



# De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie



Jaarverslag 2018



# INHOUD

<b>1. Jaarverslag</b>	<b>9</b>
1.1. Behandelde dossiers	9
A. Instroom	9
B. Wijze van aanhangig maken	10
C. Betrokken activiteitssectoren	11
D. Geografische spreiding van de aanvragen	12
E. Behandelingsduur van de aanvragen	13
1.2. Inhoudelijke analyse	14
A. Algemeen	14
B. Onontvankelijke en niet ten gronde behandelde dossiers	14
C. De beoordeling van de grond van de aanvragen	14
Beoordeling op basis van sectorale vermoedens	14
De algemene criteria	15
Vrijheid om de werktijd te organiseren	17
Organisatie van het werk	18
Hiërarchische controle	18
D. Kort besluit met een aansporing tot verdere aanpassingen	18
<b>2. Historiek en wettelijk kader</b>	<b>20</b>
<b>3. Wetgeving</b>	<b>23</b>
3.1. Programmawet (i) van 27 december 2006	23
3.2. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	32
3.3. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 tot benoeming van de leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	36
3.4. Koninklijk besluit van 18 oktober 2013 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	37
3.5. Koninklijk besluit van 10 februari 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	38
3.6. Koninklijk besluit van 12 november 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	39
3.7. Koninklijk besluit van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (i) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant	39

3.8. Koninklijk besluit van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, §3, van de programmawet (i) van 287 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden	41
3.9. Koninklijk besluit van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (i) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf	42
3.10. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (i) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	45
3.11. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (i) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten	46
3.12. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (i) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars	48
3.13. Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	49

#### **4. Huishoudelijk reglement van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie** **50**

#### **5. Beslissingen** **53**

5.1. Dossier 102 – Nacebel 86.101 – Algemene ziekenhuizen	53
5.2. Dossier 104 – Nacebel 69.102 – Activiteiten van notarissen	61
5.3. Dossier 108 – Nacebel 41.201 – Algemene bouw van residentiële woningen	63
5.4. Dossier 109 – Nacebel 56.301 – Cafés en bars	65
5.5. Dossier 110 – Nacebel 93.130 – Fitnesscentra	67
5.6. Dossier 111 – Nacebel 93.191 – Activiteiten van sportbonden en -federaties	69
5.7. Dossier 113 – Nacebel 53.200 – Overige postierijen en koeriers	71
5.8. Dossier 114 – Nacebel 90.023 – Gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken	80

5.9. Dossier 115 – Nacebel 46.630 – Groothandel in machines voor de mijnbouw, de bouwnijverheid en de weg- en waterbouw	83
5.10. Dossier 116 – Nacebel 53.200 – Overige posterijen en koeriers	87
5.11. Dossier 117 – Nacebel 82.300 – Organisatie van congressen en beurzen	96
5.12. Dossier 118 – Nacebel 69.201 – Accountants en belastingsconsulenten	100
5.13. Dossier 119 – Nacebel 47.716 – Detailhandel in dames-, heren-, baby- en kinderboven- en onderkleding en kledingaccessoires	102
5.14. Dossier 120 – Nacebel 56.101 – Eetgelegenheden met volledige bediening	105
5.15. Dossier 121 – Nacebel 69.201 – Accountants en belastingconsulenten	107
5.16. Dossier 122 – Nacebel 78.200 – Uitzendbureaus	110
5.17. Dossier 123 – Nacebel 43.910 – Dakwerkzaamheden	113
5.18. Dossier 124 – Nacebel 46.491 – Groothandel in kranten, boeken en tijdschriften	115
5.19. Dossier 125 – Nacebel 53.200 – Overige posterijen en koeriers	118
5.20. Dossier 126 – Nacebel 21.201 – Vervaardiging van geneesmiddelen	122
5.21. Dossier 127 – Nacebel 41.201 – Algemene bouw van residentiële woningen	126
5.22. Dossier 128 – Nacebel 56.101 – Eetgelegenheden met volledige bediening	128
5.23. Dossier 129 – Nacebel 56.101 – Eetgelegenheden met volledige bediening	132
5.24. Dossier 130 – Nacebel 56.101 – Eetgelegenheden met volledige bediening	136
5.25. Dossier 132 – Nacebel 79.901 – Toeristische informatiediensten	140
5.26. Dossier 133 – Nacebel 79.901 – Toeristische informatiediensten	142
5.27. Dossier 134 – Nacebel 79.901 – Toeristische informatiediensten	149
5.28. Dossier 135 – Nacebel 47.716 – Detailhandel in dames-, heren-, baby- en kinderboven- en onderkleding en kledingaccessoires	151
5.29. Dossier 136 – Nacebel 86.220 – Praktijken van specialisten	155
5.30. Dossier 137 – Nacebel 74.300 – Vertalers en tolken	157
5.31. Dossier 138 – Nacebel 41.201 – Algemene bouw van residentiële woningen	161
5.32. Dossier 140 – Nacebel 66.191 – Agenten en makelaars in bankdiensten	165
5.33. Dossier 141 – Nacebel 45.402 – Detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorfietsen	167
5.34. Dossier 142 – Nacebel 47.716 – Detailhandel in dames-, heren-, baby- en kinderboven- en onderkleding en kledingaccessoires	170
5.35. Dossier 143 – Nacebel 43.999 – Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	173
5.36. Dossier 146 – Nacebel 87.202 – Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap	175



# 1. JAARVERSLAG

De Arbeidsrelatiewet schrijft in artikel 338, §7 voor dat Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, hierna aangeduid als *de commissie*, jaarlijks een verslag dient op te maken met daarin haar rechtspraak.

Hierbij vindt u dit verslag en de bijhorende beslissingen voor het jaar 2018. Deze beslissingen werden geanonimiseerd.

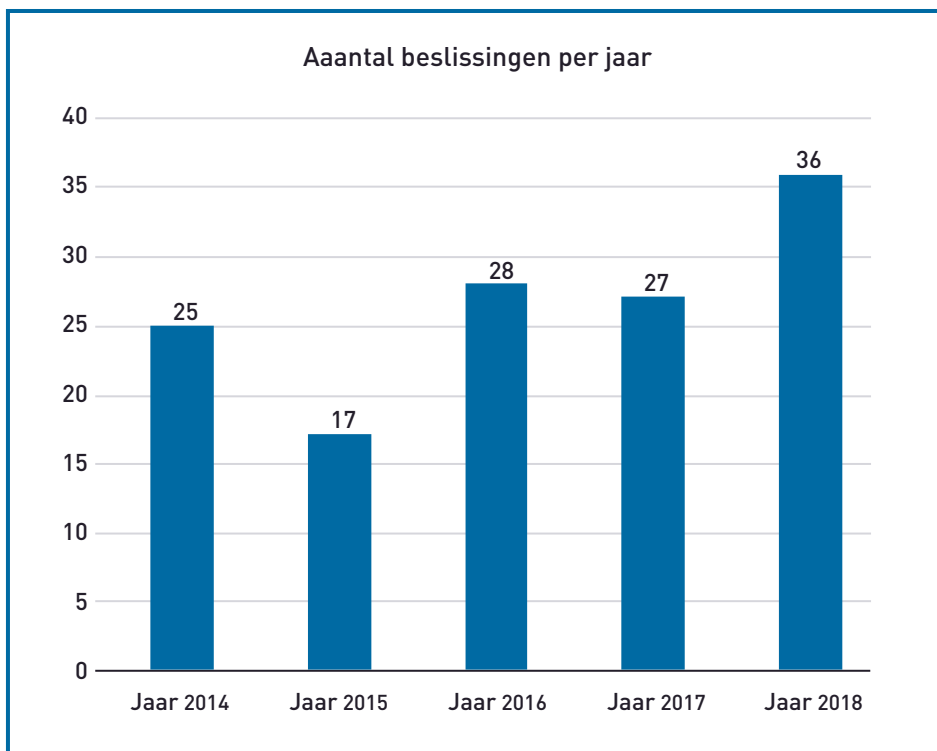
In het eerste deel van het verslag worden de kenmerken van de ontvangen aanvragen besproken, waarna in een tweede deel de genomen beslissingen inhoudelijk worden geanalyseerd.

Vervolgens vindt u een beschrijving van de historiek en het wettelijk kader, een overzicht van de toepasselijke wetgeving, het huishoudelijk reglement en ten slotte de integrale, geanonimiseerde beslissingen 2018.

## 1.1. Behandelde dossiers

### A. Instroom

De commissie nam in 2018 in totaal 36 beslissingen. Dit is een flinke toename ten opzichte van de voorgaande jaren. In 2017 werden er 27 beslissingen genomen en in 2016 waren dat er 28.



In totaal werden er in 2018 37 aanvragen ontvangen. 7 van die aanvragen zullen pas in 2019 hun definitieve afhandeling krijgen.

6 van de 36 beslissingen die genomen werden in 2018 gebeurden op basis van aanvragen die reeds werden ontvangen in 2017.

## B. Wijze van aanhangig maken

Artikel 338, §2 Arbeidsrelatiewet voorziet dat een aanvraag tot ruling op drie manieren kan gebeuren.

In artikel 338, §2, eerste lid wordt vooreerst de mogelijkheid geboden om reeds langer bestaande arbeidsrelaties voor te leggen aan de commissie en dit tot één jaar vanaf de inwerkingtreding van de wet of van het koninklijk besluit dat de lijst bevat met specifieke criteria voor een bepaalde sector, beroepscategorie of beroep. De aanvraag dient in dit geval te gebeuren op gezamenlijk initiatief van de partijen.

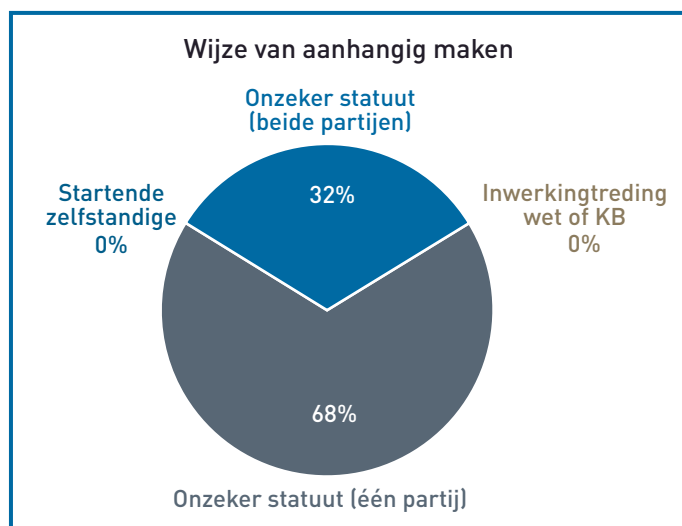
In 2018 kon van deze mogelijkheid geen gebruik worden gemaakt vermits de Arbeidsrelatieswet en alle uitgevaardigde koninklijke besluiten reeds meer dan één jaar voor 1 januari 2018 in werking traden.

Daarnaast kan een startende zelfstandige die een aanvraag doet bij zijn of haar sociaal verzekeringsfonds een aanvraag indienen binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Van deze regeling, omschreven in artikel 338, §2, tweede lid werd in 2018 geen enkele maal gebruik gemaakt.

Alle 37 de aanvragen die in 2018 werden ontvangen, maakten gebruik van de derde mogelijkheid die artikel 338, §2 biedt. Dit artikel stelt in het derde lid dat een aanvraag kan gebeuren op initiatief van elke partij bij een (beoogde) arbeidsrelatie waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is en dit binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

In 25 gevallen nam één enkele partij het initiatief. In 12 dossiers gebeurde deze aanvraag door de beide partijen gezamenlijk: een aanvraag op initiatief van beide partijen is immers a fortiori een aanvraag op initiatief van "elke partij".

Er was ook één aanvraag die uitging van één partij van de arbeidsrelatie (dossier 135) en waarbij nadien de andere partij (dossier 142) op haar beurt een aanvraag indient betreffende dezelfde arbeidsrelatie.

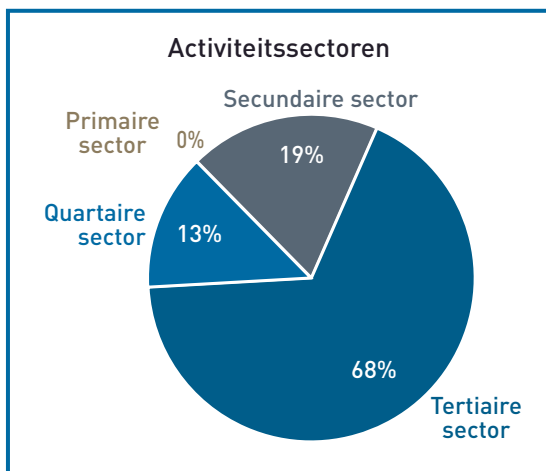


### C. Betrokken activiteitssectoren<sup>1</sup>

Wat betreft de activiteitssectoren werd, net als de voorgaande jaren, vastgesteld dat de aanvragen uit zeer diverse sectoren komen, gaande van een dokterspraktijk over toeristische gidsen tot boekhouden.

Opvallend is dat er geen enkel dossier betrekking had op de primaire sector. Uit de secundaire sector kwamen er 7 aanvragen.

De tertiaire sector was goed voor 25 aanvragen, terwijl er 5 dossiers uit de quartaire sector kwamen. Net zoals de voorgaande jaren kwam het leeuwendeel dus uit de dienstensector (81%).



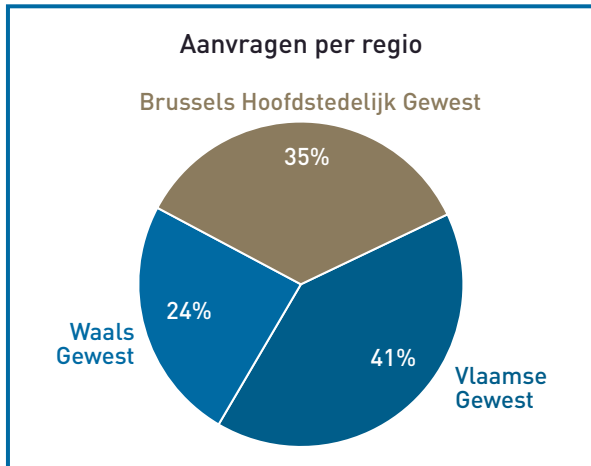
Acht van de 37 dossiers hadden betrekking op sectoren waarvoor specifieke criteria werden vastgelegd (werken in onroerende staat, bewaking, transportsector, schoonmaaksector, land- en tuinbouw).

Het ging in casu tweemaal om de transportsector en zesmaal om werken in onroerende staat.

<sup>1</sup> De primaire sector omvat land- en bosbouw, visserij en winning van delfstoffen. Het gaat in hoofdzaak om sectoren die zich toeleggen op het leveren van primaire producten (grondstoffen en voedsel). De secundaire sector omvat de industrie, bouw en nutsbedrijven. Het gaat om sectoren die zich toeleggen op de verwerking van grondstoffen. De tertiaire sector bestaat uit de commerciële dienstverlening. Het betreft dienstensectoren waarbij het nastreven van winst vooropgesteld wordt. De quartaire sector omvat de niet-commerciële dienstverlening.

## D. Geografische spreiding van de aanvragen

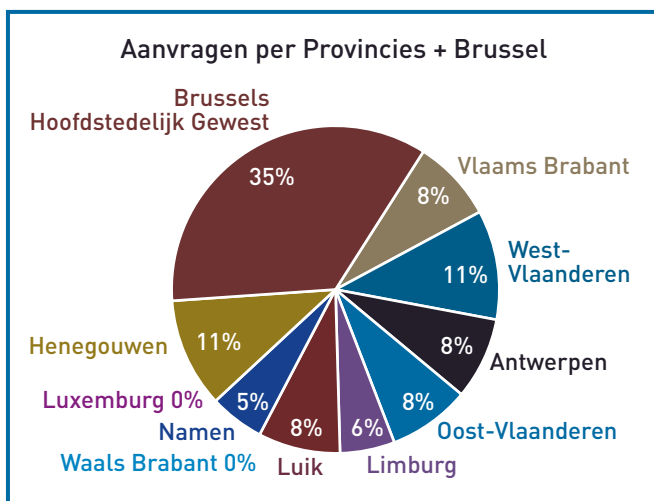
Wanneer we de aanvragen geografisch opdelen stellen we vast dat het Vlaams Gewest in 2018 koploper is met 15 dossiers (41%). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest leverde 13 dossiers (35%) en het Waals Gewest 9 dossiers (24%).



Binnen het Vlaams Gewest kwamen er 4 dossiers uit West-Vlaanderen. Uit Antwerpen, Vlaams Brabant en Oost-Vlaanderen kwamen er telkens 3 aanvragen. Uit Limburg ontvingen we 2 aanvragen.

Wat betreft het Waals Gewest was Henegouwen de koploper met 4 aanvragen. Luik leverde drie dossiers en Namen twee. Uit Waals-Brabant en Luxemburg kwam er geen enkel dossier.

Uit het Brussels Hoofdstedelijk gewest kwamen er 13 aanvragen binnen.

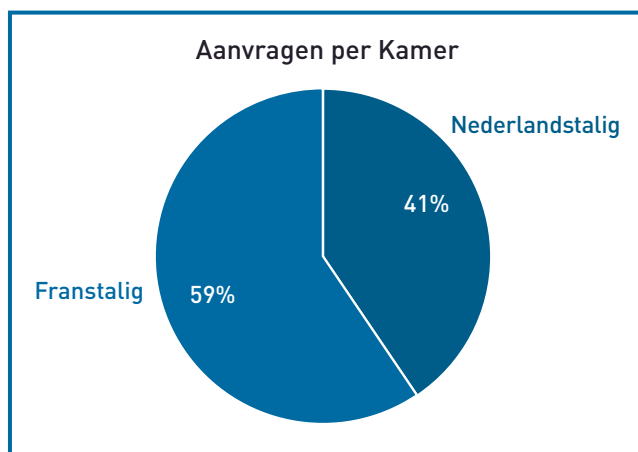


Vervolgens kan opgemerkt worden dat er in 2018 meer aanvragen werden ontvangen voor de Franstalige kamer dan voor de Nederlandstalige kamer. Deze verdeling gebeurt aan de hand van de taal waarin de aanvraag is gebeurd.

In totaal werden er 22 aanvragen ontvangen die behandeld dienen te worden door de Franstalige kamer en 15 door de Nederlandstalige kamer.

De Franstalige kamer behandelt alle dossiers uit het Waals Gewest (9 dossiers) aangevuld met alle 13 aanvragen uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vermits die in 2018 allemaal Franstalig waren.

De Nederlandstalige kamer behandelde alle dossiers uit de provincies Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen, Limburg, Vlaams-Brabant en Antwerpen (15 in totaal).



### E. Behandelingsduur van de aanvragen

Wat betreft de behandelingsduur kan gemeld worden dat in alle gevallen de beslissing werd genomen binnen de wettelijke termijn zoals voorzien in artikel 12 van het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Deze termijn bedraagt drie maanden. Indien er bijkomende inlichtingen noodzakelijk blijken om te oordelen dan wordt deze termijn verlengd met het aantal dagen tussen aanvraag en ontvangst van deze informatie.

In het overgrote deel van de aanvragen werden er nog schriftelijke bijkomende vragen gesteld alvorens het dossier ter zitting te behandelen.

## 1.2. Inhoudelijke analyse

### A. Algemeen

In 2018 werden er 36 dossiers behandeld, wat een belangrijke stijging is in vergelijking met voorgaande jaren (2013 -6; 2014-25; 2015-17; 2016-26 en 2017-27). Eind 2018 werden nog 7 aanvragen ingediend, die begin 2019 werden beslist.

In de beginjaren van de commissie waren er tamelijk veel onontvankelijke aanvragen (2014-17; 2015-12). Dit daalde in 2016 tot 7 en in 2017 tot 6. In 2018 steeg opnieuw het aantal onontvankelijk aanvragen naar 13 (op 36 dossiers).

23 dossiers werden inhoudelijk beoordeeld; bij deze laatste dossiers werden ook de aanvragen gerekend, die gesteld werden over een samenwerking tussen 2 vennootschappen; deze zijn in beginsel onontvankelijk, maar de commissie ging na of deze verhouding geen veinzing verborg en toch betrekking had op een tewerkstelling van een natuurlijke persoon als werknemer.

### B. Onontvankelijke en niet ten gronde behandelde dossiers

De 13 onontvankelijke en niet ten gronde dossiers zijn het gevolg van:

- één onvolledig dossier (121 NL) doordat de aanvragers niet meer antwoordden op de door de commissie gestelde vragen;
- 4 dossiers waar de aanvraag ingediend werd meer dan 1 jaar na het begin van de arbeidsrelatie 111, 123 en 140 (NL) plus 127 (Fr);
- 5 dossiers met een beëindigde arbeidsrelatie 108 en 143 (NL) plus 120, 132 en 134 (Fr);
- in 1 dossier werd een afstand gedaan 104 (NL);
- in 1 dossier was de aanvraag zonder voorwerp wegens een beslissing RSVZ 109 (Fr);
- in 1 dossier ging het niet om een arbeidsrelatie, maar om de verhuur van bedrijfsmateriaal 110 (NL).

### C. De beoordeling van de grond van de aanvragen

Van de 23 ten gronde beoordeelde dossiers werden er 19 onderzocht op grond van de algemene criteria.

#### Beoordeling op basis van sectorale vermoedens

4 dossiers werden beoordeeld uitgaande van sectorale criteria; omdat deze criteria slechts tot een weerlegbaar vermoeden leiden, werden in deze dossiers uiteindelijk toch de algemene criteria nog getoetst; telkens werd vastgesteld dat de algemene criteria niet tot een omverwerping van het vermoeden leidden.

Het betreft de Franstalige dossiers 113 en 116 en 125. In de eerste twee werd een situatie van deeleconomie onderzocht<sup>2</sup>. Het vermoeden van het KB van 29 oktober 2013<sup>3</sup> werd van toepassing geacht. Dit KB verwijst voor het toepassingsgebied naar het KB van 22 januari 2010 dat de bevoegdheid

<sup>2</sup> Deze beslissingen werden aangevochten voor de arbeidsrechtbank op grond van art. 338 §5 van de Arbeidsrelatieswet.

<sup>3</sup> KB 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (II) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden, BS 26 november 2013.

regelt van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden<sup>4</sup>. De commissie stelt vast dat daarin geen onderscheid werd gemaakt naar de aard van het vervoer en dat men uitdrukkelijk verwijst naar *elk ander vervoer*, zodat ook fietsvervoer voor rekening van derden onder het toepassingsgebied valt en het vermoeden dus kan nagegaan worden. Voor zover fietsvervoer niet in het toepassingsgebied van het paritair subcomité zou vallen, werd vastgesteld dat dan het vermoeden van art. 337/1 §1 van de arbeidsrelatieswet moet worden nagegaan, dat geen grote verschillen bevat met het vermoeden in het KB. Alleszins wezen de meeste criteria naar een arbeidsrelatie als werknemer, wat door de toetsing van de algemene criteria werd bevestigd.

In het Franstalige dossier 138 werd het vermoeden van het KB van 7 juni 2013 (sommige onroerende werkzaamheden – bouw)<sup>5</sup> als uitgangspunt genomen; ook hier wees een meerderheid van de indiciën op een arbeidsrelatie als werknemer, wat door een toetsing van de algemene criteria werd bevestigd.

### De algemene criteria

De trend van de vorige jaren zet zich door, waarbij vooral langs Franstalige zijde opnieuw een aantal aanvragen werden ingediend voor een arbeidsrelatie tussen echtgenoten of wettelijke samenwonenden. In al deze dossiers kwalificeerden de partijen zelf hun arbeidsrelatie als een relatie tussen een werkgever en een werknemer.

Deze trend, die ook reeds in de vorige jaarverslagen werd gesignaleerd, lijkt het gevolg van de beslissing van de regering Michel om een werkgever vanaf 1 januari 2016, voor onbepaalde tijd vrij te stellen van sociale zekerheidsbijdragen<sup>6</sup> voor de eerste werknemer die hij aanwerft in de periode 2016-2020. Deze doelgroepvermindering lijkt voor sommigen de aanleiding te zijn geweest om de partner, voorheen meewerkende echtgenote in het zelfstandigenstelsel, als werknemer in dienst te nemen.

De commissie bevestigde deze kwalificatie in 5 gevallen 114, 118, 136 en 141 (Fr) plus 117 (NL). In het dossier 137 (Fr) ging de commissie niet akkoord met de kwalificatie als werknemer en ging zij over tot herkwalificatie. Het betrof een samenwerking als werkende vennoten in het kader van een bvba, waarbij elk van de echtgenoten 50% van de aandelen bezat.

- In het dossier 114 maakte de commissie wel een voorbehoud omdat zowel het uurrooster voor een deeltijdse werknemer als het loon meer precies in de arbeidsovereenkomst moesten worden aangeduid; de commissie merkte daarbij op dat indien de opgave van de uurregeling niet gebeurde volgens de bepalingen, die gelden voor deeltijdse werknemers, dit zou kunnen geïnterpreteerd worden als een tegenindicatie voor een arbeidsrelatie als werknemer.
- In de zaak 117 wees de commissie op de versoepeling door wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk<sup>7</sup>, waardoor de verplichting tot opgave van alle mogelijke uurroosters voor deeltijdse werknemers in het arbeidsreglement werd afgeschaft en vervangen door de verplichting om in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing

<sup>4</sup> KB 22 januari 2010 tot oprichting van de paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid, *BS* 9 februari 2010, zoals gewijzigd door het KB van 15 februari 2016 tot wijziging van het KB van 22 januari 2010 tot oprichting van paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid, *BS*, 1 maart 2016.

<sup>5</sup> Het KB van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden, *BS* 25 juni 2013.

<sup>6</sup> Koninklijk besluit van 26 januari 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, met het oog op de uitbreiding van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen, *BS*, 2 februari 2016.

<sup>7</sup> Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 15 maart 2017.

van variabele deeltijdse werkroosters; deze versoepeling doet echter niets af aan de regels in de arbeidsovereenkomstenwet zelf, zij het dat een variabel deeltijds werkrooster moet overeenkomen met wat in het arbeidsreglement is vastgelegd en dat het arbeidscontract de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet vermelden.

Zoals de vorige jaren werden opnieuw een aantal aanvragen ingediend, die betrekking hadden op de verhouding tussen twee vennootschappen, waardoor deze aanvragen in beginsel onontvankelijk zijn. Er werd niettemin nagegaan of deze verhouding geen veinzing verborg en toch betrekking had op een tewerkstelling van een natuurlijke persoon als werknemer. Dit bleek in geen van de onderzochte casussen het geval - 115 en 122 (NL) plus 126 (Fr).

- Opnieuw maakte de Franstalige commissie een voorbehoud in het dossier 126 en nam ze haar beslissing maar op voorwaarde dat in de samenwerkingsovereenkomst het exclusiviteitsbeding zou worden versoepeld en dat in de preambule van de overeenkomst afstand zou genomen worden van de vroegere samenwerkingsmodaliteiten als werknemer; dit laatste werd opgelegd omdat de teksten onduidelijk waren en de mogelijkheid openlieten om in een beginfase toch een tewerkstelling als werknemer voort te zetten. Dit zou niet kunnen verzoend worden met het onweerlegbaar vermoeden van art. 5bis van de arbeidsovereenkomstenwet. (zie een gelijkaardige verwijzing in dossier 146).
- Bovendien kan worden herinnerd aan het hierboven besproken dossier 137, waar t.a.v. als vennoot samenwerkende echtgenoten tot herkwalificatie in de zin van een zelfstandigenverhouding werd beslist.

De Commissie komt meer en meer in aanraking met de gevolgen van andere wetgevingen op de arbeidsrelatie.

Hierboven werd reeds gewezen op de verplichting voor deeltijdse werknemers om de arbeidstijdregeling te preciseren, de toepassing van de wet werkbaar en wendbaar werk en op art. 5bis van de arbeidsovereenkomstenwet, waardoor gelijkaardige werkzaamheden in een arbeidsovereenkomst en een zogenaamde zelfstandigenverhouding vermoed worden voor het geheel te gebeuren binnen de arbeidsovereenkomst. (dossiers 126 en 146).

In het dossier 146 werd opgemerkt dat de verplichting om als kinesitherapeut een RIZIV-nummer te hebben niet bepalend is om de arbeidsrelatie te kwalificeren. De tewerkstelling als zelfstandige werd aanvaard, ook al gebeurde de samenwerking onder de koepel van een vzw.

In de zaak 102 diende de commissie de arbeidsrelatie van een ziekenhuisarts te onderzoeken, op wie de ziekenhuiswet<sup>8</sup> van toepassing is. Conform artikel 144 van deze wet 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 bij de arbeidsrelatieswet wordt echter uitdrukkelijk gezegd dat de verplichtingen die de ziekenhuiswet oplegt, niet in aanmerking kunnen worden genomen om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen. De commissie toetste de concrete werkomstandigheden aan de hand van de algemene criteria en besliste tot een zelfstandigenrelatie.

In het dossier 119 werd nagegaan in hoeverre een mandaat in een vennootschap kon samengaan met een arbeidsrelatie als werknemer. Er werd herinnerd aan de cassatie- en andere rechtspraak ter zake. Het samengaan werd aanvaard, met een voorbehoud dat de activiteiten in de 2 hoedanigheden strikt

<sup>8</sup> Gecoördineerde wet van 10 juli 2008 op de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen, BS 7 november 2008.

moesten worden gescheiden en dat er in de arbeidsrelatie iemand moest zijn die gezag kon uitoefenen. In de meeste gevallen werden de door partijen voorgestelde kwalificaties bevestigd. In de reeds besproken dossiers van de economie (113 en 116), in de zaken 133 (toeristische gids) en 137 (gehuwde werkende vennoten in een bvba) werd tot herkwalificatie overgegaan, in de zaken 113, 116 en 133 naar een werknemersrelatie, in zaak 137 naar een zelfstandigenstelsel. In de zaak 133 moest de aanvrager als zelfstandige toeristische gids werken, maar ging zij daarmee niet akkoord omwille van de dwingende regelingen; haar verzoek om aanvaard te worden als werknemster werd ingewilligd. Aldus bevestigde de commissie naast de 5 reeds besproken gevallen van de werknemers-echtgenoten volgende casussen als een werknemersrelatie: 124, 125 en 138 (Fr.).

Als zelfstandigen werden bevestigd: 102, 128, 129, 130 (NL) plus 135, 142 en 146 (Fr). Hierbij kunnen de casussen worden geteld van een werkrelatie tussen 2 vennootschappen, waarbij de mogelijkheid van veinzing werd onderzocht en de zelfstandige werkzaamheid werd bevestigd.

- In de dossiers 128, 129 en 130 ging het over de kosteloze hulp in een horecazaak door familieleden, waarvan de eerste wegens een deeltijdse tewerkstelling was aangesloten als zelfstandige in bijberoep, de tweede op grond van huwelijk al het statuut "*artikel 37- afgeleide rechten*" als zelfstandige had en de derde al een hoofdberoep als zelfstandige uitoefende. De commissie wees erop dat ze daardoor geen bijdragen voor de activiteit dienden te betalen, maar ze stelde zich wel vragen over de beweerde kosteloosheid en over de mogelijkheid van compensatie door bepaalde voordelen. Uitdrukkelijk werd gewezen op de beperkt aangeleverde informatie. De commissie wees er ook op 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<sup>9</sup>. Het feit dat de samenwerking gebeurt tussen familieleden sluit op zich het bestaan van de mogelijkheid tot hiërarchische controle en een gezagsverhouding niet uit. Op basis van de beperkte informatie kon geen arbeidsrelatie als werknemer worden vastgesteld. De commissie benadrukte wel dat deze beslissing enkel gold voor zover de werkelijke uitoefening van de arbeidsrelatie overeenstemde met de aan de Commissie aangereikte gegevens. Artikel 338, §4 Arbeidsrelatieswet bepaalt immers 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.
- De zaken 135 en 142 hadden betrekking op een zelfde persoon, die naast zijn activiteit in België, ook zelfstandig ondernemer was in Frankrijk. Het dossier 146 ging over een zelfstandig kinesitherapeut die in een instelling zorgen toediende.

Naast de wil van de partijen kwamen voor de overige algemene criteria dezelfde toetsingselementen als de voorgaande jaren terug, en dit als volgt:

### Vrijheid om de werktijd te organiseren

- Keuze werkopdrachten en werktijden: 102, 113, 114, 115, 116, 117, 124, 133, 136, 138 en 146.
- Verantwoording ziekte: 102.
- Keuze en verantwoording vakantie: 102 en 138.
- Controle tijdsbesteding: 113, 133, 135, 136, 138 en 142.

---

<sup>9</sup> Cass. 17 juni 2015, Soc.Kron. 2016, 55.

## Organisatie van het werk

- Keuzemogelijkheid invulling werk en mogelijkheid tot weigering: 102, 113, 116, 122, 124, 125, 133, 138 en 146.
- Aard van de afspraken: 114, 118, 133, 135, 136, 137, 141 en 146.
- Opleggen gedragsregels of doelstellingen: 102, 126, 133, 135 en 142.
- Wie draagt de kosten en betaling loon: 124, 125, 133 en 146.
- Vergelijking met vroegere arbeidsrelatie: 117, 126 en 146.

## Hiërarchische controle

- Bestaan controlemiddelen: 102, 113, 116, 133, 137 en 138.
- Aard van rapportering: 122.
- Aard van controle binnen vennootschap: 114, 117, 118, 124, 125, 133, 135, 137, 141, 142 en 146.

De evaluatie van de criteria gebeurt niet kwantitatief, maar kwalitatief. Herhaald dient te worden dat de Administratieve Commissie moet oordelen op basis van de elementen die door de aanvrager worden aangebracht.

Doordat de Commissie na ontvangst van het aanvraagformulier dikwijls bijkomende verduidelijkende vragen stelt en doordat veel verzoekers op de zitting worden gehoord, blijkt meermaals dat de realiteit niet helemaal overeenstemt met wat in de overeenkomsten of aanvraagformulieren wordt voorgewend. In dergelijke gevallen, zal de Commissie op basis van de reële situatie oordelen.

## D. Kort besluit met een aansporing tot verdere aanpassingen

Op grond van art. 3 §1 van het werkingsbesluit<sup>10</sup>, worden de voorzitters en leden van de commissie benoemd voor een termijn van 6 jaar. Met dit jaarverslag wordt de eerste termijn afgesloten. We hebben moeten vaststellen dat de besluiten van de vorige jaarverslagen reeds gedurende gans deze periode telkens dezelfde aanwijzingen herhalen om tot een betere interne werking van de commissie te komen.

Dezelfde voorstellen en suggesties werden ook opgenomen in de evaluatie op grond van art. 342 van de Arbeidsrelatiewet, die door de Nationale arbeidsraad, de Hoge raad voor zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen en het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen werd uitgevoerd. De Nationale Arbeidsraad deed een unieke bevraging bij de paritaire comités.

In 2018 werd een gewijzigd huishoudelijk reglement voorgesteld door de secretaris van de Nederlandstalige kamer van de commissie. Dit werd door de bevoegde Ministers goedgekeurd met M.B. van 19 december 2018 (BS 11 februari 2019). Hierbij werden de artikelen 17 en 18 van dit reglement gewijzigd. Dit maakt het mogelijk dat het aanvraagformulier door toedoen van de voorzitters kan worden vereenvoudigd en aangepast aan de werking van de commissie. Tevens worden de beslissingen per aangetekende brief niet enkel naar de aanvragers, maar naar alle partijen bij de arbeidsrelatie verzonden, zodat het ingaan van de beroepstermijn voor iedereen identiek zal zijn.

Er blijven nog vele voorstellen tot aanpassing uit de vorige jaarverslagen en uit de evaluaties van de Nationale Arbeidsraad, de Hoge Raad voor Zelfstandigen en KMO en het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen onbehandeld.

<sup>10</sup> KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, BS 21 februari 2013.

Zo zou b.v. toch dringend aan de lacune in het KB van 20 juni 2013 voor de land- en tuinbouwsector<sup>11</sup> moeten worden verholpen, wat in de rechtsleer, de jaarverslagen en de bovenvermelde evaluatie telkenmale werdesignaleerd.

Tevens wordt aangedrongen op de mogelijkheid om een aanvraag digitaal in te dienen, wat nu niet kan, omdat de art. 7, 9 en 10 van het werkings-KB van 11 februari 2013 voorzien in het indienen van een aanvraag met aangetekende brief, indien men de aanvraag niet ter plaatse bij de commissie neerlegt.

De bevraging bij de paritaire comités door de NAR leert dat er een keuze zou moeten gemaakt worden tussen het handhaven van specifieke criteria per sector of het veralgemenen van de algemene criteria.

Er blijven een groot aantal onontvankelijke beslissingen wegens de tijdsfilter van één jaar in art. 338 §2 van de Arbeidsrelatieswet. De vraag kan herhaald worden of dit niet zou moeten worden herzien.

We kunnen ook verwijzen naar de aandachtspunten 4 tot 12, zoals reeds vermeld in het eerste jaarverslag van 31 maart 2014.

Mogen we na het afsluiten van de eerste termijn van 6 jaar hopen dat hieraan verder gevolg zal worden gegeven.

**Brussel, 29 maart 2019**

**Voor de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie,**

**Haar voorzitters,**

**Jean-François Neven**  
**Eerste Voorzitter**  
**Voorzitter Franstalige kamer**

**Lieven Lenaerts**  
**Voorzitter Nederlandstalige kamer**

---

<sup>11</sup> KB 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, BS 28 juni 2013.

## 2.

## HISTORIEK EN WETTELIJK KADER

Het onderscheid tussen een tewerkstelling als werknemer dan wel als zelfstandige beruiste jarenlang op het vage criterium of al dan niet onder gezag werd gewerkt.

In de zoektocht naar wat duidelijker afbakeningscriteria heeft het Hof van Cassatie sinds 2002 wat ordening gebracht door de zogenaamde kwalificatiearresten.

Enkel indien feiten werden aangebracht die de door de betrokkenen gekozen kwalificatie uitsloten, kon tot herkwalificatie worden overgegaan.

De wetgever heeft hierop verder gebouwd door Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006 (BS 28 december 2006, 3<sup>de</sup> editie) (hierna verder aangeduid als *Arbeidsrelatieswet*).

De vrijheid van de partijen om de aard van de arbeidsrelatie te kiezen werd als uitgangspunt genomen, maar deze moest overeenkomen met de feitelijke situatie, te beoordelen op grond van algemene en specifieke criteria.

Deze algemene criteria zijn:

- de wil der partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen.

De specifieke criteria konden gelden voor een of meerdere sectoren, een of meerdere beroepen of een of meerdere categorieën van beroepen. De Koning zou deze bepalen na advies te hebben gevraagd aan een normatieve kamer van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Deze Commissie had ook een administratieve afdeling met meerdere kamers, die in het kader van een ruling beslissingen konden nemen over concrete situaties.

De oprichting van de Commissie in deze vormen gebeurde niet.

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 (BS 11 september 2012) werd het stelsel aangepast. De Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie met zijn normatieve en administratieve kamers werd vervangen door een Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, met meerdere kamers (hierna aangeduid als *Administratieve Commissie*).

De algemene criteria werden behouden maar de specifieke criteria konden door de Koning worden bepaald na advies van een aantal organen bevoegd voor werknemers en zelfstandigen. Indien deze adviezen niet eensluidend zijn, oefent de Koning zijn verordeningbevoegdheid uit bij een KB vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Voor 4 sectoren (bouw/onroerende werkzaamheden, bewaking, vervoer en schoonmaak) werd een weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst of zelfstandige arbeidsrelatie ingesteld al naar gelang meer of minder dan de helft van de 9 criteria vervuld waren.

Gelet op art. 343 van de Arbeidsrelatieswet traden de artikelen in verband met de Administratieve Commissie in werking op 1 januari 2013.

Op 11 februari 2013 volgden twee koninklijke besluiten:

- Het KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (*BS 21 februari 2013, 2<sup>de</sup> editie*);
- Het KB tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (*BS 21 februari 2013, 2<sup>de</sup> editie*).

Op grond van art. 6, §1 vijfde lid van het KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie diende de commissie eerst een huishoudelijk reglement op te stellen dat inzonderheid de dagen van de zittingen en de termijn bepaalt waarbinnen de dagorde aan de leden wordt meegedeeld en dat wordt onderworpen aan de goedkeuring van de ministers bevoegd voor Sociale Zaken, Werk en Middenstand.

De Commissie heeft dit reglement opgesteld.

De art. 7 tot 10 van het KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie bepalen de wijze van aanvraag bij de Commissie en de vereiste vermeldingen. Teneinde de aanvragers ter wille te zijn heeft de Administratieve Commissie een eenvormig verplicht model van aanvraagformulier opgesteld.

Na goedkeuring van beide documenten door de bevoegde ministers, werd het aanvraagformulier gepubliceerd op de websites van de FOD Sociale Zekerheid en de betrokken instanties. Hierdoor werd de Administratieve Commissie daadwerkelijk operationeel.

Hierna volgden enkele koninklijke besluiten met specifieke criteria voor de toepassing van het weerlegbaar vermoeden in de voormelde 4 sectoren en de sector van de land- en tuinbouw:

- Het KB van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant, *BS 14 mei 2013*.
- Het KB van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden, *BS 25 juni 2013*.
- Het KB van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, *BS 28 juni 2013*.
- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor

de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten, *BS* 26 november 2013.

- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het vervoer en de logistiek voor rekening van derden, *BS* 26 november 2013.
- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars, *BS* 26 november 2013.

Bij de koninklijk besluiten van 18 oktober 2013, 10 februari 2015 en 12 november 2015 werden wijzigingen doorgevoerd in de samenstelling van de Commissie.

Tot slot werd het huishoudelijk reglement aangepast en goedgekeurd bij het ministerieel besluit van 19 december 2018 (Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, *BS* 11 februari 2019).

# 3.

## WETGEVING

### 3.1. Programmawet (I) van 27 december 2006

TITEL XIII. - Aard van de arbeidsrelaties.

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.

**Art. 328.** Voor de toepassing van deze titel dient te worden verstaan onder:

1° "*wet van 27 juni 1969*": wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

2° "*koninklijk besluit nr. 38*": koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;

3° "*wet van 29 juni 1981*": wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

4° "*instellingen van sociale zekerheid*": instellingen die belast zijn met de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid evenals alle diensten die belast zijn met de controle op deze toepassing;

5° "*arbeidsrelatie*": professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige, waarbij moet worden verstaan:

a) onder "*werknemer*": de persoon die er zich in een arbeidsovereenkomst toe verbindt, tegen betaling van een loon, onder het gezag van de andere partij, de werkgever, arbeid te verrichten;

b) onder "*zelfstandige*": de natuurlijke persoon die, een beroepsactiviteit uitoefent buiten de onder a) bedoelde gezagsband en die niet verbonden is door een statuut.

HOOFDSTUK II. Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

**Art. 329.**

1 § 1. Er wordt een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld, met meerdere kamers.

§ 2. De in de eerste paragraaf bedoelde kamers van de administratieve commissie zijn elk samengesteld uit een gelijk aantal leden aangewezen op voorstel van de Minister die de Middenstand onder zijn bevoegdheid heeft onder de personeelsleden van zijn administratie of van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen enerzijds, en van leden aangewezen op voorstel van de Ministers die Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder hun bevoegdheid hebben onder de personeelsleden van hun administraties of van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid anderzijds.

Elke kamer wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat.

§ 3. Geen enkel lid van de kamers mag de functie uitoefenen van ambtenaar die onder het gezag valt van de Ministers die Sociale Zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben, en die ermee wordt belast de naleving van de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid en arbeidsrecht te bewaken.

§ 4. De leden van de kamers worden door de Koning benoemd.

§ 5. De Koning bepaalt de samenstelling en de werking van de administratieve commissie.

§ 6. De administratieve commissie kan beslissen om deskundigen van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of beroepen te horen.

**Art. 330.**

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

### HOOFDSTUK III. - Principes.

**Art. 331.** Zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden, kiezen de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie waarbij de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.

**Art. 332.** Hetzij wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, hetzij wanneer de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met de aard van de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1 en dit vermoeden niet wordt weerlegd, gebeurt er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie en wordt er een overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid toegepast, zonder evenwel afbreuk te doen aan de volgende bepalingen:

1) artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 27 juni 1969, artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 29 juni 1981 en artikel 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit nr. 38, alsook iedere bepaling die op basis van deze bepalingen genomen werd;

2) in algemene zin, elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

De elementen die in het eerste lid worden bedoeld, worden beoordeeld op basis van de algemene criteria zoals gedefinieerd in artikel 333 en, desgevallend, van de specifieke criteria van juridische of socio-economische aard die overeenkomstig de adviesprocedure van hoofdstuk V worden vastgesteld.

## HOOFDSTUK IV. - De algemene criteria.

### Art. 333.

§ 1. De algemene criteria waarvan sprake in vorig artikel en die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen zijn:

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

§ 2. Onverminderd de in artikel 332 beoogde bepalingen, kunnen de 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.

§ 3. De volgende elementen zijn, op zichzelf genomen, niet bij machte om de arbeidsrelatie adequaat te kwalificeren:

- de titel van de overeenkomst;
- de inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid;
- de inschrijving bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen;
- de inschrijving bij de administratie van de BTW;
- de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven.

## HOOFDSTUK V. - De specifieke criteria.

Afdeling 1.

(Opgeheven bij W 2012-08-25 )

### Art. 334.

§ 1. De Koning kan een lijst opstellen met specifieke criteria die eigen zijn aan één of meerdere sectoren, één of meerdere beroepen, één of meerdere categorieën van beroepen of één of meerdere beroepsactiviteiten die Hij bepaalt. Deze lijst vult de criteria aan die in artikel 333 worden beoogd.

§ 2. Deze specifieke criteria kunnen enkel bestaan uit elementen die al dan niet op het bestaan van een gezag wijzen. Zij kunnen niet afwijken van de criteria bepaald in artikel 333 en moeten niet noodzakelijk bestaan uit een van de elementen van § 3.

§ 3. Deze lijst met specifieke criteria kan onder meer volgende elementen van socio-economische en juridische aard bevatten:

- verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen om de onderneming rendabel te houden;
- de vaste en/of gewaarborgde bezoldiging;
- persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen en persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en verliezen van de onderneming;

- de mogelijkheid personeel in dienst te nemen of zich te laten vervangen;
- zich manifesteren als onderneming ten overstaan van de medecontractant of van derden;
- in ruimtes en/of met materiaal werken die in eigen bezit zijn.

§ 4. Ingeval van samenloop tussen criteria per sector, criteria per beroep, en/of criteria per beroeps categorie hebben de laatstgenoemde voorrang op de vorige.

Afdeling 2.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

**Art. 335.** De Koning kan de Hem door artikel 334 toegekende bevoegdheid slechts uitoefenen na advies van:

1. het Directiecomité van het Federaal aansturingsbureau van de sociale inlichtingen en opsporingsdienst, zoals bepaald in artikel 6 van het Sociaal Strafwetboek;
2. de bevoegde paritaire comités of subcomités. Dit advies wordt gegeven door de Nationale Arbeidsraad wanneer verschillende paritaire comités bevoegd zijn. Bij ontstentenis van bevoegd of werkend paritair comité of subcomité wordt dit advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad;
3. de Hoge raad voor de zelfstandigen en de K.M.O., die zijn advies uitbrengt na raadpleging van de betrokken sectoren en beroepen en als er een bestaat, de beroepsorde die of het beroepsinstituut dat voor het betrokken beroep door de wet is aangesteld.

Deze drie organen verstrekken hun adviezen binnen vier maanden nadat het verzoek werd gedaan door de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken of de Minister bevoegd voor Middenstand.

Indien binnen de gestelde termijn geen eensluidend en eenparig advies werd verstrekt, kan de Koning voor de betrokken sector(en), beroep(en), categorieën) van beroepen of beroepsactiviteit(en), specifieke criteria slechts bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepalen.

De in het tweede lid bedoelde ministers kunnen de in het eerste lid vermelde organen hetzij op hun eigen initiatief hetzij op vraag van het bevoegde paritaire comité of subcomité, de Nationale Arbeidsraad, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O. of van de organisaties die erin vertegenwoordigd zijn, verzoeken hun adviezen te verstrekken.

Indien de bevoegde ministers gelijktijdig meerdere verzoeken ontvangen om een advies te vragen aan de in het eerste lid vermelde organen, bepalen ze een kalender voor de indiening van de desbetreffende adviesaanvragen.

Afdeling 3.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

**Art. 336.**

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

Afdeling 4.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

**Art. 337.**

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

## Hoofdstuk V/1. Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie.

### Art. 337/1.

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van:

1. de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde;
2. de uitoefening van de activiteit die erin bestaat om voor rekening van derden alle soorten bewakings- en/of toezichtsdiensten uit te oefenen;
3. het vervoer van goederen en of personen voor rekening van derden, met uitzondering van de ambulancediensten en het vervoer van personen met een handicap;
4. de activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, die nog niet beoogd worden in 1°.

§ 2. De in de eerste paragraaf bepaalde lijst kan door de Koning worden uitgebreid, nadat het advies werd ingewonnen van:

1. het Directiecomité van het Federaal aansturingsbureau van de sociale inlichtingen en opsporingsdienst zoals bepaald in artikel 6 van het Sociaal Strafwetboek;
2. de bevoegde paritaire comités of subcomités. Dit advies wordt gegeven door de Nationale Arbeidsraad wanneer verschillende paritaire comités bevoegd zijn. Bij ontstentenis van bevoegd of werkend paritair comité of subcomité wordt dit advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad;
3. de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O., die zijn advies uitbrengt na raadpleging van de betrokken sectoren en beroepen en als er een bestaat, de beroepsorde die of het beroepsinstituut dat voor het betrokken beroep door de wet is aangesteld.

Deze drie organen verstrekken hun adviezen binnen vier maanden nadat het verzoek werd gedaan door de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken of de Minister bevoegd voor Middenstand.

Indien binnen de gestelde termijn geen eensluidend eenparig advies werd verstrekt, kan de Koning de betrokken sector(en), beroep(en), categorie(ën) van beroepen of beroepsactiviteit(en), slechts bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad onder de toepassing van dit hoofdstuk brengen.

De in het tweede lid bedoelde ministers kunnen de in het eerste lid vermelde organen hetzij op hun eigen initiatief hetzij op vraag van het bevoegde paritaire comité of subcomité, de Nationale Arbeidsraad, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O. of van de organisaties die erin vertegenwoordigd zijn, verzoeken hun adviezen te verstrekken.

Indien de bevoegde ministers gelijktijdig meerdere verzoeken ontvangen om een advies te vragen aan de in het eerste lid vermelde organen, bepalen ze een kalender voor de indiening van de desbetreffende adviesaanvragen.

§ 3. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de familiale arbeidsrelaties.

Wordt begrepen onder familiale arbeidsrelaties:

a) de arbeidsrelaties tussen bloedverwanten en aanverwanten tot de derde graad en tussen wettelijk samenwonenden zoals bedoeld in de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning;

b) de arbeidsrelaties tussen een vennootschap en een natuurlijk persoon, waarbij de natuurlijk persoon een bloedverwant of aanverwant is tot de derde graad van, of wettelijk samenwoont met, hetzij degene die alleen hetzij zij die samen, meer dan 50 procent van de aandelen bezitten van de bedoelde vennootschap.

**Art. 337/2.**

§ 1. De in artikel 337/1 bedoelde arbeidsrelaties, worden weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de hiernavolgende criteria zijn vervuld:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

b) bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;

c) bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

d) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

e) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

f) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

g) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

h) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;

i) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

j) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;

k) in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.

§ 2. Wanneer blijkt dat meer dan de helft van de criteria, vermeld in de eerste paragraaf niet zijn vervuld, wordt de arbeidsrelatie, weerlegbaar vermoed een zelfstandigenovereenkomst te zijn.

Dit vermoeden kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

§ 3. De Koning kan volgens dezelfde procedure als deze bepaald in artikel 335, specifieke criteria bepalen die eigen zijn aan één of meerdere sectoren, één of meerdere beroepen of één meerdere categorieën van beroepen of één of meerdere beroepsactiviteiten die Hij bepaalt, en die de in de eerste paragraaf bepaalde criteria vervangen of aanvullen.

Deze criteria dienen elementen te bevatten die verband houden met een socio-economische afhankelijkheid of juridische ondergeschiktheid.

## HOOFDSTUK VI. De beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie.

### Art. 338.

§ 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie. Deze beslissingen worden van kracht voor een periode van drie jaar in de in § 2, tweede en derde lid, bedoelde gevallen.

§ 2. Deze beslissingen worden genomen op gezamenlijk initiatief van het geheel van de partijen van de arbeidsrelatie, wanneer de partijen de bevoegde kamer van de administratieve commissie binnen een termijn van één jaar aanzoeken vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

Deze beslissingen kunnen eveneens worden genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie ingeval deze een beroepsactiviteit van zelfstandige start en een aanvraag ervoor doet bij haar sociaal verzekeringsfonds zoals bedoeld bij artikel 20 van het Koninklijk besluit nr. 38, en dit hetzij bij de aansluiting hetzij binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Deze beslissingen kunnen ten slotte worden genomen op initiatief van elke partij bij een arbeidsrelatie of beoogde arbeidsrelatie waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is en hierom rechtstreeks de administratieve commissie verzoekt, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie hetzij binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

In dit kader zullen de regels en de modaliteiten van de opdracht van de bij artikel 20 van het Koninklijk Besluit nr. 38 bedoelde sociale verzekeringsfondsen door de Koning worden vastgesteld.

§ 3. Geen enkele beslissing kan worden gegeven:

1. wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechterlijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;
2. wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 4. Deze beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

1. wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;
2. wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond.

§ 5. Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend.

De beslissing wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend.

Deze rechtsvordering wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.

§ 6. De partij die een beslissing van de bevoegde kamer van de administratieve commissie onder de door dit artikel voorziene voorwaarden heeft gekregen, kan een nieuwe beslissing van deze kamer bekomen.

§ 7. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar rechtspraak.

## HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen.

**Art. 339.** Deze titel is van toepassing zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan de soevereine macht van hoven en rechtbanken om de aard van een welbepaalde arbeidsrelatie te beoordelen, rekening houdende met algemene criteria, en, desgevallend de specifieke criteria en/of het in hoofdstuk V/1 bepaalde vermoeden.

Wanneer een instelling van sociale zekerheid de aard van een arbeidsrelatie betwist, is zij ertoe gehouden voorafgaand de rechtspraak van de administratieve commissie bedoeld in artikel 329 te raadplegen.

### **Art. 340.**

§ 1. In de hypotheses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie, bedoeld bij § 6, zal de rechtzetting van de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden toegepast voor de periode die de herkwalificatie voorafgaat sedert de inwerkingtreding, desgevallend, van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2, rekening houdende met de verjaringstermijn bepaald bij artikel 42 van de wet van 27 juni 1969 en bij artikel 16 van koninklijk besluit nr. 38.

§ 2. In geval van herkwalificatie tot verlonde arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969, en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der loontrekkenden, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen, intresten en andere kosten of sancties voorzien bij hoofdstuk IV van voornoemde wet, en mits afhouding van de tijdens die periode aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen.

Zo ook blijven in deze hypothesen de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen verworven en zullen die door de werker niet teruggevorderd kunnen worden wiens statuut hergekwalificeerd is.

Onverminderd de loonbarema's zal de maandelijks bezoldiging van de werknemer, zonder werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en vóór aftrek van de bedrijfsvoorheffing geacht worden gelijk te zijn aan het maandelijks gemiddelde van de inkomsten toegekend als zelfstandige en verminderd met het maandelijks gemiddelde van de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen.

§ 3. In geval van herkwalificatie tot zelfstandige arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 38 en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der zelfstandigen, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen en intresten en mits afhouding van de tijdens deze periode aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen.

Zo ook blijven in deze hypothesen de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen verworven en kunnen deze niet door de werker wiens arbeidsrelatie hergekwalificeerd werd noch door zijn vroegere werkgever teruggevorderd worden.

§ 4. Jaarlijks en voor de eerste keer tijdens het jaar volgend op het jaar van inwerkingtreding van dit artikel, stellen de RSZ-globaal beheer en het globaal financieel beheer van het sociaal statuut der zelfstandigen gezamenlijk een globale afrekening op. Het bedrag van deze afrekening wordt van het ene globaal beheer naar het andere overgedragen vóór het einde van het jaar waarvan de afrekening wordt opgemaakt.

De in vorig lid bedoelde afrekening berust op volgende principes: de door de werker verschuldigde bijdragen voor de periode die voorafgaat aan de herkwalificatie van zijn arbeidsrelatie moeten aan het andere globaal beheer overgemaakt worden, verminderd met het bedrag van de effectief aan de werker toegekende sociale prestaties voor dezelfde periode.

De Koning bepaalt de berekeningswijze en de nadere regels voor de vaststelling van deze globale afrekening.

§ 5. In de hypothesen van herkwalificatie van de arbeidsrelatie bedoeld in § 6 is geen enkele strafsanctie van toepassing.

§ 6. De bij dit artikel bedoelde hypothesen zijn de volgende:

- vrijwillige aansluiting van de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid wanneer deze aansluiting plaatsgrijpt ten laatste bij het verstrijken van de termijn van zes maanden vanaf

de inwerkingtreding van deze wet [1 of van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2]1;

- aanzoek van de bevoegde kamer van de administratieve afdeling door alle partijen van de arbeidsrelatie onder de voorwaarden bepaald bij artikel 338, § 2, eerste lid, wanneer de partijen zich binnen een termijn van 6 maanden naar de uitgebrachte beslissing schikken.

**Art. 341.** Wanneer de Commissie, in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, geldt de herkwalificatie slechts voor de toekomst.

**Art. 342.** Deze titel zal twee jaar na haar inwerkingtreding het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote Ondernemingen.

## HOOFDSTUK VIII. - Inwerkingtreding.

**Art. 343.** Deze titel treedt in werking op de eerste dag van de maand na de maand waarin zij in het Belgisch Staatsblad is verschenen, met uitzondering van de artikelen 329, 337/2 § 1 en 2, 338, 339, 341 die in werking treden op 1 januari 2013.

De Koning kan voor de artikelen 329, 337/2 §§ 1 en 2, 338, 339, 341 een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

## 3.2. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** De administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld bij artikel 329, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna genoemd “*Administratieve Commissie*”, wordt ingesteld bij de Federale Overheidsdienst (FOD) Sociale Zekerheid.

**Artikel 2.** § 1. Overeenkomstig artikel 329, § 2, eerste lid van de programmawet (I) van 27 december 2006, bestaat elke kamer van de Administratieve Commissie, naast de voorzitter:

1. uit minstens twee leden aangewezen op voorstel van de minister bevoegd voor Middenstand, onder de personeelsleden van de Directie-generaal Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid of onder de personeelsleden van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;
2. uit minstens twee leden aangewezen op voorstel van de ministers bevoegd voor Sociale Zaken en Werk, onder de personeelsleden van de Directie-generaal Sociaal Beleid van de FOD Sociale Zekerheid, onder de personeelsleden van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of onder de personeelsleden van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Elke kamer van de Administratieve Commissie wordt voorgezeten door een magistraat aangewezen door de Minister van Justitie.

§ 2. In geval van afwezigheid of verhindering van een lid, bedoeld in § 1, 1<sup>o</sup>, kan het worden vervangen door een ander lid dat afkomstig is uit de instelling of directie-generaal bedoeld in § 1, 1<sup>o</sup>.

In geval van afwezigheid of verhindering van een lid, bedoeld in § 1, 2°, kan het worden vervangen door een ander lid dat afkomstig is uit de instelling of directie-generaal bedoeld in § 1, 2°.

In geval van afwezigheid of verhindering van de voorzitter van een kamer, kan het voorzitterschap waargenomen worden door de voorzitter van een andere kamer.

**Artikel 3.** § 1. De voorzitters en de leden worden benoemd voor een hernieuwbaar mandaat van zes jaar. De leden worden benoemd voor het geheel der kamers.

§ 2. Het mandaat kan beëindigd worden indien wordt vastgesteld dat de in de vorige paragraaf bedoelde leden meermaals, zonder reden, niet deelnamen aan de vergaderingen van de Administratieve Commissie.

De leden, bedoeld in artikel 2, § 1, 1° en 2°, maken niet langer deel uit van de Administratieve Commissie wanneer hun administratief ambt een einde neemt. Zij blijven evenwel aan tot wanneer een nieuw lid van de Administratieve Commissie wordt benoemd.

**Artikel 4.** Het secretariaat en de griffie van de kamers van de Administratieve Commissie worden verzekerd door ambtenaren van de FOD Sociale Zekerheid.

**Artikel 5.** Aan de voorzitters wordt een zitpenning van 100 euro toegekend per deelname aan een zitting van een duur van minstens 3 uur.

De voorzitters hebben recht op terugbetaling van hun reiskosten, onder de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.

Voor de toepassing van het voorgaande lid worden de voorzitters gelijkgesteld met ambtenaren van niveau A.

**Artikel 6.** § 1. De voorzitter stelt de dagorde van de zittingen vast.

De voorzitter wordt ermee belast:

- 1° te waken over de eenheid van de beslissingen;
- 2° te waken over de goede uitvoering van het artikel 12;
- 3° elk jaar een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers.

De voorzitters kiezen een eerste voorzitter in hun midden, voor een termijn van drie jaar.

De eerste voorzitter wordt ermee belast:

- 1° de zaken over de kamers te verdelen;
- 2° te waken over de eenheid van de beslissingen;
- 3° te waken over de goede uitvoering van het artikel 12;
- 4° elk jaar een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers.

De Administratieve Commissie stelt een huishoudelijk reglement op dat inzonderheid de dagen van de zittingen en de termijn bepaalt waarbinnen de dagorde aan de leden wordt meegedeeld. Dit

reglement wordt onderworpen aan de goedkeuring van de ministers bevoegd voor Sociale Zaken, Werk en Middenstand.

§ 2. De zittingen van de kamers van de Administratieve Commissie zijn niet openbaar.

Deze kamers beslissen op stukken na in voorkomend geval de partij(en) van de arbeidsrelatie gehoord te hebben, hetzij op vraag van de meerderheid der leden of de Voorzitter, hetzij op uitdrukkelijke vraag van de een of andere partij.

In voorkomend geval kunnen de partijen zich laten vertegenwoordigen door een advocaat of door elke andere persoon naar keuze die beschikt over een schriftelijk mandaat.

Wanneer bijkomende inlichtingen noodzakelijk blijken te zijn om te oordelen, kan de voorzitter van elke kamer deze op eigen initiatief aanvragen.

§ 3. De kamers beraadslagen geldig bij aanwezigheid van de meerderheid van de leden of vertegenwoordigde leden, voor zover de meerderheid van de aanwezige of vertegenwoordigde leden bedoeld in artikel 2, § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, zich gunstig uitspreken.

De voorzitter heeft geen stemrecht behalve in geval van staking van stemmen.

**Artikel 7.** Om de goede werking van de Administratieve Commissie te garanderen wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 2, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006:

1. de aanvraag in te dienen bij de griffie van de administratieve afdeling, hetzij door de neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse, hetzij bij een ter post aangetekend schrijven, binnen de termijn voorzien in het genoemde artikel;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de partijen van de arbeidsrelatie vermelden;
  - b) het voorwerp van de aanvraag;
  - c) de betrokken activiteitssector en beroep vermelden;
3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag door alle partijen van de arbeidsrelatie te laten ondertekenen.

**Artikel 8.** § 1. Om de goede werking van de administratieve Commissie te garanderen, wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 2, tweede lid, van de voormelde programmawet:

1. de aanvraag in te dienen bij een sociaal verzekeringsfonds tegelijkertijd met de aansluitingsverklaring;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de partijen van de arbeidsrelatie vermelden;
  - b) het voorwerp van de aanvraag;
  - c) de betrokken activiteitssector en beroep vermelden;
3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag te ondertekenen.

§ 2. De aanvrager kan de hulp inroepen van het betreffende sociaal verzekeringsfonds om de aanvraag zoals bedoeld in § 1 op te stellen of om informatie te verkrijgen over de algemene of bijzondere criteria die toelaten om het bestaan of de afwezigheid van een gezagsrelatie te beoordelen.

§ 3. Zodra de aanvraag voldoet aan de voorwaarden zoals bedoeld in § 1, bezorgt het sociaal verzekeringsfonds deze aan de griffie van de Administratieve Commissie, samen met een kopie van de aansluitingsverklaring die behoorlijk is ingevuld.

**Artikel 9.** Om de goede werking van de Administratieve Commissie te garanderen, wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 2, derde lid, van voormelde programmawet:

1. de aanvraag in te dienen bij de griffie van de Administratieve Commissie, hetzij door de neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse, hetzij bij een ter post aangetekend schrijven;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de aanvrager;
  - b) het voorwerp van de aanvraag;
  - c) de betrokken activiteitssector en beroep vermelden;
3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag te ondertekenen.

**Artikel 10.** Om de goede werking van de Administratieve Commissie te garanderen, wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 6, van voormelde programmawet:

1. de aanvraag in te dienen bij de griffie van de Administratieve Commissie, hetzij door de neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse, hetzij bij een ter post aangetekend schrijven;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de aanvrager;
  - b) het voorwerp en de reden van de aanvraag;
  - c) de wijzigingen aan de arbeidsrelatie;
3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag te ondertekenen.

**Artikel 11.** De griffie houdt een lijst bij van alle aanvragen, bedoeld in de artikelen 8 tot en met 10 van dit besluit. Een kopie van deze lijst wordt minstens een keer per kwartaal bezorgd aan de diensten van de RSZ, het RSVZ, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Artikel 12.** De beslissingen van de Administratieve Commissie worden genomen binnen de drie maanden volgend op de datum van indiening van de aanvraag. Deze termijn wordt in voorkomend geval verlengd met het aantal dagen tussen de datum van de aanvraag van bijkomende documenten waarvan sprake in artikel 6, § 2, vierde lid, van dit besluit, en de datum van ontvangst van deze documenten.

Voor de aanvragen bedoeld in artikel 8, van dit besluit, begint de termijn van drie maanden evenwel pas te lopen vanaf de dag waarop de griffie deze ontvangt van het betreffende sociaal verzekeringsfonds.

**Artikel 13.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.3. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**

**Artikel 1.** De volgende personen worden benoemd als Franstalige leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie:

a) als voorzitter: de heer Jean-François Neven, raadsheer in het Arbeidshof te Brussel;

b) als vaste leden:

Mevr. Marie-Hélène Vrielinck als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

de heer Julien Bartholomé als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

de heer Christian Dekeyser als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

Mevr. Muriel Galerin als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;

c) als plaatsvervangers: de heer Ylber Zejnullahu als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid;

Mevr. Anne-Cécile Schreuer als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

de heer Frédéric Sauvage als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

de heer Vincent Franquet als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

**Artikel 2.** De volgende personen worden benoemd als Nederlandstalige leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie:

a) als voorzitter: de heer Lieven Lenaerts, raadsheer in het Arbeidshof te Brussel;

b) als vaste leden: Mevr. Pascale Mylemans als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid;

de heer Chris Vanlaere als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

de heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

de heer Erwin Tavernier als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

c) als plaatsvervangers: de heer Wim Brouckaert als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

Mevr. Sarah Depuydt als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

de heer Wim De Booser als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

de heer Joseph Morren als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.4. Koninklijk besluit van 18 oktober 2013 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**

**Artikel 1.** Ontslag uit zijn mandaat van vast Nederlandstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Chris Vanlaere.

**Artikel 2.** Wordt benoemd ten titel van vast Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van de heer Chris Vanlaere.

**Artikel 3.** Ontslag uit haar mandaat van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie wordt verleend aan Mevr. Sarah Depuydt.

**Artikel 4.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie de heer Brecht Stalmans, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ter vervanging van Mevr. Sarah Depuydt.

**Artikel 5.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen, de minister bevoegd voor Justitie en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.5. Koninklijk besluit van 10 februari 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervanger Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan Mevr. Anne-Cécile Schreuer.

**Artikel 2.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervanger Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Anne Zimmermann, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van Mevr. Anne-Cécile Schreuer wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 3.** Ontslag uit haar mandaat van vast Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan Mevr. Muriel Galerín.

**Artikel 4.** Wordt benoemd ten titel van vast Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Doris Mulombe-Mwanza, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen ter vervanging van Mevr. Muriel Galerín wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 5.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervangend Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Frédéric Sauvage.

**Artikel 6.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Franstalig lid van dezelfde Commissie de Mevrn. Mathilde Henkinbrant en Géraldine Elfathi, als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen ter vervanging van de heer Frédéric Sauvage wiens mandaat zij voleindigen.

**Artikel 7.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Brecht Stalmans.

**Artikel 8.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie de heer Chris Vanlaere als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van de heer Brecht Stalmans wiens mandaat hij voleindigt.

**Artikel 9.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Wim De Booser.

**Artikel 10.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Riet Vanden Driessche en de heer Pol Bosman, als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen ter vervanging van de heer Wim De Booser wiens mandaat zij voleindigen.

**Artikel 11.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Werk, de minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, en de minister bevoegd voor Zelfstandigen, zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.6. Koninklijk besluit van 12 november 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** Ontslag uit zijn mandaat van vast Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Julien Bartholomé.

**Artikel 2.** Wordt benoemd ten titel van vast Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Anne Zimmermann, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van de heer Julien Bartholomé wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 3.** Ontslag uit haar mandaat van plaatsvervangend Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan Mevr. Anne Zimmermann.

**Artikel 4.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Céline Du Bled als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van Mevr. Anne Zimmermann wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 5.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Werk, de minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, en de minister bevoegd voor Zelfstandigen, zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.7. Koninklijk besluit van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant

**Artikel 1.** § 1. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder “*de bewakingsagent*” de bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid.

§ 2. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelatie die bestaat tussen een bewakingsagent en zijn medecontractant.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van enig financieel of economisch risico, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

b) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming;

c) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van enige beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;

d) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd, of van inspraak in identificeren van potentiële klanten en in onderhandelen en afsluiten van commerciële bewakingsopdrachten;

e) ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

of afwezigheid, in hoofde van de bewakingsagent, van rechtstreekse toegang tot informatie aangaande de te bewaken site van de klant;

of afwezigheid, in hoofde van de bewakingsagent, van opmaak van de eigen planning en van de eigen arbeidsorganisatie;

of afwezigheid, in hoofde van de bewakingsagent, van bepaling van de plaats van tewerkstelling;

of onderworpen zijn van de bewakingsagent aan een systeem van tijdsregistratie;

of onderworpen zijn van de bewakingsagent aan controle door hiërarchische oversten;

f) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door de bewakingsagent;

g) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen zonder toestemming;

h) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;

i) werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant;

of werken met communicatiemiddelen waarvan de bewakingsagent geen eigenaar of huurder is;

of werken met een uniform met het bedrijfslogo van de medecontractant;

of werken met een identificatiekaart F.O.D. BIZA waarop de naam van de medecontractant vermeld is.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.8. Koninklijk besluit van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, §3, van de programmawet (I) van 287 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden**

**Artikel 1.** § 1. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder:

1° “*de wet*”: de programmawet (I) van 27 december 2006;

2° “*de onderneming*”: de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit.

§ 2. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die betrekking hebben op één van de activiteiten opgesomd in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde, voor zover deze activiteit ook binnen het toepassingsgebied van één van de volgende bepalingen vallen:

1° artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 mei 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking;

2° artikel 1 van het koninklijk besluit van 4 maart 1975 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan;

3° artikel 1, § 1, 1), van het koninklijk besluit van 5 juli 1978 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van sommige paritaire comités en tot vaststelling van het aantal leden ervan;

4° artikel 1, 1), van het koninklijk besluit van 13 maart 1985 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de wet worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van enig financieel of economisch risico, zoals dit onder meer het geval is:

1° bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of,

2° bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of,

3° bij ontstentenis van persoonlijke aansprakelijkheid, die geen betrekking heeft op bedrog, een zware fout of een lichte gewoontelijke fout, in voorkomend geval met name beoordeeld in functie van het bestek of van iedere andere verbintenis ten aanzien de gerealiseerde werken;

b) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming, zoals dit onder meer het geval is inzake de uitgaven, ontvangsten, investeringen of aanwending van de al dan niet eigen middelen van de onderneming;

c) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van beslissingsmacht over het aankoop en prijsbeleid van de onderneming of van vrijheid in het identificeren van mogelijke klanten, het onderhandelen of het afsluiten van contracten;

d) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert. Voor de toepassing van dit criterium mag geen rekening gehouden worden met vaste voorschotten om materiaal en grondstoffen aan te kopen;

e) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

f) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of van zijn medecontractant, zoals met name het geval is wanneer geen gebruik wordt gemaakt van bepaalde zichtbare elementen die kenmerkend zijn voor de onderneming, zoals logo's, belettering op voertuigen, uithangborden of publicitaire slogans;

g) werken hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant;

h) werken in ruimtes die zich buiten de werf bevinden of met materiaal waarvan men geen eigenaar of huurder is, zoals met name het geval is wanneer gewerkt wordt in ruimtes die aangewend worden als opslag- of werkplaats, of met voertuigen, materieel of gereedschap waarvan de uitvoerder van de werken geen eigenaar is, die hij niet heeft geleased of die hem door de medecontractant werden ter beschikking gesteld;

i) niet onafhankelijk werken ten overstaan van de werkploegen van de medecontractant of van de onderneming waarin de uitvoerder van de werken de hoedanigheid van werkende vennoot heeft.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.9. Koninklijk besluit van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf**

**Artikel 1. § 1.** Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die worden verricht door landbouwondernemingen, te weten:

- de grasteelt en weideboomgaarden;
- de tabaksteelt en -drogerij;

- de hopteelt en -drogerij;
- de teelt van geneeskrachtige kruiden;
- de teelt van suikerbieten;
- de teelt van cichoreiwortels;
- de teelt van landbouwzaad en pootaardappelen;
- de teelt van teenwilg;
- de fokkerij;
- de pluimveeteelt;
- de bijenteelt;
- de visteelt;
- de mosselteelt;
- de oesterteelt;
- de kunstmatige bevruchting;
- het onderhouden en verzorgen van paarden, het verhuren van paardenboxen, stallingen en het onderhoud ervan, het geven van instructies in verband met paardrijden, met uitzondering van de activiteiten ressorterende onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf;
- de door de bevoegde overheid erkende diensten voor bedrijfsverzorging in de landbouw.

Dit besluit is ook van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die worden verricht door tuinbouwondernemingen, te weten:

- de groententeelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals de witloof- en paddestoelenteelt;
- de fruitteelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals druiven-, perziken- en aardbeienteelt;
- de bloemen- en sierplantenteelt, alle specialiteiten inbegrepen;
- de boomkwekerij, met inbegrip van de rozen en sierheesterteelt;
- de teelt van de tuinbouwzaden;
- het aanleggen en/of onderhouden van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen, groene zones, begraafplaatsen met inbegrip van begraafplaatsen van vreemde militairen in België;
- het aanleggen en/of onderhouden in eigen beheer van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen of groene zones, wanneer de werklieden van de onderneming hoofdzakelijk aan deze activiteiten zijn tewerkgesteld;
- het verrichten van onderzoek in verband met tuinbouwgewassen en organiseren van voorlichting in de tuinbouwsector;
- de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het sorteren van tuinbouwproducten;
- de productie van potgrond, turf, schors en bodemverbeterende producten.

Wat de boomkwekerij en de bloemen- en sierplantenteelt betreft, wordt onder telen onder meer verstaan: het zaaien, planten, verspenen, oppotten, verpotten, stekken, in vitro of anderszins vermeederen, bemesten, forceren, in bloei trekken, toppen alsook het verrichten van alle mogelijke andere of gelijkaardige werkzaamheden aan bollen, stekken, plantmateriaal evenals aan planten die men zelf geheel of hoofdzakelijk teelt (d.w.z. plantmateriaal dat op het ogenblik van inkoop reeds een zekere ontwikkeling doormaakte).

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder “*de onderneming*” de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit. Deze definitie is niet van toepassing op het in artikel 3, g) bedoelde criterium.

**Artikel 2.** De in artikel 337/1, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepaalde lijst wordt uitgebreid tot de in artikel 1 bedoelde activiteiten.

**Artikel 3.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

e) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;

f) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk eigen personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

g) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, zoals dit onder meer het geval is wanneer geen gebruik wordt gemaakt van een logo of een eigen bedrijfsnaam, of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één en dezelfde medecontractant werken;

h) uitsluitend of hoofdzakelijk werken met materiaal of vervoermiddelen, ter beschikking gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant;

i) het ontbreken van onafhankelijkheid van diegene die de werkzaamheden uitvoert, ten overstaan van de medecontractant wat betreft zijn logies;

j) werken op dezelfde plaatsen als de werknemers van de medecontractant, uitvoeren van dezelfde werkzaamheden als hen en niet beschikken over een gespecialiseerde beroepskennis nodig voor de uitvoering van de werkzaamheden.

**Artikel 4.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.10. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden

**Artikel 1.** § 1. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden die vermeld zijn in artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 januari 2010 tot oprichting van de paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder “*de onderneming*” de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit. Deze definitie is niet van toepassing op het in artikel 2, g) bedoeld criterium.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of;
- bij ontstentenis van een financiële waarborg verstrekt in het kader van de toegang tot het beroep van goederenvervoerder, of;
- bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over de prestaties die in aanmerking komen voor de prijsafrekening van de werkzaamheden in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behalve indien de prijs overeengekomen is op basis van objectieve criteria, zoals bij transportbeurzen en aanbestedingen die objectieve criteria hanteren voor de prijsbepaling zonder dat de vervoerder daar individueel invloed op kan hebben;

e) ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende het overeengekomen werk in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

f) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven;

g) behalve voor wat betreft de commerciële afspraken rond publiciteit op het getrokken materieel, het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, zoals dit onder meer het geval is bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

h) in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of hoofdzakelijk werken met motorvoertuig dat niet tot de eigendom behoort van de uitvoerder van de werken of niet door hem zelf in leasing of huur is genomen, of dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.11. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten**

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder "*onderneming*", de onderneming die houder is van een door de bevoegde overheid afgeleverde exploitatievergunning voor een taxidienst, voor een collectieve taxidienst of voor een verhuurdienst van voertuigen met chauffeur waaronder het vervoer uitgevoerd wordt.

**Artikel 2.** Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden die vermeld zijn in artikel 3 van het koninklijk besluit van 22 januari 2010 tot oprichting van de paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid en in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden van verhuurdiensten van voertuigen met chauffeur of van collectieve taxi's die beoogd worden door het koninklijk besluit van 13 maart 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek.

**Artikel 3.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

e) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

f) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die het vervoer uitvoert;

g) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen vervoer personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

h) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of van zijn medecontractant of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één enkele medecontractant werken;

i) het uitvoeren van transporten met een voertuig waarvan diegene die het vervoer uitvoert geen eigenaar is of dat hij niet geleased heeft en/of met een voertuig dat hem ter beschikking is gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door een medecontractant.

**Artikel 4.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.12. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars**

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 22 januari 2010 tot oprichting van de paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- ontstentenis van verantwoordelijkheid betreffende de naleving van de wetgeving betreffende het bezoldigd personenvervoer per autobus of autocar, of;
- ontstentenis van verantwoordelijkheid betreffende de naleving van de wetgeving betreffende de toegang tot het beroep of tot de markt, of;
- ontstentenis van verantwoordelijkheid betreffende de technische staat van de voertuigen of hun technische keuring;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

e) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die het vervoer uitvoert;

f) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen vervoer personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

g) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen;

h) in bedrijfsruimtes of met materiaal werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is, zoals dit onder meer het geval is wanneer gewerkt wordt met materiaal waarvan diegene die het vervoer uitvoert niet de eigenaar is, dat hij niet geleased heeft of dat hij niet op afbetaling heeft verworven;

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.13. Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**

**Artikel 1.** Het hierbij gevoegde huishoudelijk reglement van de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt goedgekeurd.

**Artikel 2.** Het huishoudelijk reglement opgesteld door de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie op 21 mei 2013 en goedgekeurd door de minister van Sociale Zaken, de minister van Werk en de Minister van Middenstand wordt opgeheven.

**Artikel 3.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

## 4.

# HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN DE ADMINISTRatieve COMMISSIE TER REGELING VAN DE ARBEIDSRELATIE

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit huishoudelijk reglement, dient te worden verstaan onder:  
“*Arbeidsrelatieswet*”: de Programmawet (I) van 27 december 2006, zoals gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, titel XIII, art. 328 tot 343;  
“*Commissie*”: de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, ingesteld bij artikel 329 van de Arbeidsrelatieswet;  
“*werkingsbesluit*”: het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.  
Dit huishoudelijk reglement wordt genomen in uitvoering van artikel 6, § 1 van het werkingsbesluit, onverminderd de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn.

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

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

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

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

Hij is ermee belast elk jaar voor 31 maart een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers.

Hij beschikt hiervoor over alle nodige bevoegdheden.

**Artikel 5.** Het secretariaat van de Commissie verstuurt de uitnodigingen voor de vergaderingen naar de leden van de Commissie door middel van een gewone brief of via e-mail, uiterlijk een week vóór de vergadering. Deze termijn kan verminderd worden in dringende gevallen die worden bepaald door de voorzitter.

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

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

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

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

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

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

**Artikel 11.** Als de Commissie, in overeenstemming met artikel 329, § 6 van de arbeidsrelatieswet, beslist om experts van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of de betrokken beroepen te horen om te kunnen beslissen over een bepaald dossier, wordt dit gelijkgesteld met het inwinnen van noodzakelijke bijkomende inlichtingen. Hieruit vloeit voort dat de termijn om een beslissing te nemen in dat geval wordt verlengd met het aantal dagen tussen de datum van de beslissing om die experts te horen en de datum van het verhoor van deze experts. De betrokken partijen zullen geïnformeerd worden over deze beslissing en desgevallend over de nieuwe toegewezen termijn.

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

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

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

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

Die persoonlijke dossiers kunnen worden geraadpleegd door de partij(en) van de arbeidsrelatie of door hun mandatarissen, ter plaatse, enkel na een vooraf bij het secretariaat gemaakte afspraak.

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

**Artikel 17.** De aanvragen ingediend krachtens de artikelen 7 tot 10 van het werkingsbesluit worden verplicht ingediend volgens een model, goedgekeurd door de voorzitters van de Commissie. Het zal ruim verspreid worden, voornamelijk via websites van de vertegenwoordigde besturen binnen de Commissie of via de sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen.

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

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

# 5. BESLISSINGEN

## 5.1. Dossier 102 – Nacebel 86.101 – Algemene Ziekenhuizen

### 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 *“supplementaire 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 diensthoud 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 hoofdarts 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 hoofdarts, 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 hoofdarts, de arts-diensthoofd en de medische staf worden verder uitgewerkt 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. 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 hoofdarts.

**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 – Activiteiten van notarissen

### 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 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 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 – Algemene bouw van residentiële woningen

#### 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 en 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 – Fitnesscentra

### 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 – Activiteiten van sportbonden en -federaties

### 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 – Overige posterijen en koeriers

### 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 :

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

*§ 2. (...) Ces décisions 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<sup>12</sup> ».

**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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers.

<sup>12</sup> Souligné par la Commission.

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

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<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup>, 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<sup>13</sup> (*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 critères<sup>14</sup> 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 différent<sup>15</sup>, 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.

<sup>13</sup> Voy. article 4.2 et 4.3 du projet de convention déposé par Monsieur X.

<sup>14</sup> « 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 ».

<sup>15</sup> 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<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties.*

*La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'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 – Gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken

### 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 – Groothandel in machines voor de mijnbouw, de bouwnijverheid en de weg- en waterbouw

### 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 – Overige posterijen en koeriers

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

*§ 2. (...) Ces décisions 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 »<sup>16</sup>.*

**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.

---

<sup>16</sup> 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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers.

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

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<sup>er</sup>. 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<sup>o</sup> effectuent le transport routier pour compte de tiers et tout autre transport tant hippomobile qu'automobile pour compte de tiers ;

2<sup>o</sup> 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<sup>er</sup>, 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*)<sup>17</sup>;
- 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 critères<sup>18</sup> 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 différent<sup>19</sup>, la portée de ces critères étant en définitive, assez proche.

<sup>17</sup> Voy. article 4.2 et 4.3 du projet de convention déposé par Monsieur X.

<sup>18</sup> « *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* ».

<sup>19</sup> 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<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties.*

*La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'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 – Organisatie van congressen en beurzen

### 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 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 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 – Accountants en belastingsconsulenten

### 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 – Detailhandel in dames-, heren-, baby- en kinderboven- en onderkleding en kledingaccessoires

#### 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<sup>er</sup>, 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 – Eetgelegenheden met volledige bediening

### 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 – Accountants en belastingconsulenten

### 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 – Uitzendbureaus

### 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 – Dakwerkzaamheden

### 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 Y 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 – Groothandel in kranten, boeken en tijdschriften

### 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<sup>er</sup>, 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 – Overige posterijen en koeriers

### 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> ;

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 compétence<sup>20</sup>;

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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>. 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 – Vervaardiging van geneesmiddelen

### 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 convention<sup>21</sup> :

- 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.

---

<sup>21</sup> 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 travail<sup>22</sup> 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

---

<sup>22</sup> 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 - Algemene bouw van residentiële woningen

### 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 – Eetgelegenheden met volledige bediening

### 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 drukkere 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 zaakvoerders 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 – Eetgelegenheden met volledige bediening

### 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 zaakvoeders 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 – Eetgelegenheden met volledige bediening

### 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 – Toeristische informatiediensten

### 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 – Toeristische informatiediensten

### 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 :

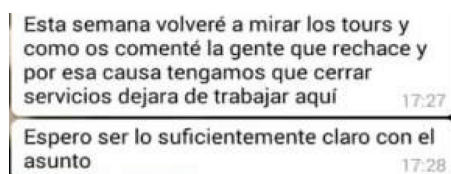
Os agradeceríamos si a partir de ahora, cuando rechazéis un tour nos podéis indicar brevemente la razón, para así conocerla e intentar ser lo más efectivo posible en la organización de la disponibilidad.

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.

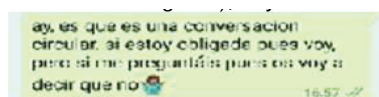
Traduction libre : « *Nous nous demandons simplement pourquoi vous ne pouvez pas travailler le dimanche 28/01, nous avons remarqué que vous avez refusé les invitations. Nous souhaiterions savoir si c'est pour un motif particulier car nous avons besoin de guides pour les Free tour à Brugge.* »

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 guía* » (rédigé par Y) et le document « *Como proceder en visitas BXL* » ;

Que ceux-ci :

- comprennent différentes instructions ;
- comprennent le prix des prestations définit 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<sup>ème</sup> personne 2 € pour l'entreprise (jusqu'à 19 [personnes]). De la 1<sup>ère</sup> jusqu'à la 8<sup>ème</sup> 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) ;

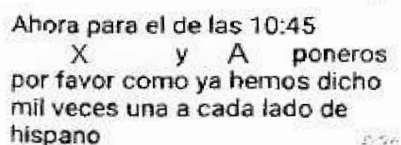
Qu'un uniforme est fourni par Y, que celui-ci doit être porté par le guide à chaque visite ;

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 – Toeristische informatiediensten

### 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 – Detailhandel in dames-, heren-, baby- en kinderboven- en onderkleding en kledingaccessoires

### 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 – Praktijken van specialisten

### 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 – Vertalers en tolken

### 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 partie<sup>23</sup>;

Qu'un associé actif est considéré comme un travailleur indépendant pour l'application du statut social des travailleurs indépendants <sup>24</sup>;

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 subordination<sup>25</sup>;

Qu'ainsi, la circonstance qu'un travailleur détienne une part importante ou non du capital n'est pas en soi exclusif du lien de subordination<sup>26</sup>;

<sup>23</sup> Cass., 16 janvier 1978, *Pas.*, 1978, I, p.558 et Cass., 12 janvier 1995, R.W., 1995-1996, p. 309.

<sup>24</sup> Article 3, §1<sup>er</sup>, al.1<sup>er</sup> AR n°38 du 27 juillet 1967.

<sup>25</sup> L. Dear, « *Le statut social du dirigeant d'entreprise* », *J.T.T.*, 2013, p.378.

<sup>26</sup> 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 travail<sup>27</sup>;

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 employeur<sup>28</sup>;

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 égales<sup>29</sup>;

<sup>27</sup> 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<sup>ème</sup> édition, Wolters Kluwer 2015, p.310.

<sup>28</sup> C. Trav. Bxl, 27 mai 2015, inédit, RG 2013/AB/1072.

<sup>29</sup> 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](http://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 – Algemene bouw van residentiële woningen

### 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<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> ;

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<sup>er</sup>, 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 – Agenten en makelaars in bankdiensten

### 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 – Detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorfietsen

#### 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 – Detailhandel in dames-, heren-, baby- en kinderboven- en onderkleding en kledingaccessoires

#### 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 – Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden

### 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 – Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap

### 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 ;

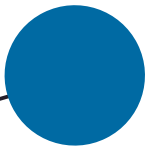
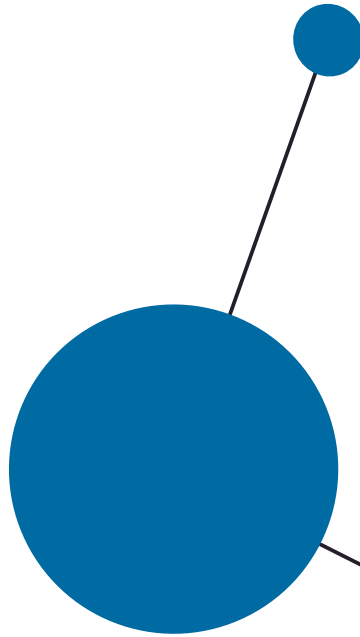
Que cela n'a donc aucun impact sur l'évaluation des critères généraux évoqués ci-dessus ;

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



**Verantwoordelijke Uitgever**

Steven Boelens

© 2019

**Administratieve Commissie ter regeling  
van de Arbeidsrelatie**

Administratief Centrum Kruidtuin  
Finance Tower  
DG Beleidsondersteuning en -coördinatie  
Kruidtuinlaan, 50 / bus 135  
1000 Brussel

**Tel:** 0470 21 86 29

**Email:** [CAR-CRT@minsoc.fed.be](mailto:CAR-CRT@minsoc.fed.be)

**Website:** [www.commissiearbeidsrelaties.belgium.be](http://www.commissiearbeidsrelaties.belgium.be)

**Wettelijk depot papier versie:** D/2019/10.770/12

**Wettelijk depot elektronische versie:** D/2019/10.770/13