X soit nommée comme mandataire à titre gratuit de la société, pour reprendre le mandat précédemment exercé par Madame W.

Il est prévu que ce mandat implique la participation à une journée de réunions par mois ainsi que la participation volontaires aux événements organisés par la société. Les parties exposent que l'activité de mandataire interviendra en-dehors des horaires de travail, sans listing de tâches assignées (à la différence de ce qui sera prévu pour le contrat de travail), sans personne de référence (contrairement à ce qui est prévu pour le stage et pour l'exécution ultérieure du contrat de travail).

Les parties souhaitent connaître l'incidence que le mandat pourrait avoir sur le contrat de travail (et vice versa).

2. Incidence du mandat sur le statut social des travailleurs indépendants

Il résulte de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 que « *les personnes qui sont désignées comme mandataires dans une association ou une société de droit ou de fait qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif, ou qui, sans être désignées, exercent un mandat dans une telle association ou société, sont présumées, de manière réfragable, exercer une activité professionnelle de travailleur indépendant* ».

Cette présomption peut être renversée, notamment, lorsque la gratuité du mandat est prévue par les statuts ou par une délibération de l'organe compétent pour fixer les rémunérations.

En l'espèce, les statuts précisent que le mandat des administrateurs peut être rémunéré. Le mandat a donc, en principe, vocation à être rémunéré et à être exercé dans un but de lucre.

Sur base des documents déposés, Madame X devrait donc être assujettie au statut social des travailleurs indépendants.

3. Incidence du mandat sur la relation de travail salariée

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

Dans le cas d'une personne qui est à la fois mandataire et sous contrat de travail au sein d'une même société de personnes, on admet que le lien de subordination subsiste pour autant :

- o que les fonctions de salarié et les activités de mandataire soient clairement distinctes,
- o que pour les fonctions de salarié, le travailleur soit placé sous l'autorité d'un organe de la société.

3.2. Ainsi, pour que le contrat de travail à intervenir entre la société et Madame X ne soit pas requalifié en collaboration indépendante, il y aura, tout d'abord, lieu que les activités soient clairement distinctes ce qui pourrait justifier que les tâches à exercer en tant que salariée et en tant qu'administrateur soient définies de manière explicite, de préférence par écrit.

Il y aura lieu ensuite que le Conseil d'administration et/ou une personne chargée de la gestion journalière puisse effectivement exercer une autorité sur les actes exécutés par Madame X dans le cadre de son contrat de travail.

Moyennant respect de ces conditions et sans préjudice des obligations éventuelles à l'égard du statut social des travailleurs indépendants, le contrat de travail et le mandat au sein de la société, sont susceptibles de co-exister.

En d'autres termes, la relation de travail telle qu'envisagée n'est pas incompatible avec en parallèle l'exercice du mandat gratuit également envisagé par les parties, pour autant qu'un véritable contrôle hiérarchique puisse avoir lieu de la part de l'organe de gestion.

Par ces motifs,

La Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est recevable et fondée et que :

moyennant respect des conditions rappelées au point 3.2. et sans préjudice des obligations éventuelles à l'égard du statut social des travailleurs indépendants, le contrat de travail et le mandat au sein de la société, sont susceptibles de co-exister.

Ainsi décidé à la séance du 23/3/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.14. Dossier 120 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet

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 **12/3/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;

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

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

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 ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par la partie, 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 l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué à partir du 4/10/2017 lors de la relation de travail avec la SCRI Y ;

Qu'il résulte, par ailleurs, du formulaire de demande et des informations que l'intéressé a communiqué par téléphone au secrétariat de la commission, que la relation de travail a pris fin ;

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

Que la demande n'est pas recevable ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable car la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 4/5/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.15. Dossier 121 – Nacebel 69.201 – Activités des experts-comptables et des conseils fiscaux

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 20 maart 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. X en dhr. Y dd. 16 maart 2018;

Gelet op de mail dd. 23 april 2018 waarbij om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 27 april 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 15 mei 2018 waarbij dhr. X en dhr. Y op de hoogte worden gebracht van het feit dat hun aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 24 mei 2018;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. Y en van mr. Z, raadsman van dhr. X, tijdens de zitting van 24 mei 2018;

Gelet op de mail dd. 25 mei 2018 waarbij de ter zitting vastgelegde afspraak om de Commissie bijkomende stukken te bezorgen wordt bevestigd;

Gelet op de mail dd. 13 september 2018 waarbij aan de mail dd. 25 mei 2018 wordt herinnerd, vermits er geen antwoord werd ontvangen. Er wordt dhr. Y, dhr. X en diens raadsman mr. Z op gewezen dat mocht er op 28 september 2018 nog steeds geen antwoord zijn ontvangen, de Commissie ervan uitgaat dat de redelijke termijn voor het indienen van de stukken is verstreken en dat de Commissie hun aanvraag wegens onvolledigheid onontvankelijk kan verklaren;

Gelet op het uitblijven van een antwoord op deze mail;

Overwegende dat de aanvragers zich, blijkens 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door dhr. X en dhr. Y. X is boekhouder en zaakvoerder van de BVBA W, gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxxx.xxx.xxx. De maatschappelijk zetel van deze vennootschap is gevestigd op het adres xxx.

Y is eveneens boekhouder en gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxxx.xxx.xxxx.

Y wil op zelfstandige basis werken in het boekhoudkantoor van de BVBA W. Ze wensen na te gaan of de Commissie van oordeel is dat de feitelijke uitoefening van deze arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die verenigbaar zijn met de door de aanvragers gegeven kwalificatie als zelfstandige.

Dhr. Y heeft eind 2017 zijn erkenning als extern boekhouder-fiscalist behaald. Hij was tijdens zijn stage, die hij onder andere bij de BVBA W liep, zelfstandige in hoofdberoep. In februari werd hij bij de BVBA W ingeschreven als bediende. De bedoeling is om in de toekomst op zelfstandige basis te gaan werken bij de BVBA W en dit eventueel onder een vennootschapsvorm. Dhr. Y zou een 60-tal dossiers in behandeling nemen. Vooraleer de dossiers worden ingediend, bv. bij de belastingadministratie, worden ze nagekeken door dhr. X. Momenteel werken er een 10-tal bedienden met de BVBA W. Er is één interne boekhouder. Die heeft vaste uren en vakantiedagen. Hij mag geen eigen cliënteel opbouwen. De vraag is wat dhr. Y gaat doen wanneer hij zelf meer dossiers gaat krijgen. De eerste twee jaar mag je geen cliënten overnemen.

De aanvragers werden uitgenodigd om gehoord te worden op de zitting van 24 mei 2018. In het kader van deze zitting, waarbij X werd vertegenwoordigd door zijn raadsman mr. Z, verzochten betrokkenen om de verdere behandeling uit te stellen teneinde hen in staat te stellen om via de toezending van bijkomende stukken de arbeidsrelatie te verduidelijken.

Er werd, meer concreet afgesproken dat de aanvragers de Commissie volgende bijkomende stukken gingen bezorgen:

- de arbeidsovereenkomst van de heer Y;
- het contract dat in de toekomst zal gelden;
- de arbeidsovereenkomst van de interne boekhouder;
- toelichting in verband met de termijn waarin geen cliënten mogen worden overgenomen;
- eventueel de stageovereenkomst.

Deze afspraak wordt per mail dd. 25 mei 2018 bevestigd. In deze mail wordt benadrukt dat de termijn van drie maanden waarbinnen de Commissie haar beslissing dient te nemen, geschorst wordt tot de ontvangst van deze bijkomende documenten.

Vermits er op 13 september 2018 nog geen antwoord was ontvangen werd per mail een herinnering gestuurd aan dhr. Y, dhr. X en diens raadsman mr. Z.

Er werd hen op gewezen dat, mocht er op 28 september 2018 nog steeds geen antwoord zijn ontvangen, de Commissie ervan uitgaat dat de redelijke termijn voor het indienen van de stukken is verstreken.

Tot op heden kwam er geen reactie op dit schrijven.

Gezien de gevraagde stukken essentieel zijn om de arbeidsrelatie te kunnen beoordelen, kan de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie enkel concluderen dat de aanvraag door zijn onvolledigheid onontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter zitting van 4 oktober 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.16. Dossier 122 – Nacebel 78.200 – Activités des agences de travail temporaire

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, ook aangeduid als *Arbeidsrelatiewet*;

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 22 maart 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. Z, bestuurder, dd. 19 maart 2018;
- Toelichting bij het voorgenomen samenwerkingsverband met de managing director;
- Management contract;

Gelet op de brief dd. 30 maart 2018 waarbij de heer Z op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 19 april 2018;

Gelet op de mondelinge toelichting van de heer Z, bestuurder van de vennootschap en raadsman mr. W tijdens de zitting van 19 april 2018;

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 Beleidsondersteuning en - coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de NV X.

De heer Y is sinds 2004 aangesteld als managing director van de NV X, actief in de sector van werving en selectie en deel uitmakend van een internationale groep. Hij oefende deze functie uit als bediende en beschikt over een reeks volmachten van de vennootschap.

In het kader van een voorgenomen acquisitie wenst de nv tot een structuurwijziging over te gaan. Vanaf 2018 wenst de NV X de operationele taken en de eindverantwoordelijkheid van de NV en van de in België actief zijnde dochtervennootschappen over te dragen aan een managementvennootschap onder de vorm van een BVBA, waarvan de heer Lommelen de enige zaakvoerder is. Er wordt voorzien dat aan de samenwerking een einde komt, wanneer de heer Y binnen de BVBA zou vervangen worden.

De aanvraag heeft betrekking op een overeenkomst tussen twee vennootschappen, terwijl een arbeidsrelatie volgens de omschrijving van art. 328, 5° van de Arbeidsrelatieswet betrekking moet hebben op een arbeidsrelatie tussen hetzij 2 natuurlijke personen of tussen hetzij een rechtspersoon en een werknemer, die enkel een natuurlijke persoon kan zijn. Dit is hier niet het geval. In die zin is de aanvraag in beginsel onontvankelijk.

Een overeenkomst tussen 2 vennootschappen sluit principieel 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). Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil van de partijen erin bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen tussen een fysiek persoon en een vennootschap. (Arbeidsrechtbank Brugge, 28 december 1994, JTT, 1995, p. 305). Uit deze rechtspraak volgt dat de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie voorliggende aanvraag, die betrekking heeft op twee vennootschappen, kan onderzoeken en bij veinzing kan overgaan tot herkwalificatie om alzo aan de aanvraag een nuttig gevolg te geven. Ter zitting vraagt de aanvrager zijn verzoek in die zin te willen onderzoeken.

Blijkens de gegevens van de Kruispuntbank van Ondernemingen is de RSZ-activiteit van de NV X (NACEBEL-code 78200) uitzendbureaus.

Bijgevolg kan geconcludeerd worden dat het hier gaat om een activiteit die niet valt onder één van de sectoren waarvoor de Koning specifieke criteria heeft opgesteld conform art. 334 van voormelde programmawet, noch onder één van de sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van voormelde programmawet.

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

Wil der partijen

De NV X en de heer Y beëindigen de bestaande arbeidsrelatie als bediende. Via de managementvennootschap, waarvan hij de enige vertegenwoordiger is, zal de heer Y binnen de NV X en de ermee verbonden vennootschappen de functie van bestuurder en gedelegeerd bestuurder uitoefenen. Er zal dus geen arbeidsovereenkomst meer bestaan; de taken en functies verschillen, daar de managementvennootschap bestuurdersfuncties zal uitoefenen.

Organisatie van de werktijd

Volgens de toelichtende nota, die de NV X bij haar aanvraag voegt, zal de managementvennootschap in volle onafhankelijkheid de organisatie van de arbeidstijd bepalen. Noch de vennootschap, noch de heer Y zullen gehouden zijn zich ten aanzien van de NV X of X PLC voor de tijdsbesteding of de organisatie van de werktijd te verantwoorden.

Organisatie van het werk

Volgens de toelichting, vervult de managementvennootschap haar taken volledig vrij, binnen de grenzen voorzien in het Wetboek van Vennootschappen. De managementvennootschap zal zelf de budgetten opstellen, strategische keuzes bepalen en de eindverantwoordelijkheid hiervoor dragen. Ter zitting wordt hieraan toegevoegd dat de managementvennootschap als gedelegeerd bestuurder ook kan instaan voor het aanwerven van personeel. De structuurwijziging beoogde immers een verruiming van de bevoegdheden naar een werkelijke bestuurdershoedanigheid. Ondergeschikte taken zouden volledig wegvallen.

Wat betreft de concrete organisatie van het werk, wordt ter zitting uitgelegd dat de exploitatievennootschap jaarlijks targets zal bepalen en budgetten zal voorzien, waarbij de managementvennootschap binnen de termijn van een jaar de targets kan behalen.

Hiërarchische controle

Er zal derhalve geen hiërarchische controle zijn. Als bestuurder en gedelegeerd bestuurder worden enkel de bevoegdheden en afspraken uitgevoerd zoals opgelegd en voorzien in het Wetboek van Vennootschappen. Er wordt gewerkt via "*guidelines*" die door de Raad van Bestuur van de exploitatievennootschap worden bepaald, hetgeen echter de normale gang van zaken is in de vennootschapswereld, en geenszins op hiërarchisch gezag wijst.

Het feit dat de heer Y zich binnen de managementvennootschap niet kan laten vervangen, wijst in casu op zich niet op werknemerschap, doch is eigen aan het mandaat van bestuurder.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de aanvraag van de NV X in beginsel onontvankelijk is, omdat ze betrekking heeft op een contractuele relatie tussen twee vennootschappen, maar dat hierbij geen elementen van veinzing kunnen worden vastgesteld in de zin dat de heer Y in het kader van een arbeidsovereenkomst voor de NV X en de ermee verbonden vennootschappen zou werken.

Aldus uitgesproken ter zitting van 19 april 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.17. Dossier 123 – Nacebel 43.910 – Travaux de couverture

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, ontvangen op 25 april 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X dd. 16 april 2018;
- Bijlagen bij het aanvraagformulier:
 - 2 kopies van niet gedateerde brieven van de heer X aan de zaakvoerder van de BVBA Y.
 - Mail dd. 27 maart 2018 van Xerius.
 - Kopie van brief dd. 12 september 2017 van Advocaat W aan Xerius Sociaal verzekeringsfonds.

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens 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 Beleidsondersteuning- en coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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, op basis van artikel 338, §2 van de Programmawet van 27 december 2006.

Dhr. X werkte bij de BVBA Y als zelfstandig helper. Hij was werkzaam in de sector algemene dak- en zinkwerken. Dhr. X beweert dat hij steeds te goeder trouw handelde op aangeven van de boekhouder.

Uit het aanvraagformulier blijkt nochtans dat de organisatie van de werktijd en de organisatie van het werk volgens de wil van de zaakvoerder verliep. Aanvankelijk betaalde de BVBA zijn sociale bijdragen. Na het eenzijdig verbreken van het contract door de heer X, eind maart 2017, ontstond een conflict omwille van het niet betalen van de nog verschuldigde sociale bijdragen door de BVBA Y.

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

Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 6 januari 2014, dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.

Daarnaast dient erop gewezen te worden dat het contract van zelfstandig helper met de BVBA Y eind maart 2017 door de heer X eenzijdig beëindigd werd.

Het gaat bijgevolg om een beëindigde arbeidsrelatie.

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;

Uit het voorgaande volgt dat de bovenvermelde aanvraag niet ontvankelijk is, vermits de aanvraag enerzijds niet binnen de gestelde termijn gebeurde en het anderzijds gaat om een reeds beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter zitting van 24 mei 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.18. Dossier 124 – Nacebel 46.491 – Commerce de gros journaux, de livres et de périodiques

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 23/5/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la lettre explicative ;
- la procuration donnée à Madame X ;
- l'article 7 du contrat de concession pour la distribution des journaux reconnus entre l'Etat Belge et Bpost ;
- le projet de contrat de travail pour employé de distribution ;
- le règlement de travail ;
- différentes photos ;
- exemple de « *Job Element Sheet* » ;

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 ;

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

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

- Monsieur Jean-François Neven, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

1. Objet de la demande

Au vu du dossier, il apparaît que la requête vise la relation de travail qui devrait être conclue entre Y et le personnel chargé du tri des journaux.

Que Bpost a une concession de services pour la distribution des journaux attribuée par l'IBPT ;

Que Bpost sous-traite cette activité à Y ;

Qu'au vu de l'article 7 du contrat de concession susmentionné, lorsque Bpost fait appel à des sous-traitants, les contrats doivent être soumis à la Commission ;

Qu'il résulte que l'intention d'Y est, pour ce qui concerne « *l'activité de tri des journaux reconnus* », de faire appel à des travailleurs salariés ;

Qu'Ya communiqué le projet de contrat de travail type qui serait utilisé ;

2. Examen du projet de contrat de travail type

2.2. Compétence de la Commission

Attendu qu'en vertu de l'article 338, § 1^{er}, de la loi programme, la Commission a pour tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée ;

Qu'une décision peut être rendue « *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 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* » ;

Qu'en l'espèce, la Commission est saisie d'une demande en lien avec une relation de travail envisagée entre Y et différents trieurs (qui ne sont donc pas encore engagés) ;

Qu'au vu des termes de la loi qui vise, de manière large, une relation de travail envisagée, la Commission estime qu'elle est compétente pour se prononcer sur le contrat de travail type, même s'il ne vise pas de personnes déterminées ;

2.3. Dispositions légales pertinentes

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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

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

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

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

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

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

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

Ainsi décidé à la séance du 15/6/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.19. Dossier 125 – Nacebel 53.200 – Autres activités de poste et de courrier

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 23/5/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la lettre explicative ;
- l'exemple de contrat de travail de chauffeur ;
- le règlement de travail ;
- la note concernant les critères spécifiques.

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 ;

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

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

- Monsieur Jean-François Neven, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

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

1. Objet de la demande

Au vu du dossier, il apparaît que la requête vise la relation de travail qui devrait être conclue entre la société Y et le personnel chargé du transport des journaux.

Que Bpost a une concession de services pour la distribution des journaux attribuée par l'IBPT ;

Que Bpost sous-traite cette activité à la société W ;

Qu'W sous-traite l'activité de transport à la société Y ;

Qu'au vu de l'article 7 du contrat de concession susmentionné, lorsque Bpost fait appel à des sous-traitants, les contrats doivent être soumis à la Commission ;

Qu'il résulte que l'intention de la société Y est, pour ce qui concerne « l'activité de transport des journaux reconnus », de faire appel à des travailleurs salariés ;

Que la société Y a communiqué le projet de contrat de travail type qui serait utilisé ;

Examen du projet de contrat de travail type

1.2. Compétence de la Commission

Attendu qu'en vertu de l'article 338, § 1^{er}, de la loi programme, la Commission a pour tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée ;

Qu'une décision peut être rendue « 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 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 » ;

Qu'en l'espèce, la Commission est saisie d'une demande en lien avec une relation de travail envisagée entre la société Y et différents chauffeurs (qui ne sont donc pas encore engagés) ;

Qu'au vu des termes de la loi qui vise, de manière large, une relation de travail envisagée, la Commission estime qu'elle est compétente pour se prononcer sur le contrat de travail type, même s'il ne vise pas de personnes déterminées ;

1.3. Dispositions légales pertinentes

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

Qu'en effet, il résulte de l'article 337/1, § 1^{er}, 3^o, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers ;

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

Que selon l'article 337/2, § 3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1^{er} ;

Que l'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la « *sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers* » ;

Qu'à cette fin, l'arrêté royal se réfère aux activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence²⁰;

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

Que la société Y précise que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Que la loi programme retient comme critères généraux :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

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

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

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

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

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

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

Ainsi décidé à la séance du 15/6/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.20. Dossier 126 – Nacebel 21.201 – Fabrication de médicaments

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 28/5/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le Plan financier de la SPRL W ;
- le projet de Convention de prestations de services entre la SPRL W représentée par Monsieur X et la SPRL 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 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 demanderesses 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 Mathilde HENKINBRANT, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

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

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

Les parties s'interrogent sur le statut de travailleur indépendant ou salarié de Monsieur X dans le cadre de la relation de travail à intervenir entre la société qu'il entend constituer et la société Y ;

Selon le formulaire de demande et les pièces du dossier, les parties envisagent que Monsieur X ait un statut d'indépendant ;

Le secteur d'activité concerné par la demande ne justifie pas d'envisager l'application de la présomption de contrat de travail visée à l'article 337/2 de la loi programme précitée,

Les parties exposent :

« Objet : Modification de la nature de la relation de travail (de salarié à indépendant) entre Mr X et la société Y.

Cette nouvelle relation de travail est envisagée et n'a pas encore commencé. Elle correspond aux aspirations d'évolution de carrière de Mr X et à sa volonté de travailler sur des multiples projets. La société Y n'est pas opposée à cette nouvelle relation de travail.

Raison de la demande : Après 2 ans comme salarié à temps plein de Y, Mr X désire prendre son envol comme indépendant. Mr X va se mettre en SPRL avec son épouse, Madame V, Ingénieur Civil, actuellement consultante indépendante dans le secteur des assurances. Leur but est de développer une société de conseil commune, en rassemblant leurs expertises respectives. L'envie est de développer le plus rapidement possible les activités de la SPRL.

Dans un premier temps, Mr X aura comme client principal la société Y car la charge de travail et les projets actuels le demandent. Mr X développera des activités de consultance dans d'autres sociétés du secteur pharmaceutique ou autre, en gestion de projet et en validation.

Le fait de créer cette SPRL sera un tremplin pour développer des nouvelles activités pour de nouveaux clients, aussi bien pour Mr X que pour Mme V. Un Business plan préliminaire a été joint à cette demande. »

La Commission est amenée à faire les constatations préliminaires suivantes :

- 1° 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>).

- 2° 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 Monsieur X a été occupé comme travailleur salarié de la société Y.

Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que la société que Monsieur X entend constituer n'intervient que dans le cadre d'une « *simulation par interposition de personne* » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre lui et la société Y.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la société que Monsieur X entend constituer apparaît dans le projet de convention de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Monsieur X (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par le projet de convention²¹ :

- A cet égard, la Commission s'interroge sur la portée de l'article 9 du projet de convention en ce qu'il prévoit, en matière d'exclusivité, une clause qui tout en garantissant de la liberté de la société de Monsieur X, lui impose, de manière très large, de limiter ses activités « *vu la mission principale* » de la convention de prestation de service et d'informer préalablement la société Y.

Ainsi libellée cette clause pourrait être indicative de la persistance d'une dépendance directe de Monsieur X à l'égard de son ancien employeur. Elle **devrait être revue** de manière à ce que la non exclusivité ne soit pas limitée en fonction de la mission principale prévue par la convention de prestation de service et que l'exercice d'autres activités ne soit pas subordonné à l'information préalable de la société Y.

- Par ailleurs, dans le formulaire de demande, les parties ont indiqué que « *dans un premier temps, pour Monsieur X, il y a nécessité de continuer une relation de travail avec son employeur actuel* ».

Cette déclaration d'intention pourrait laisser entendre que, dans un premier temps à tout le moins, la collaboration doit se poursuivre selon les modalités antérieures, ce qui serait contradictoire avec les intentions déclarées, quant à la nature juridique de la collaboration, par l'article 2 du projet de Convention.

Dans ces conditions, il y aurait lieu que les parties **précisent dans le préambule** de la convention que Monsieur X, gérant du prestataire, a été collaborateur salarié de la société Y mais que dans le cadre de la « *présente convention de prestation de services* », il ne sera pas fait référence, ni explicitement, ni tacitement, aux modalités de collaboration ayant précédemment existé entre Monsieur X et la société.

Sous réserve de ces précisions, il pourra être admis qu'il n'y aura pas de relation directe entre Monsieur X et la société de sorte que l'assujettissement de ce dernier à la sécurité sociale des travailleurs salariés ne se justifiera pas.

²¹ Sur la simulation par interposition de personne, voy. 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.

3° Par ailleurs, la Commission précise que l'analyse développée ci-dessus n'est valable qu'une fois qu'il aura été mis fin à la relation salariée. Dans le cas contraire, l'article 5bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail²² pourrait trouver à s'appliquer et une présomption de contrat de travail pourrait trouver à s'appliquer.

Par ces motifs, la Commission administrative estime que :

- en tant qu'elle concerne la collaboration entre deux sociétés, **la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable,**
- en ce qui concerne l'absence de relation directe entre Monsieur X et la société Y, la demande est confirmée sous réserve des précisions à apporter, comme indiqué ci-dessus, à l'article 9 et dans le préambule du projet de convention.

Ainsi décidé à la séance du 15/6/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

²² Loi du 3 juillet 1978, art. 5bis « Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires. »

5.21. Dossier 127 – Nacebel 41.201 - Construction générale de bâtiments résidentiels

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 **16/5/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;
- la convention de travail datant du 1/10/2016 ;
- les extraits du registre national ;

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

Attendu que le demandeur n'a pas demandé à être entendu ;

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 Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 01/10/2016 au 1/3/2018 lors de sa relation de travail avec Monsieur Z ;

Que l'intéressé a travaillé comme travailleur indépendant aidant durant cette période ;

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

Qu'en effet, la relation de travail a commencé au 1/10/2016, qu'elle a donc débuté depuis plus d'un an ;

Que la demande n'est pas recevable ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable car la relation de travail a débuté depuis plus d'un an.

Ainsi décidé à la séance du 15/6/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.22. Dossier 128 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet

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 15 juni 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier dd. 11 juni 2018, met de handtekening van B, namens CVBA Y, gevolmachtigde van de BVBA X.
- Brief B dd. 8 juni 2018.
- Begeleidend schrijven B.
- Oprichtingsakte BVBA X dd. 13 april 2018.
- Verklaring zaakvoerders dd. 2 mei 2018.
- Volmacht dd. 16 april 2018.

Gelet op de brief dd. 28 juni 2018 waarbij de CVBA Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de mail dd. 1 augustus 2018 waarbij de CVBA Y herinnerd wordt aan het schrijven dd. 28 juni 2018;

Gelet op de mail dd. 10 augustus 2018 waarin de bijkomende inlichtingen worden ontvangen;

Gelet op de mail dd. 20 augustus 2018 waarbij de CVBA Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 21 augustus 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 19 september 2018 waarbij dhr. C, dhr. D en mevr. A via de CVBA Y op de hoogte worden gebracht van het feit dat hun aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de mail dd. 28 september 2018 waarbij de CVBA Y laat weten dat geen van de betrokkenen aanwezig, noch vertegenwoordigd, zal zijn op de zitting;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de CVBA Y, met maatschappelijke zetel gevestigd te xxx. Deze aanvraag gebeurde namens de BVBA X en mevr. A.

De maatschappelijke zetel van de BVBA X is gevestigd op het adres xxx. Deze vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer. XXXX.XXX.XXX.

De vennootschap werd op 13 april 2018 opgericht door C (RR XX.XX.XX. XXX XX) en D (RR XX.XX.XX XXX XX). Beide bezitten de helft van de aandelen van de vennootschap en zijn allebei zaakvoerder. De vennootschap baat een horecazaak, genaamd Bistro Z, uit op de maatschappelijke zetel.

Mevr. A (XX.XX.XX XXX XX) is de vriendin van D. Zij wenst als zelfstandige te helpen in deze zaak en dit als hulp in de keuken en om op te dienen en af te ruimen.

Naast voorliggende aanvraag diende de CVBA Y ook nog aanvragen in met betrekking tot de arbeidsrelaties tussen de BVBA X enerzijds en E (echtgenote van zaakvoerder C) en F (zoon van zaakvoerder D) anderzijds. Deze aanvragen worden apart behandeld (dossiers 129 en 130).

Alle aanvragers stellen dit geheel vrijwillig en kosteloos te doen. In de mail van 10 augustus 2018 wordt gesteld dat de aanvragers spontaan hebben aangeboden om kosteloos in te springen in de horecazaak bij drukke momenten.

In het begeleidend schrijven bij de aanvraag wordt gesteld dat de zaakvoerders zelf de klanten bedienen en dat zij in drukke periodes beroep doen op flexi-job medewerkers. De commissie heeft vragen bij het kosteloos karakter van de activiteit en stelt zich de vraag of er geen (rechtstreekse of onrechtstreekse) voordelen worden toegekend in compensatie voor de werkzaamheden. Betrokkenen werden uitgenodigd door de commissie met de bedoeling hierover toelichting te geven, doch ze zijn niet op deze uitnodiging ingegaan.

A werkt deeltijds (32/38) bij een andere werkgever en zal fungeren als hulp in de keuken en om op te dienen en af te ruimen. Zij is sinds 25 mei 2018 aangesloten als zelfstandige in bijberoep.

Als zelfstandige in bijberoep betaalt zij geen sociale bijdragen voor een inkomen lager dan 1.499,14 euro. Gesteld dat de hulp in het café kosteloos is, zal zij dus zowel met als zonder aansluiting als zelfstandige geen bijdragen betalen.

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

Het aanvraagformulier is summier ingevuld en verwijst voornamelijk naar het begeleidend schrijven, opgesteld door Accountant CVBA Y.

Er werden bijkomende vragen gesteld per mail, waarbij weinig toelichting werd gegeven. Op de uitnodiging om ter zitting te verschijnen werd niet ingegaan.

Wat betreft **de wil der partijen** vermeldt de aanvraag “*zelfstandigen, vrij medewerker*”. De aanvraag bevat een verklaring van de zaakvoeders dd. 2 mei 2018 waarin wordt gesteld: “*Mevrouw A is met ingang van 25 mei 2018 vrij medewerker van de vennootschap. Voor de bijstand van mevrouw A aan de Vennootschap wordt geen vergoeding toegekend*”.

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** wordt per mail gesteld: “*Er is geen vast uurrooster, de vennootschap doet beroep op de vrij (zelfstandig) medewerkers afhankelijk van de drukte in de zaak. Zij gaan er enkel op in als zij op dat moment beschikbaar zijn.*”

Wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt men: “*Het gaat over typische horeca-activiteiten, er zijn geen specifieke richtlijnen over hoe de aangenomen taken uitgevoerd moeten worden er zijn hoogstens onderrichtingen om tot het beoogde resultaat te komen.*”

Betreffende **de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen** wordt vermeld: “*er is geen hiërarchische structuur de vrij (zelfstandig) medewerkers zijn familieleden*”.

De commissie wijst echter ten overvloede op het arrest van het Hof van Cassatie van 17 juni 2015, dat oordeelde dat wanneer er een gezagsverhouding zou kunnen vastgesteld worden, er een Dimona-aangifte dient te gebeuren ook al is er geen sprake van een loon. Het feit dat de samenwerking gebeurt tussen familieleden sluit op zich het bestaan van de mogelijkheid tot hiërarchische controle en een gezagsverhouding niet uit.

Uit de eerder beperkte gegevens kan blijken dat er sprake is van vrijheid van organisatie van de werktijd en ook van vrijheid van organisatie van het werk.

Daarnaast is er de duidelijke wil om geen arbeidsovereenkomst tot stand te brengen en wordt gesteld dat er geen mogelijkheid is om een hiërarchische controle uit te oefenen.

Bijgevolg kan gesteld worden dat er in de voorliggende arbeidsrelatie, rekening houdende met de beperkte informatie waarover de Commissie beschikt, geen elementen zijn om te stellen dat er sprake is van een tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Er dient evenwel nogmaals benadrukt te worden dat deze beslissing gebaseerd werd op informatie die integraal werd aangeleverd door de gevolmachtigd accountant en niet rechtstreeks door de partijen van de arbeidsrelatie zelf.

Deze beslissing geldt enkel voor zover de werkelijke uitoefening van de arbeidsrelatie overeenstemt met de aan de Commissie aangereikte gegevens.

Daarnaast stelt artikel 338, §4 Arbeidsrelatieswet dat wanneer blijkt dat de elementen op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft, de beslissing van de Commissie geacht wordt nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er toe gemachtigd om dit te controleren en om na te gaan of de voorgestelde arbeidsrelatie overeenstemt met de realiteit.

Aldus uitgesproken ter zitting van 4 oktober 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.23. Dossier 129 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet

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 15 juni 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier dd. 11 juni 2018, met de handtekening van B, namens CVBA Y, gevolmachtigde van de BVBA X.
- Brief B dd. 8 juni 2018.
- Begeleidend schrijven B.
- Oprichtingsakte BVBA X dd. 13 april 2018.
- Verklaring zaakvoerders dd. 2 mei 2018.
- Volmacht dd. 16 april 2018.

Gelet op de brief dd. 28 juni 2018 waarbij de CVBA Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de mail dd. 1 augustus 2018 waarbij de CVBA Y herinnerd wordt aan het schrijven dd. 28 juni 2018;

Gelet op de mail dd. 10 augustus 2018 waarin de bijkomende inlichtingen worden ontvangen;

Gelet op de mail dd. 20 augustus 2018 waarbij de CVBA Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 21 augustus 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 19 september 2018 waarbij dhr. C, dhr. D en mevr. E via de CVBA Y op de hoogte worden gebracht van het feit dat hun aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de mail dd. 28 september 2018 waarbij de CVBA Y laat weten dat geen van de betrokkenen aanwezig, noch vertegenwoordigd, zal zijn op de zitting;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de CVBA Y, met maatschappelijke zetel gevestigd te xxx. Deze aanvraag gebeurde namens de BVBA X en mevr. A.

De maatschappelijke zetel van de BVBA X is gevestigd op het adres xxx. Deze vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer. XXXX.XXX.XXX.

De vennootschap werd op 13 april 2018 opgericht door C (RR XX.XX.XX. XXX XX) en D (RR XX.XX.XX XXX XX). Beide bezitten de helft van de aandelen van de vennootschap en zijn allebei zaakvoerder. De vennootschap baat een horecazaak, genaamd Bistro Z, uit op de maatschappelijke zetel.

Mevr. E(XX.XX.XX XXX XX) is de echtgenote van C. Zij wenst als zelfstandige te helpen in deze zaak en dit als hulp in de keuken en om op te dienen en af te ruimen.

Naast voorliggende aanvraag diende de CVBA Y ook nog aanvragen in met betrekking tot de arbeidsrelaties tussen de BVBA X enerzijds en A (vriendin van zaakvoerder D) en F (zoon van zaakvoerder D) anderzijds. Deze aanvragen worden apart behandeld (dossiers 128 en 130).

Alle aanvragers stellen dit geheel vrijwillig en kosteloos te doen. In de mail van 10 augustus 2018 wordt gesteld dat de aanvragers spontaan hebben aangeboden om kosteloos in te springen in de horecazaak bij drukke momenten.

In het begeleidend schrijven bij de aanvraag wordt gesteld dat de zaakvoerders zelf de klanten bedienen en dat zij in drukke periodes beroep doen op flexi-job medewerkers. De commissie heeft vragen bij het kosteloos karakter van de activiteit en stelt zich de vraag of er geen (rechtstreekse of onrechtstreekse) voordelen worden toegekend in compensatie voor de werkzaamheden. Betrokkenen werden uitgenodigd door de commissie met de bedoeling hierover toelichting te geven, doch ze zijn niet op deze uitnodiging ingegaan.

Eis huisvrouw en zal fungeren als hulp in de keuken en om op te dienen en af te ruimen. Zij is al een aantal jaren aangesloten als zelfstandige, maar betaalt geen bijdragen omdat zij op grond van haar huwelijk het statuut “*artikel 37- afgeleide rechten*” heeft. In dat statuut betaalt zij geen sociale bijdragen voor een inkomen lager dan 1.499,14 euro. Gesteld dat de hulp in het café kosteloos is, zal zij dus zowel met als zonder aansluiting als zelfstandige geen bijdragen betalen.

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

Het aanvraagformulier is summier ingevuld en verwijst voornamelijk naar het begeleidend schrijven, opgesteld door Accountant CVBA Y.

Er werden bijkomende vragen gesteld per mail, waarbij weinig toelichting werd gegeven. Op de uitnodiging om ter zitting te verschijnen werd niet ingegaan.

Wat betreft **de wil der partijen** vermeldt de aanvraag “*zelfstandigen, vrij medewerker*”. De aanvraag bevat een verklaring van de zaakvoerders dd. 2 mei 2018 waarin wordt gesteld: “*Mevrouw E is met ingang van 25 mei 2018 vrij medewerker van de vennootschap. Voor de bijstand van mevrouw E aan de Vennootschap wordt geen vergoeding toegekend*”.

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** wordt per mail gesteld: “*Er is geen vast uurrooster, de vennootschap doet beroep op de vrij (zelfstandig) medewerkers afhankelijk van de drukte in de zaak. Zij gaan er enkel op in als zij op dat moment beschikbaar zijn.*”

Wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt men: “*Het gaat over typische horeca-activiteiten, er zijn geen specifieke richtlijnen over hoe de aangenomen taken uitgevoerd moeten worden-er zijn hoogstens onderrichtingen om tot het beoogde resultaat te komen.*”

Betreffende **de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen** wordt vermeld: “*er is geen hiërarchische structuur de vrij (zelfstandig) medewerkers zijn familieleden*”.

De commissie wijst echter ten overvloede op het arrest van het Hof van Cassatie van 17 juni 2015, dat oordeelde dat wanneer er een gezagsverhouding zou kunnen vastgesteld worden, er een Dimona-aangifte dient te gebeuren ook al is er geen sprake van een loon. Het feit dat de samenwerking gebeurt tussen familieleden sluit op zich het bestaan van de mogelijkheid tot hiërarchische controle en een gezagsverhouding niet uit.

Uit de eerder beperkte gegevens kan blijken dat er sprake is van vrijheid van organisatie van de werktijd en ook van vrijheid van organisatie van het werk.

Daarnaast is er de duidelijke wil om geen arbeidsovereenkomst tot stand te brengen en wordt gesteld dat er geen mogelijkheid is om een hiërarchische controle uit te oefenen.

Bijgevolg kan gesteld worden dat er in de voorliggende arbeidsrelatie, rekening houdende met de beperkte informatie waarover de Commissie beschikt, geen elementen zijn om te stellen dat er sprake is van een tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Er dient evenwel nogmaals benadrukt te worden dat deze beslissing gebaseerd werd op informatie die integraal werd aangeleverd door de gevolmachtigd accountant en niet rechtstreeks door de partijen van de arbeidsrelatie zelf.

Deze beslissing geldt enkel voor zover de werkelijke uitoefening van de arbeidsrelatie overeenstemt met de aan de Commissie aangereikte gegevens.

Daarnaast stelt artikel 338, §4 Arbeidsrelatieswet dat wanneer blijkt dat de elementen op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft, de beslissing van de Commissie geacht wordt nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er toe gemachtigd om dit te controleren en om na te gaan of de voorgestelde arbeidsrelatie overeenstemt met de realiteit.

Aldus uitgesproken ter zitting van 4 oktober 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.24. Dossier 130 – Nacebel 56.101 – Restauration à service complet

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 15 juni 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier dd. 11 juni 2018, met de handtekening van B, namens CVBA Y, gevolmachtigde van de BVBA X.
- Brief B dd. 8 juni 2018.
- Begeleidend schrijven B.
- Oprichtingsakte BVBA X dd. 13 april 2018.
- Verklaring zaakvoerders dd. 2 mei 2018.
- Volmacht dd. 16 april 2018.

Gelet op de brief dd. 28 juni 2018 waarbij de CVBA Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de mail dd. 1 augustus 2018 waarbij de CVBA Y herinnerd wordt aan het schrijven dd. 28 juni 2018;

Gelet op de mail dd. 10 augustus 2018 waarin de bijkomende inlichtingen worden ontvangen;

Gelet op de mail dd. 20 augustus 2018 waarbij de CVBA Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 21 augustus 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 19 september 2018 waarbij dhr. C, dhr. D Kris en dhr. F via de CVBA Y op de hoogte worden gebracht van het feit dat hun aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de mail dd. 28 september 2018 waarbij de CVBA Y laat weten dat geen van de betrokkenen aanwezig, noch vertegenwoordigd, zal zijn op de zitting;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de CVBA Y, met maatschappelijke zetel gevestigd te xxx. Deze aanvraag gebeurde namens de BVBA X en dhr. F.

De maatschappelijke zetel van de BVBA X is gevestigd op het adres xxx. Deze vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer. XXXX.XXX.XXX.

De vennootschap werd op 13 april 2018 opgericht door C (RR XX.XX.XX XXX XX) en D (RR XX.XX.XX XXX XX). Beide bezitten de helft van de aandelen van de vennootschap en zijn allebei zaakvoerder. De vennootschap baat een horecazaak, genaamd Bistro Z, uit op de maatschappelijke zetel.

Dhr. F (XX.XX.XX XXX XX) is de zoon van D. Hij wenst als zelfstandige te helpen in deze zaak en dit als hulp aan de bar.

Naast voorliggende aanvraag diende de CVBA Y ook nog aanvragen in met betrekking tot de arbeidsrelaties tussen de BVBA X enerzijds en E (echtgenote van zaakvoerder C) en A (vriendin van zaakvoerder D) anderzijds. Deze aanvragen worden apart behandeld (dossiers 128 en 129).

Alle aanvragers stellen dit geheel vrijwillig en kosteloos te doen. In de mail van 10 augustus 2018 wordt gesteld dat de aanvragers spontaan hebben aangeboden om kosteloos in te springen in de horecazaak bij drukke momenten.

In het begeleidend schrijven bij de aanvraag wordt gesteld dat de zaakvoerders zelf de klanten bedienen en dat zij in drukke periodes beroep doen op flexi-job medewerkers. De commissie heeft vragen bij het kosteloos karakter van de activiteit en stelt zich de vraag of er geen (rechtstreekse of onrechtstreekse) voordelen worden toegekend in compensatie voor de werkzaamheden. Betrokkenen werden uitgenodigd door de commissie met de bedoeling hierover toelichting te geven, doch ze zijn niet op deze uitnodiging ingegaan.

F is de zaakvoerder van BVBA W (KBO XXXX.XXX.XXX) en is al aangesloten als zelfstandige in hoofdberoep. Hij betaalt dus al sociale bijdragen. Gesteld dat de hulp in het café kosteloos is, zal er dus geen impact zijn op de hoogte van de bijdragen, gezien die worden berekend op het inkomen.

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

Het aanvraagformulier is summier ingevuld en verwijst voornamelijk naar het begeleidend schrijven, opgesteld door Accountant CVBA Y.

Er werden bijkomende vragen gesteld per mail, waarbij weinig toelichting werd gegeven. Op de uitnodiging om ter zitting te verschijnen werd niet ingegaan.

Wat betreft **de wil der partijen** vermeldt de aanvraag "*zelfstandigen, vrij medewerker*". De aanvraag bevat een verklaring van de zaakvoerders dd. 2 mei 2018 waarin wordt gesteld: "*De heer F is met ingang van 25 mei 2018 vrij medewerker van de vennootschap. Voor de bijstand van de heer F aan de Vennootschap wordt geen vergoeding toegekend*".

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** wordt per mail gesteld: "*Er is geen vast uurrooster, de vennootschap doet beroep op de vrij (zelfstandig) medewerkers afhankelijk van de drukte in de zaak. Zij gaan er enkel op in als zij op dat moment beschikbaar zijn.*"

Wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt men: "*Het gaat over typische horeca-activiteiten, er zijn geen specifieke richtlijnen over hoe de aangenomen taken uitgevoerd moeten worden er zijn hoogstens onderrichtingen om tot het beoogde resultaat te komen.*"

Betreffende **de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen** wordt vermeld: "*er is geen hiërarchische structuur de vrij (zelfstandig) medewerkers zijn familieleden*".

De commissie wijst echter ten overvloede op het arrest van het Hof van Cassatie van 17 juni 2015, dat oordeelde dat wanneer er een gezagsverhouding zou kunnen vastgesteld worden, er een Dimona-aangifte dient te gebeuren ook al is er geen sprake van een loon. Het feit dat de samenwerking gebeurt tussen familieleden sluit op zich het bestaan van de mogelijkheid tot hiërarchische controle en een gezagsverhouding niet uit.

Uit de eerder beperkte gegevens kan blijken dat er sprake is van vrijheid van organisatie van de werktijd en ook van vrijheid van organisatie van het werk.

Daarnaast is er de duidelijke wil om geen arbeidsovereenkomst tot stand te brengen en wordt gesteld dat er geen mogelijkheid is om een hiërarchische controle uit te oefenen.

Bijgevolg kan gesteld worden dat er in de voorliggende arbeidsrelatie, rekening houdende met de beperkte informatie waarover de Commissie beschikt, geen elementen zijn om te stellen dat er sprake is van een tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Er dient evenwel nogmaals benadrukt te worden dat deze beslissing gebaseerd werd op informatie die integraal werd aangeleverd door de gevolmachtigd accountant en niet rechtstreeks door de partijen van de arbeidsrelatie zelf.

Deze beslissing geldt enkel voor zover de werkelijke uitoefening van de arbeidsrelatie overeenstemt met de aan de Commissie aangereikte gegevens.

Daarnaast stelt artikel 338, §4 Arbeidsrelatieswet dat wanneer blijkt dat de elementen op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft, de beslissing van de Commissie geacht wordt nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er toe gemachtigd om dit te controleren en om na te gaan of de voorgestelde arbeidsrelatie overeenstemt met de realiteit.

Aldus uitgesproken ter zitting van 4 oktober 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.25. Dossier 132 – Nacebel 79.901 – Services d’information touristique

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 20/6/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- différents échanges de mail et conversations WhatsApp concernant :
 - o la supervision et le contrôle des guides (Annexe 1) ;
 - o les instructions strictes données par la société Y et l’exclusivité demandée par Y (Annexe 2) ;
 - o les instructions et les sanctions qui en découlent en cas de non-respect (Annexe 3) ;
 - o la surveillance (Annexe 4) ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail, via Google Drive, en date du 8/8/2018 et du 13/8/2018, soit :

- **Différents exemplaires de factures** : commissions payées par les guides à Y pour les Free Tour, prestations des guides envoyées à Y Sprl ou Z Sprl ;
- **Différents exemplaires de photos de groupe** prises par les guides avec les touristes ;
- **Par rapport à l’horaire de travail défini par Y** : capture d’écran des invitations (horaires) via Google Calendar, conversations WhatsApp / échanges de mails ayant pour objet les conséquences pour le guide en cas de refus ou d’absences et des demandes de justification ;
- **Matériel de formation** : anecdotes/ informations sur Bruxelles, Lonely Planet Bruselas, Tour de la Cerveza (Matériel de Formation de Y), Free Tour Zona Europea + Atomium (Matériel de Formation de Y), Free Tour Alternativo por Bruselas (Matériel de Formation de Y) ;
- **Par rapport aux instructions données par Y** : Manuel + Kit del buen guia (rédigé par Y, « *Como proceder en visitas BXL* ») ;
- **Différentes photos de l’équipement** : uniforme (parapluie, veste) et accessoires ;
- Document relatif à la vente de Free Tours - effectués en Belgique par des guides travaillant avec Y - par une agence en Espagne ;
- **Documents relatifs aux « enveloppes »** (argent dû par les touristes à Y et récolté dans le bus par les guides pour Y) : listes , échanges WhatsApp, échange de mails ;
- Lien vers les **commentaires des clients** sur le site web de Y ;
- Lien vers **Trip Advisor** ;

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

Attendu que Monsieur X été entendu en date du 20/7/2018 ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 11/7/2017 au 28/5/2018 lors de sa relation de travail avec la société Y ;

Que l'intéressé travaillait pour cette période en tant que travailleur indépendant comme guide touristique avec la société Y ;

Qu'il résulte, par ailleurs, du formulaire de demande et des informations communiquées oralement et par mail au secrétariat de la commission, que la relation de travail a pris fin au moment de la demande ;

Que, par conséquent, au vu de l'objectif de la Loi-programme (I) du 27/12/2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « *ruling social* » attribuée à la Commission, celle-ci ne peut se prononcer sur une demande relative à une relation de travail qui a pris fin au moment de la demande ;

Que la demande n'est pas recevable ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable car la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 20/9/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.26. Dossier 133 – Nacebel 79.901 – Services d’information touristique

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 25/6/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- différents échanges de mail et conversations WhatsApp concernant :
 - o la supervision et le contrôle des guides (Annexe 1) ;
 - o les instructions strictes données par la société Y et l’exclusivité demandée par Y (Annexe 2) ;
 - o les instructions et les sanctions qui en découlent en cas de non-respect (Annexe 3) ;
 - o la surveillance (Annexe 4) ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail, via Google Drive, en date du 8/8/2018 et du 13/8/2018, soit :

- **Différents exemplaires de factures** : commissions payées par les guides à Y pour les Free Tour, prestations des guides envoyées à Y Sprl ou Z Sprl ;
- **Différents exemplaires de photos de groupe** prises par les guides avec les touristes ;
- **Par rapport à l’horaire de travail défini par Y** : capture d’écran des invitations (horaires) via Google Calendar, conversations WhatsApp / échanges de mails ayant pour objet les conséquences pour le guide en cas de refus ou d’absences et des demandes de justification ;
- **Matériel de formation** : anecdotes/ informations sur Bruxelles, Lonely Planet Bruselas, Tour de la Cerveza (Matériel de Formation de Y), Free Tour Zona Europea + Atomium (Matériel de Formation de Y), Free Tour Alternativo por Bruselas (Matériel de Formation de Y) ;
- **Par rapport aux instructions données par Y** : Manuel + Kit del buen guia (rédigé par Y, « *Como proceder en visitas BXL* ») ;
- **Différentes photos de l’équipement** : uniforme (parapluie, veste) et accessoires ;
- Document relatif à la vente de Free Tours - effectués en Belgique par des guides travaillant avec Y - par une agence en Espagne ;
- **Documents relatifs aux « enveloppes »** (argent dû par les touristes à Y et récolté dans le bus par les guides pour Y) : listes , échanges WhatsApp, échange de mails ;
- Lien vers les **commentaires des clients** sur le site web de Y ;
- Lien vers **Trip Advisor** ;

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 ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 20/7/2018 ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 1/10/2017 au 1/7/2018 lors de sa relation de travail avec la société Y ;

Que l'intéressée travaillait, durant cette période, en tant que travailleuse indépendante comme guide touristique avec la société Y ;

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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

1. La volonté des parties

Attendu qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Madame X en l'espèce, que le fait d'exercer l'activité en tant que travailleur indépendant semble résulter principalement de la volonté de Y ;

Que la demanderesse considère quant à elle que la relation de travail aurait dû être une relation salariée ;

2. La liberté d'organisation du temps de travail

Attendu qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Madame X que celle-ci n'avait pas la possibilité de fixer elle-même son temps de travail ;

Qu'en effet, pour fixer l'horaire de travail, Y envoie des demandes via Google Calendar, voir exemple ci-dessous :



Que Y insiste sur le fait que lorsqu'un guide refuse la demande, il doit le justifier, voyez en ce sens le contenu d'un mail du 22/6/2017 et du 24/1/2018 envoyés par Y :

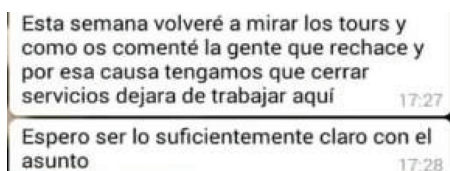
Os agradeceríamos si a partir de ahora, cuando rechazéis un tour nos podéis indicar brevemente la razón, para así conocerla e intentar ser lo más efectivo posible en la organización de la disponibilidad.

Traduction libre : « *Pourriez-vous, à partir de maintenant, quand vous refusez un tour, en préciser brièvement la raison afin d'essayer d'être le plus efficace possible dans l'organisation des disponibilités.* »

Simplemente, preguntarnos por qué no podéis trabajar el domingo 28/01 ya que hemos visto que habéis rechazado las invitaciones. Nos gustaría saber si es por algún motivo en especial pues, necesitaríamos a gente para los Free tour por Brujas.

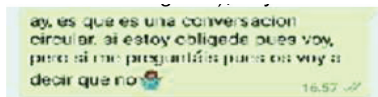
Traduction libre : « *Nous nous demandons simplement pourquoi vous ne pouvez pas travailler le dimanche 28/01, nous avons remarqué que vous avez refusé les invitations. Nous souhaiterions savoir si c'est pour un motif particulier car nous avons besoin de guides pour les Free tour à Brugge.* »

Que, de plus, d'une part, lors de conversations WhatsApp, Y menace les guides d'une rupture des relations professionnelles en cas d'annulation d'une visite en raison de l'absence de l'un d'entre eux, voyez le message ci-dessous envoyé par Y :



Traduction libre : « *Cette semaine je vais regarder les tours et comme je l'ai déjà précisé, si quelqu'un (lire : un guide) en refuse un et que pour cette raison nous devons annuler, alors cette personne arrêtera de travailler ici (lire : avec Y). J'espère avoir été suffisamment clair.* »

D'autre part, lorsqu'un guide refuse une demande et malgré les justifications données, Y insiste tout de même par message WhatsApp pour que le guide en question fasse la prestation demandée (pression exercée sur le guide), voyez en ce sens un extrait de la conversation (réponse de la guide) :



Traduction libre : « C'est une conversation qui tourne en rond, si je suis obligée je vais le faire mais si tu me le demandes alors je dis non. »

Qu'ainsi, Madame X n'avait pas réellement la liberté d'organiser son temps de travail ;

3. La liberté d'organisation du travail

Attendu que Y fournit du matériel de formation aux guides qui travaillent avec elle, tels que : document relatif à des anecdotes/ informations sur Bruxelles, Pdf du Lonely Planet Bruselas, Tour de la Cerveza (Matériel de Formation de Y), Free Tour Zona Europea + Atomium (Matériel de Formation de Y), Free Tour Alternativo por Bruselas (Matériel de Formation de Y) ;

Que ces documents sont distribués à titre informatif ;

Que, cependant, Y fournit également un manuel, un « *Kit del buen guia* » (rédigé par Y) et le document « *Como proceder en visitas BXL* » ;

Que ceux-ci :

- comprennent différentes instructions ;
- comprennent le prix des prestations défini par Y (document « *Kit + Manuel del buen guía* » ; Otras cuestiones, Kit 3.9. :

9º En este apartado queremos especificar **los sueldos** por servicios realizados:

- Medio día (todas las ciudades, sin quedarse a recoger): 55€
- Día completo (Brujas y Gante o una ciudad sola pero con recogida): 92,50€ (incluye comida)
- Tour de la cerveza belga: las tres primeras personas para el guía (restando los gastos) + 3€ por cada cliente extra que acuda
- Free tours: a partir de la novena persona 2€ para la empresa (hasta 19). De la 1ª hasta la 8ª persona todo lo recaudado será para el guía. Cuando sean grupos mayores de 20, se deberá dar 2€ a Y desde el primer cliente.
- Privados: si es de medio día (55€) y se fuese de día completo (82,50€)
- Reservas para otras excursión: 20€/persona si una excursión en bus y 10€/persona si es una excursión a pie

Traduction libre : « Dans cette partie nous souhaitons préciser les salaires pour les services réalisés :

- *Demi jour (toutes les villes, sans assurer le retour) : 55 € ;*
- *Jour complet (Bruges et Gand ou une ville seule en revenant avec les clients) : 92,5 € (repas inclus) ;*

- *Tour de la bière belge : les trois premières personnes pour le guide (soustrayant les dépenses) + 3 € pour chaque client extra ;*
- *Free Tours : à partir de la 9^{ème} personne 2 € pour l'entreprise (jusqu'à 19 [personnes]). De la 1^{ère} jusqu'à la 8^{ème} personne, tout l'argent collecté pour le guide. Quand il s'agit de groupes de plus de 20 personnes, il faudra donner 2 € à Y dès le premier client ;*
- *Tours privés : s'il s'agit d'une demi-journée (55 €) et s'il s'agit d'un jour complet (82,5 €) ;*
- *Réservations pour d'autres excursions : 20 €/personne s'il s'agit d'une excursion en bus et 10€/personne s'il s'agit d'une excursion à pied. » ;*

- insistent sur l'exclusivité (le guide travaillant avec Y ne peut prévoir des visites guidées avec une autre entreprise concurrente, voir document Kit + Manuel del buen guía (Otras cuestiones, Kit 3.5 – voir également Annexe 2 du formulaire de demande) :

5º El trabajo de guía no impide compaginarlo con otras labores aunque, no se debe trabajar también como guía **en otras empresas turísticas** que formen parte de nuestra competencia

Traduction libre : « *Le travail de guide n'empêche pas d'exercer d'autres activités, cependant, vous ne pouvez travailler comme guide pour d'autres entreprises touristiques qui font partie de la concurrence.* » ;

- et prévoient une surveillance des guides (via des guides superviseurs), voyez en ce sens l'annexe 1 au formulaire de demande (email du 24/4/2018) dont extrait ci-dessous :

Mañana si te parece bien, se trata de que sigas el tour de Manuel, analices sus puntos fuertes y débiles, hagas un pequeño informe sobre su tour y le manifiestes qué debe cambiar, qué debe leer, ver, estudiar, Mejorar, a fin de cuentas. También asegurarte del mejor lugar para la foto grupo. de que se patrocinan el resto de destinos y las redes sociales. Que se incentiva el comentar en tripadvisor y lo más importante. "LAS VENTAS" hay que tener claro, cómo, cuando y donde vender y por supuesto, que dé resultado.

Traduction libre : « *Demain, si cela te convient, tu suivras le tour de Manuel et analyseras ses points forts et ses points faibles. Tu feras un petit rapport sur son tour et tu lui indiqueras ce qu'il doit changer, lire, voir, étudier, bref ce qu'il doit améliorer.*

Tu t'assureras également que la photo de groupe soit prise au meilleur endroit, qu'il fasse la promotion des autres destinations et des médias sociaux, qu'il encourage à commenter sur TripAdvisor, et le plus important : « LES VENTES » (il faut s'assurer clairement : comment, quand et où il vend afin que cela donne des résultats). »

Qu'en cas de non-respect des instructions, des pénalités sont prévues – voir Annexe 3 du formulaire de demande : pénalités financières si le guide ne rentre pas dans tel magasin ou tel musée, s'il est peu visible, s'il n'arrive pas 30 minutes à l'avance, s'il ne laisse pas les parapluies ouverts jusqu'à la fin de la première explication, s'il n'a pas le carnet de réservation, s'il ne prend pas de photo de groupe ;

Voyez en ce sens un extrait d'un mail du 30/5/2018 envoyé par Y :

Por tanto, cuando nos avisen de que no han visto al guía de Y se penalizará con 20 euros. En los freetours en general también habrá penalizaciones:

- no colocarse como debemos, es decir poco visibles y dejar que otras empresas nos tapen
- no llegar como mínimo 30 minutos antes
- no estar en las plazas con los paraguas abiertos, hasta terminar la primera explicación
- no tener talonarios (ya pedi que me aviséis aquellos que no tenían)

estas faltas se penalizaran con 0 50 € por clientes, es decir: si llevo 10 pax y alguien llega tarde sin avisar y sin motivo debe pagar aparte de lo normal 5 €

Traduction libre : « Par conséquent, si on nous informe qu'ils (à lire : le musée de la bière) n'ont pas vu le guide Y, celui-ci sera pénalisé de 20 €. De manière générale, il y aura aussi des pénalisations pour les Free tours si :

- vous n'êtes pas placés correctement, c'est-à-dire peu visibles et en laissant les autres entreprises vous cacher ;
- vous n'arrivez pas minimum 30 minutes à l'avance ;
- vous n'avez pas les parapluies ouverts jusqu'à la fin de la première explication ;
- vous n'avez pas de carnet de réservation (je vous avais demandé de m'en informer si vous n'en aviez pas).

Ces manquements seront pénalisés à hauteur de 0,50 € par client, c'est-à-dire que si vous avez un groupe de 10 personnes et que vous arrivez en retard sans prévenir et sans raison, vous devrez payer un supplément de 5 €. »

Que le guide est tenu de prendre une photo du groupe afin d'attester du nombre de visiteurs pour déterminer le montant des commissions dues (audition de Madame X et photos figurant à l'annexe X) ;

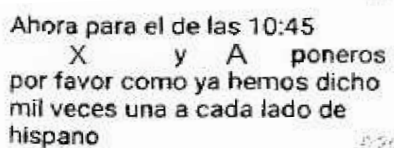
Qu'un uniforme est fourni par Y, que celui-ci doit être porté par le guide à chaque visite ;

Qu'ainsi, Madame X n'avait pas réellement la liberté d'organiser son travail ;

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Attendu qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, Y prévoit une surveillance des guides ;

Que, d'une part, Y se sert de la webcam de la Grand-Place de Bruxelles pour donner des instructions aux guides via un groupe WhatsApp, voyez en ce sens l'Annexe 4 du formulaire de demande et plus particulièrement le message ci-dessous envoyé par Y (quant au placement des guides sur la Grand-Place) :



Ahora para el de las 10:45
X y A poneros
por favor como ya hemos dicho
mil veces una a cada lado de
hispano

Traduction libre : « X et A mettez-vous s'il vous plait comme on l'a déjà dit 1000 fois, une de chaque côté de « Hispano (Tour) » ».

Qu'il s'agit là d'un contrôle direct sur l'exécution de la prestation. Un tel contrôle est révélateur de l'existence d'un lien de subordination. En effet, le fait de pouvoir être surveillé à tout moment dans l'exécution de la prestation et de recevoir un ordre imposant une rectification immédiate dans l'exécution de celle-ci, est caractéristique du lien d'autorité ;

Que, d'autre part, des guides superviseurs suivent les guides lors de visites guidées et font des rapports écrits – voir Annexe 1 du formulaire de demande (voir supra) ;

Qu'un certain nombre de pénalités sont prévues si les instructions établies par Y ne sont pas respectées (voir Annexe 3 du formulaire de demande – *voir supra*) ;

Qu'ainsi, un contrôle hiérarchique était bien exercé sur Madame X ;

Attendu que, par conséquent, au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant.

Par ces motifs et au vu de tous les éléments susmentionnés, la Commission administrative décide que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée ;
- les éléments qui lui ont été soumis **contredisent la qualification de travail indépendant** actuellement proposée par Y ;
- l'examen du dossier révèle suffisamment d'éléments permettant de conclure que la relation de travail exécutée selon les modalités proposées par Y, doit être considérée comme une **relation de travail salarié**.

Ainsi décidé à la séance du 20/9/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.27. Dossier 134 – Nacebel 79.901 – Services d’information touristique

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 28/6/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- différents échanges de mail et conversations WhatsApp concernant :
 - o la supervision et le contrôle des guides (Annexe 1) ;
 - o les instructions strictes données par la société Y et l’exclusivité demandée par Y (Annexe 2) ;
 - o les instructions et les sanctions qui en découlent en cas de non-respect (Annexe 3) ;
 - o la surveillance (Annexe 4) ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail, via Google Drive, en date du 8/8/2018 et du 13/8/2018, soit :

- **Différents exemplaires de factures** : commissions payées par les guides à Y pour les Free Tour, prestations des guides envoyées à Y Sprl ou Z Sprl ;
- **Différents exemplaires de photos de groupe** prises par les guides avec les touristes ;
- **Par rapport à l’horaire de travail défini par Y** : capture d’écran des invitations (horaires) via Google Calendar, conversations WhatsApp / échanges de mails ayant pour objet les conséquences pour le guide en cas de refus ou d’absences et des demandes de justification ;
- **Matériel de formation** : anecdotes/ informations sur Bruxelles, Lonely Planet Bruselas, Tour de la Cerveza (Matériel de Formation de Y), Free Tour Zona Europea + Atomium (Matériel de Formation de Y), Free Tour Alternativo por Bruselas (Matériel de Formation de Y) ;
- **Par rapport aux instructions données par Y** : Manuel + Kit del buen guia (rédigé par Y, « *Como proceder en visitas BXL* ») ;
- **Différentes photos de l’équipement** : uniforme (parapluie, veste) et accessoires ;
- Document relatif à la vente de Free Tours - effectués en Belgique par des guides travaillant avec Y - par une agence en Espagne ;
- **Documents relatifs aux « enveloppes »** (argent dû par les touristes à Y et récolté dans le bus par les guides pour Y) : listes , échanges WhatsApp, échange de mails ;
- Lien vers les **commentaires des clients** sur le site web de Y ;
- Lien vers **Trip Advisor** ;

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

Attendu que Madame X n'a pas demandé à être entendue ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 1/7/2017 au 22/6/2018 lors de sa relation de travail avec la société Y ;

Que l'intéressée travaillait pour cette période en tant que travailleuse indépendante comme guide touristique avec la société Y ;

Qu'il résulte, par ailleurs, du formulaire de demande et des informations communiquées par mail au secrétariat de la commission, que la relation de travail a pris fin au moment de la demande ;

Que, par conséquent, au vu de l'objectif de la Loi-programme (I) du 27/12/2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « *ruling social* » attribuée à la Commission, celle-ci ne peut se prononcer sur une demande relative à une relation de travail qui a pris fin au moment de la demande ;

Que la demande n'est pas recevable ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable car la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 20/9/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.28. Dossier 135 – Nacebel 47.716 – Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme enfant et bébé

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 26/7/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- différents échanges de mail ;
- documents Excel ;
- différentes factures.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 3/9/2018 soit :

- la réponse aux questions complémentaires posées par la CRT en date du 27/8/2018 ;
- différents documents : email, factures prestataires, factures DHL, devis prestataire.

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 ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 20/9/2018 ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, des pièces y annexées, des informations complémentaires communiquées et de l'audition de Monsieur X ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société SHAWNE APPLEBEE INTERNATIONAL Sprl et Monsieur X ;

Que la société Y Sprl a plusieurs activités. D'une part, le service et conseil informatique et, d'autre part, l'activité liée à Z (cours de danse, DJ, vente d'accessoires de danse, ...) ;

Que Monsieur X collaborait avec la société Y Sprl pour l'activité liée à Z ;

Que Monsieur X s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période d'activité avec la société précitée c'est-à-dire à partir du 1/11/2017 ;

Que Monsieur X considère que l'activité qu'il exerce/exerçait en Belgique pour la société belge Y Sprl devrait en fait être considérée comme une relation de travail salariée ;

Que l'activité vise la distribution de produits et services liés à la pratique des danses latines ;

Que l'activité de Monsieur X consiste en : la participation à des événements et festivals pour la vente de produits et services (mais également en tant que DJ ou danseur), l'organisation d'événements (tels que festivals, stages ...), la gestion de commandes des clients ou d'approvisionnement, la gestion des expéditions et les relations avec les transporteurs, ...

Que Monsieur X a le statut d'auto-entrepreneur français ;

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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

1. La volonté des parties

Attendu qu'en l'espèce, la volonté initiale des parties de conclure une relation de travail indépendant semble résulter à suffisance des déclarations des parties à la relation de travail telles qu'elles apparaissent dans les documents transmis ainsi que suite à l'audition respective de celles-ci ;

Qu'en effet, il semble que Monsieur X souhaitait lors du début de la relation de travail conserver son statut d'auto-entrepreneur en France ;

2. La liberté d'organisation du temps de travail

Attendu que Monsieur X considère que la société exerçait un contrôle important quant à l'organisation du temps de travail ;

Que Monsieur X n'a pas d'horaire fixe de travail à respecter ou de lieu de travail fixe ;

Qu'il doit / devait cependant être présent pour les livraisons ;

Que le fait que la société lui demande des justifications concernant l'avancée de certains projets / réalisation de certaines tâches ou que des échéances soient prévues ne signifie pas que Monsieur X ne peut/pouvait organiser son temps de travail ;

Que parallèlement à l'exercice de sa nouvelle activité, Monsieur X a poursuivi l'exercice de ses autres activités en sa qualité d'auto-entrepreneur en France ;

3. La liberté d'organisation du travail

Attendu que le fait que la société donne/donnait à Monsieur X certaines instructions concernant les tâches à accomplir (tel que le fait de devoir utiliser pour certaines tâches une méthode de travail particulière ou certains outils de communication) ne peut pas être considéré comme une réelle limitation de sa liberté d'organiser son travail ;

Que ce type de « *contrôle* » s'apparente plus à de la gestion d'entreprise ;

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Attendu que le fait que la société demande d'être mise en copie des emails la concernant ne semble pas pouvoir être constitutif d'un réel contrôle hiérarchique ;

Que le fait qu'il soit demandé à Monsieur X de faire certaines tâches dans un temps limité n'entraîne pas nécessairement un lien de subordination ;

Que le fait que la société valide les commandes et les dépenses liées à l'activité de la société n'est également pas constitutif d'un réel contrôle hiérarchique ;

Que le contrôle exercé par la société semblait se limiter essentiellement au contrôle des ventes ;

Que le fait que la société ait ajusté unilatéralement certains montants forfaitaires semble découler directement du fait que certaines prestations n'ont pas été fournies ;

Qu'il ne s'agit donc pas d'un élément caractéristique du lien de subordination ;

Attendu que, par conséquent, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande (ainsi que ses annexes et l'audition de l'intéressé) ne contredisent pas la qualification de contrat de travail indépendant donné initialement par les parties à cette collaboration ;

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

Ainsi décidé à la séance du 20/9/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.29. Dossier 136 – Nacebel 86.220 – Activités des médecins spécialistes

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 **26/7/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de travail daté du 20/7/2018 ;

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 ;

Attendu que Maître V (représentante de la partie demanderesse) a été entendue en date du 20/9/2018 ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que la demande vise la relation de travail entre le cabinet médical Y et Madame X (épouse de Monsieur Z, gérant de la société Y) ;

Que Madame X souhaite travailler en tant qu'employée administrative dans le cabinet médical de son époux, à partir du 16/8/2018, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à raison de 25 heures par semaine selon un horaire fixe ;

Que la demanderesse 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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

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

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, du contrat de travail et de l'audition de Maître que :

- Les tâches de Madame X sont principalement des tâches administratives relatives au secrétariat telles que : réception, accueil patients, gestion de documents administratifs, préparation de documents comptables ;
- Ces différentes tâches, déterminées par le médecin prescripteur (Monsieur Z), sont exercées sous sa supervision. Monsieur Z pourra à tout moment donner une appréciation sur les prestations fournies ainsi que donner des recommandations pour l'adaptation des tâches et leur amélioration ;
- Madame X ne détient/détiendra aucune part sociale et n'exerce/exercera aucun mandat dans la société ;
- Madame X doit/devra respecter son horaire de travail (fixe) 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 décidé à la séance du 20/9/2018

Le Président,
Jean-François Neven

5.30. Dossier 137 – Nacebel 74.300 – Traduction et interprétation

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 4/7/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- l'acte de constitution de la société ;

Vu les informations complémentaires communiquées par mail en date du 10/8/2018 ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que la demande vise la relation de travail entre la société Z et Monsieur Y (époux de Madame X, gérante de la société Z) ;

Que Monsieur Y souhaite travailler en tant que travailleur salarié dans la SPRL Z pour « *tous travaux en relation avec le diplôme d'ingénieur électromécanicien et la traduction et la publication de documents et plus généralement à toutes activités reliées aux activités reprises dans les statuts de la société* » (voir formulaire de demande) ;

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

Que la société exerce une activité dans le cadre de la réalisation de documentaire et de traduction ;

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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties ;

Que Monsieur Y est actuellement (depuis le 2 février 2015) associé actif de la SPRL dans laquelle il détient 50% des parts au même titre que son épouse qui est gérante ;

Qu'est qualifié d'associé actif, l'associé dans une société qui y exerce une activité en vue de faire fructifier le capital qui lui appartient en partie²³;

Qu'un associé actif est considéré comme un travailleur indépendant pour l'application du statut social des travailleurs indépendants ²⁴;

Qu'il accomplit en principe son activité en dehors de tout lien de subordination car il est libre d'organiser son travail sans contrôle hiérarchique et participe aux décisions prises par la société. Il s'agit cependant là d'une présomption réfragable ;

Que la détention de parts sociales ne suffit pas pour écarter ou conclure à l'existence d'un lien de subordination²⁵;

Qu'ainsi, la circonstance qu'un travailleur détienne une part importante ou non du capital n'est pas en soi exclusif du lien de subordination²⁶;

²³ Cass., 16 janvier 1978, *Pas.*, 1978, I, p.558 et Cass., 12 janvier 1995, R.W., 1995-1996, p. 309.

²⁴ Article 3, §1^{er}, al.1^{er} AR n°38 du 27 juillet 1967.

²⁵ L. Dear, « *Le statut social du dirigeant d'entreprise* », *J.T.T.*, 2013, p.378.

²⁶ Cass, 14 janvier 2002, ONSS c/C et B, *Pas.* 2002, n° 21, C.T. Bruxelles, 19 avril 2007, *J.T.T.*, 2007,p.243 ; L. Dear, op.cit, p.378.

Que le fait qu'un associé actif paie ses parts sociales et perçoive des dividendes n'exclut pas que les activités en faveur de la société s'exécutent dans les liens d'un contrat de travail²⁷;

Qu'en effet, il pourrait en être ainsi, en particulier, lorsque le nombre de parts sociales détenues est peu important ou lorsque le gérant se comporte comme un véritable employeur²⁸;

Qu'il appartient aux demandeurs de démontrer dès lors que l'activité exercée par Monsieur Y sera désormais effectuée sous un lien d'autorité dans le cadre d'une relation de travail salariée ;

Que, l'activité va s'exercer dans le cadre de la spécialité professionnelle de Monsieur Y, de sorte que la réalité d'une autorité dans le chef de Madame X par rapport à ses activités est difficile à rapporter ;

Que l'indépendance technique n'exclut cependant pas la possibilité d'un lien de subordination ;

Qu'il est, par ailleurs, concevable que Madame X en tant que gérante s'occupe de la gestion de la société dans son ensemble et que Monsieur Y, en sa qualité d'associé actif, fasse fructifier le capital par sa seule activité, qui relève du secteur aéronautique, sans aucune ingérence de Madame X à cet égard ;

Que le statut d'époux de la gérante de la société n'est pas, non plus, en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Attendu qu'au regard de la situation décrite dans la demande et des informations complémentaires reçues, la preuve n'est néanmoins pas suffisamment apportée qu'un contrôle hiérarchique puisse être effectué par la gérante ;

Que la Commission au vu des éléments communiqués doute que la gérante (épouse de Monsieur Y) puisse se comporter comme un véritable employeur ;

Qu'en effet, le fait de signer les ordres de missions et que certaines d'entre elles soient accomplies dans les locaux de la société, ne paraît pas suffisant pour constater l'existence d'un contrôle hiérarchique sur l'exécution du travail ou encore la possibilité d'une surveillance sur les résultats obtenus ;

Que, par ailleurs, le principe de révocation ad nutum du gérant est applicable s'agissant d'un gérant non statutaire ;

Qu'ainsi, en sa qualité d'associé non minoritaire, Monsieur Y pourrait demander la convocation de l'assemblée générale et voter la révocation des pouvoirs de gérance de son épouse ce qui paralyserait la société, chacun ayant un pourcentage de parts égales²⁹;

27 Ch-E. Clesse, « L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants – Aux frontières de la fausse indépendance », in *Pratiques du droit* 64, 3^{ème} édition, Wolters Kluwer 2015, p.310.

28 C. Trav. Bxl, 27 mai 2015, inédit, RG 2013/AB/1072.

29 Voyez en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 20 novembre 2013 [R.G. 2012/AM/484] qui considère notamment que le pouvoir de révocation ad nutum détenu par l'assemblée générale et dans laquelle siège l'associé majoritaire sollicitant d'être également employé dans la société, est difficilement compatible avec l'existence d'un lien de subordination : « Pour la cour, la relation de travail subordonnée ne peut exister entre une société et son actionnaire majoritaire dès lors que ce dernier peut convoquer à tout moment une assemblée générale pour mettre fin au mandat de l'administrateur délégué (en l'occurrence le détenteur du solde du capital), celui-ci étant la personne physique par l'entremise de laquelle l'autorité patronale est exercée. La cour reprend, sur cette question, les développements faits en doctrine sur le principe de la révocabilité « ad nutum » des administrateurs par l'assemblée générale. » (www.terralaboris.be)

Qu'en ce qui concerne la délégation de pouvoir, celle-ci ayant été conférée par l'assemblée générale, la gérance reste sous la surveillance de cette dernière qui a le pouvoir non seulement de délimiter les pouvoirs de gestion de la gérante mais également de fixer la rémunération ou non de cette dernière [voyez la mention dans les statuts « *Sauf décision contraire de l'assemblée générale ; le mandat du gérant est gratuit.* »] ;

Qu'un tel pouvoir décisionnaire avec un droit de veto sur les décisions qui sont prises en assemblée, implique une absence de lien de subordination possible ;

Que l'assemblée générale, étant par ailleurs l'organe compétent pour l'approbation des comptes, il paraît difficile que Monsieur Y n'ait pas un droit de regard concernant notamment les moyens financiers de l'entreprise ;

Par conséquent, vu le nombre de parts sociales détenues respectivement par Madame X et Monsieur Y (50% chacun) entraînant un pouvoir décisionnaire égal dans l'assemblée générale ainsi que le peu d'éléments quant à la réalité d'un contrôle hiérarchique exercé par Madame X, la possibilité d'une autorité effective semble difficile, voire impossible ;

Qu'il ne peut être conclu, au vu des éléments qui sont connus par la Commission, à un possible contrôle hiérarchique exercé par Madame X ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, contredisent 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 mais non fondée et que les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de salarié.

Ainsi décidé à la séance du 20/9/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.31. Dossier 138 – Nacebel 41.201 – Construction générale de bâtiments résidentiels

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 **7/8/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les informations complémentaires reçues par mail en date du 8/8/2018 et du 9/8/2018 ;

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 ;

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

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

- Monsieur Jean-François Neven, président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que l'intéressé (futur gérant d'une société à créer) s'interroge sur la relation de travail salarié qu'il souhaiterait proposer ;

Que l'intéressé souhaiterait engager un travailleur salarié qui serait chargé d'exécuter des tâches prédéfinies par le gérant ainsi que de gérer les relations avec les clients et les éventuels sous-traitants ;

Qu'il souhaiterait octroyer 20% des parts sociales à la personne qu'il compte engager ;

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

Qu'en effet, il résulte de l'article 337/1, § 1^{er}, 1^o, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers ;

Que la relation de travail s'exercera dans le secteur de la construction ;

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

Que selon l'article 337/2, § 3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1^{er} ;

Que l'arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers ;

Attendu que la présomption de contrat de travail ou de collaboration indépendante, est fonction de la vérification dans chaque cas d'espèce des critères prévus, selon le cas, par l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme ou par l'arrêté royal du 7 juin 2013 ;

Que Monsieur X précise que :

- Le travailleur devra suivre les instructions données par le gérant ;
- Le travailleur n'aura pas de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- Le travailleur n'aura pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- Le travailleur n'aura pas de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
- Le travailleur aura 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 ;
- Le travailleur ne sera pas lui-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 ;

Que la Commission estime donc qu'une majorité des critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013, sont remplis ;

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

Que la loi programme retient comme critères généraux :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Que dans le chef de la société dont Monsieur X sera le gérant, l'intention de conclure un contrat de travail est certaine ;

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

Qu'il résulte du formulaire de demande et des informations complémentaires communiquées que :

- le travailleur n'aura pas la liberté d'organiser son temps de travail :
 - il devra se conformer à un horaire précis ;
 - il devra justifier et prévenir de ses absences ;
 - il devra travailler un certain nombre d'heures ;
 - il devra justifier de l'utilisation de son temps de travail ;
 - il n'aura pas le choix de ses congés ;
- le travailleur n'aura pas la possibilité de se faire remplacer ;
- le travailleur ne disposera pas d'un grand degré de liberté dans l'organisation et l'exécution pratique du travail ;
- le travailleur exécutera son travail sous un contrôle hiérarchique : le travailleur devra se conformer à des ordres relatifs à des tâches précises et respecter des directives précises ;

Que le fait pour le travailleur de détenir 20% des parts n'est pas de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce pourcentage n'est pas de nature à révéler que par l'exercice de son travail, ce travailleur aurait pour objectif de faire fructifier le capital de l'entreprise et d'en supporter également les pertes ;

Qu'ainsi, pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et les informations complémentaires, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que Monsieur X souhaite donner à cette relation de travail ;

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 ;

Que la Commission n'est pas compétente pour ce qui est de la question relative au bénéfice pour la société de la mesure d'exonération des cotisations ONSS liée au recrutement sous CDI du premier travailleur, l'organisme compétent étant l'ONSS ;

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

Ainsi décidé à la séance du 20/9/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.32. Dossier 140 – Nacebel 66.191 – Activités des agents et courtiers en services bancaires

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 augustus 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X dd. 14 augustus 2018;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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. Hij werkt als zelfstandig medewerker in het Y bank- en verzekeringskantoor in xxx.

Hij vermoedt eerder tewerk gesteld te zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden en hij wenst duidelijkheid over de aard van de arbeidsrelatie.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de samenwerking reeds bestond in 2009.

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

Gezien de arbeidsrelatie in casu reeds bestond in 2009 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.

Bijgevolg is de aanvraag onontvankelijk.

Aldus uitgesproken ter zitting van 13 september 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.33. Dossier 141 – Nacebel 45.402 – Entretien, réparation et commerce de détail de motocycles

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 **23/08/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 31/8/2018, soit :

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

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

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

Que l'intéressée, Madame X, s'interroge sur la relation de travail envisagée avec la Sprl Z (dont son époux - Monsieur Y - est le gérant) ;

Que l'intéressée souhaite travailler en tant qu'employée administrative dans cette Sprl, à partir du 1/10/2018, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à raison de 27,5 heures par semaine selon un horaire fixe ;

Que l'intéressée 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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

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

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande et du projet de contrat de travail que :

- Les tâches de Madame X seront principalement des tâches administratives telles que : accueil téléphonique, réception et réponse des mails reçus de clients/ fournisseurs/ prestataires de service, suivi de la livraison des colis, gestion du service après-vente, ajout des nouveaux produits et enrichissements du contenu des fiches produits sur le site internet, publication d'annonces publicitaires et mailings aux clients, publication d'actualités, édition de factures aux clients/fournisseurs, classement, gestion des fournitures de bureau, ...
- Ces différentes tâches seront exercées sous le contrôle, les ordres, les instructions et la supervision du gérant de la Sprl Z (un pouvoir hiérarchique pourra donc être exercé par le gérant via instructions et évaluation) ;
- Madame X ne détient/détiendra aucune part sociale dans la société ;
- Madame X n'exercera aucun mandat dans la Sprl ;
- Madame X n'aura aucun pouvoir de décision sur la politique stratégique de la Sprl ;
- Madame X devra respecter son horaire de travail (fixe) 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 décidé à la séance du 20/9/2018 ;

Le Président,
Jean-François Neven

5.34. Dossier 142 – Nacebel 47.716 – Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme enfant et bébé

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 **29/08/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;
- différents échanges de mail ;
- conversations Facebook ;
- flyers événements ;
- différentes factures.

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 ;

Attendu que Monsieur Z (gérant de la Sprl X) a été entendu en date du 20/9/2018 ;

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 Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, des pièces y annexées, des informations complémentaires communiquées et de l'audition de Monsieur Z ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société X Sprl et Monsieur Y ;

Que la société X Sprl a plusieurs activités. D'une part, le service et conseil informatique et, d'autre part, l'activité liée à W (cours de danse, DJ, vente d'accessoires de danse, ...) ;

Que Monsieur Y collaborait avec la société X Sprl pour l'activité liée à W ;

Que la société précitée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui a été attribué à Monsieur Y pour la période de leur collaboration ;

Que Monsieur Y considère que l'activité qu'il exerce/exerçait en Belgique pour la société belge X Sprl devrait en fait être considérée comme une relation de travail salariée ;

Que l'activité vise la distribution de produits et services liés à la pratique des danses latines ;

Que l'activité de Monsieur Y consiste en : la participation à des événements et festivals pour la vente de produits et services (mais également en tant que DJ ou danseur), l'organisation d'événements (tels que festivals, stages ...), la gestion de commandes des clients ou d'approvisionnement, la gestion des expéditions et les relations avec les transporteurs, ...

Que Monsieur Y a le statut d'auto-entrepreneur français ;

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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

1. La volonté des parties

Attendu qu'en l'espèce, la volonté initiale des parties de conclure une relation de travail indépendant semble résulter à suffisance des déclarations des parties à la relation de travail telles qu'elles apparaissent dans les documents transmis ainsi que suite à l'audition respective de celles-ci ;

Qu'en effet, il semble que Monsieur Y souhaitait lors du début de la relation de travail conserver son statut d'auto-entrepreneur en France ;

2. La liberté d'organisation du temps de travail

Attendu que Monsieur Y considère que la société exerçait un contrôle important quant à l'organisation du temps de travail ;

Que Monsieur Y n'a pas d'horaire fixe de travail à respecter ou de lieu de travail fixe ;

Qu'il doit / devait cependant être présent pour les livraisons ;

Que le fait que la société lui demande des justifications concernant l'avancée de certains projets / réalisation de certaines tâches ou que des échéances soient prévues ne signifie pas que Monsieur Y ne peut/pouvait organiser son temps de travail ;

Que parallèlement à l'exercice de sa nouvelle activité, Monsieur Y a poursuivi l'exercice de ses autres activités en sa qualité d'auto-entrepreneur en France ;

3. La liberté d'organisation du travail

Attendu que le fait que la société donne/donnait à Monsieur Y certaines instructions concernant les tâches à accomplir (tel que le fait de devoir utiliser pour certaines tâches une méthode de travail particulière ou certains outils de communication) ne peut pas être considéré comme une réelle limitation de sa liberté d'organiser son travail ;

Que ce type de « *contrôle* » s'apparente plus à de la gestion d'entreprise ;

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Attendu que le fait que la société demande d'être mise en copie des emails la concernant ne semble pas pouvoir être constitutif d'un réel contrôle hiérarchique ;

Que le fait qu'il soit demandé à Monsieur Y de faire certaines tâches dans un temps limité n'entraîne pas nécessairement un lien de subordination ;

Que le fait que la société valide les commandes et les dépenses liées à l'activité de la société n'est également pas constitutif d'un réel contrôle hiérarchique ;

Que le contrôle exercé par la société semblait se limiter essentiellement au contrôle des ventes ;

Que le fait que la société ait ajusté unilatéralement certains montants forfaitaires semble découler directement du fait que certaines prestations n'ont pas été fournies ;

Qu'il ne s'agit donc pas d'un élément caractéristique du lien de subordination ;

Attendu que, par conséquent, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande (ainsi que ses annexes et l'audition de l'intéressé) ne contredisent pas la qualification de contrat de travail indépendant donné initialement par les parties à cette collaboration ;

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

Ainsi décidé à la séance du 20/9/2018.

Le Président,
Jean-François Neven

5.35. Dossier 143 – Nacebel 43.999 – Autres activités de construction spécialisées

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 20 september 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X dd. 7 september 2018;
- 11 bijlagen (3 bestelbonnen, 7 mails en een verslag arbeidsongevallenonderzoek Mediwet dd. 7 september 2018);

Gelet op de mails dd. 25 september 2018 en 1 oktober 2018 waarin bijkomende inlichtingen worden gevraagd;

Gelet op de mail dd. 4 oktober 2018 waarbij de gevraagde inlichtingen worden ontvangen;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist:

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 (RR xx.xx.xx xxx xx – KBO xxxx.xxx.xxx). Hij werkt als dakwerker voor de BVBA Y. (KBO xxx.xxx.xxx).

Dhr. X was aan het werk in het kader van deze arbeidsrelatie toen hij op 28 april 2018 bij het naar beneden komen van een stelling door OSB-platen is gezakt. Dit ongeval bezorgde hem een ernstig rugletsel.

Dhr. X vroeg de BVBA Y om het hem overkomen ongeval aan te geven aan de arbeidsongevallenverzekering, doch de BVBA Y wil dit niet doen, omdat zij vinden dat het gaat om een samenwerking tussen zelfstandigen.

Met de hulp van mevr. Z, juriste bij de Q, een publiekrechtelijke OCMW-vereniging, richt dhr. X zich tot de Commissie omdat hij van mening is dat het ongeval hem overkwam terwijl hij arbeid aan het verrichten was in opdracht en onder het gezag van BVBA Y.

Op 4 oktober 2018 liet mevr. Z weten dat de arbeidsrelatie ondertussen was beëindigd en dat ook de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en Fedris werden gecontacteerd, met het oog op het verrichten van een onderzoek.

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 4 oktober 2018.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.36. Dossier 146 – Nacebel 87.202 – Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap mental

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 **23/10/2018** ;

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

- le formulaire de demande ;
- le projet de convention de collaboration pour des kinésithérapeutes indépendants ;
- la description de fonction des kinésithérapeutes salariés.

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 ;

Attendu que Monsieur A (Directeur Administratif et Financier de l'ASBL Y), M. B (Directeur des Ressources Humaines de l'ASBL Y) et Mme C (Directrice Paramédicale de l'ASBL Y) ont été entendus en date du 27/11/2018 ;

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

- Monsieur Jean-François Neven, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

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

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

Que la demande vise la relation de travail entre l'ASBL Y et des kinésithérapeutes indépendants ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'une telle relation ;

Que l'activité se déroulera dans le cadre des soins paramédicaux (kinésithérapie) des résidents de l'ASBL précitée ;

Que l'ASBL souhaite faire coexister en son sein des kinésithérapeutes à titre de travailleur indépendant et des kinésithérapeutes à titre de travailleur salarié ;

Que l'ASBL précise que la fonction de kinésithérapeute indépendant ne sera pas la même que celle de kinésithérapeute salarié ;

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, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté de l'ASBL de collaborer avec des travailleurs indépendants résulte à suffisance des déclarations telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande ;

Que la Commission n'a pas d'information sur la volonté de l'autre partie à la relation de travail ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition des représentants de l'ASBL que :

- le kinésithérapeute indépendant pourra organiser son temps de travail (dans les plages de temps disponibles des résidents/patients) ;
- le kinésithérapeute indépendant exécutera de manière autonome les prestations prescrites par les médecins ;
- le kinésithérapeute indépendant sera amené à procurer des soins aux résidents au sein (l'ASBL mettra alors à disposition le matériel et l'aide nécessaire à la réalisation des soins) et en dehors de l'institution (par exemple au cabinet du kinésithérapeute qui serait situé près de l'école où est scolarisé un résident) ;
- le kinésithérapeute indépendant ne sera pas soumis à un contrôle hiérarchique (il pourra accomplir ses prestations en toute indépendance « *juridique et thérapeutique* ») ;
- le kinésithérapeute indépendant ne sera pas rémunéré par l'ASBL.

Que, par conséquent, au vu des éléments ci-dessus, si les modalités de travail sont effectivement différentes de celles des kinésithérapeutes salariés, la Commission considère qu'il n'y a pas d'obstacle de principe à la coexistence en son sein des kinésithérapeutes indépendants et des kinésithérapeutes salariés ;

Que, toutefois, il est important pour la Commission de rappeler que, en application de l'article 5 bis de Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les prestations à titre de travailleur indépendant exercées par un kinésithérapeute exerçant également pour la dite ASBL en tant que travailleur salarié seront présumées l'être en tant que travailleur salarié ;

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

Que, pour le surplus, afin de répondre à une question posée par l'ASBL, le fait de faire usage d'un numéro INAMI n'est pas déterminant pour la qualification d'une relation de travail ;

Qu'ainsi, le fait de faire usage de ce numéro ne mène pas automatiquement à une qualification de travailleur indépendant ;

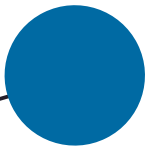
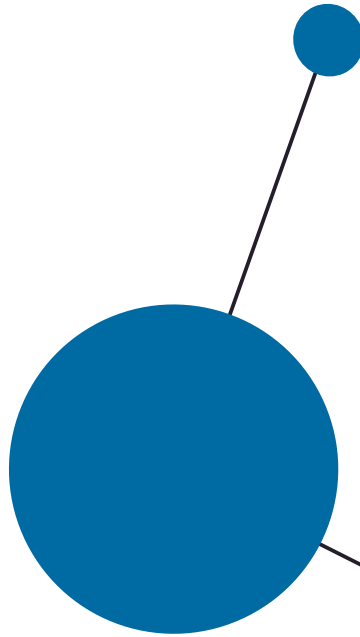
Que cela n'a donc aucun impact sur l'évaluation des critères généraux évoqués ci-dessus ;

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 d'entreprise que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

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

Ainsi décidé à la séance du 27/11/2018.

Le Président,
Jean-François Neven



Editeur responsable

Steven Boelens

© 2019

**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 : 0470 21 86 29

Email : CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website : www.commissionrelationstravail.belgium.be

Dépôt légal papier : D/2019/10.770/14

Dépôt légal électronique : D/2019/10.770/15