



La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail



Rapport annuel 2019

SOMMAIRE

1. Rapport annuel	7
1.1. Dossiers traités	7
A. Dossiers entrants	7
B. Mode de saisine	8
C. Secteurs d'activité concernés	9
D. Répartition géographique des demandes	10
E. Durée de traitement des demandes	11
1.2. Analyse quant au fond	12
A. Généralités	12
B. Dossiers irrecevables et non traités quant au fond	12
C. L'évaluation du fond des demandes	12
Évaluation sur la base de présomptions sectorielles	13
Les critères généraux	13
D. Brève conclusion avec un encouragement à apporter d'autres adaptations	15
2. Cadre historique et juridique	17
3. Législation	20
3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006	20
3.2. Arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	30
3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	34
3.4. Arrêté royal du 18 octobre 2013 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	36
3.5. Arrêté royal du 10 février 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	37
3.6. Arrêté royal du 12 novembre 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	38
3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	39
3.8. Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant	41

3.9. Arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers	43
3.10. Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles	45
3.11. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars	48
3.12. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers	49
3.13. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs	51
3.14. Arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	53
4. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	54
5. Décisions	57
5.1. Dossier 131 – Secteur d'activité : Conseil informatique (NACEBEL 62.020)	57
5.2. Dossier 139 – Secteur d'activité : Autres associations n.c.a. (NACEBEL 94.999)	60
5.3. Dossier 144 – Secteur d'activité : Installation de chauffage, de ventilation et de conditionnement d'air (NACEBEL 43.222)	64
5.4. Dossier 145 – Secteur d'activité : Autres associations n.c.a. (NACEBEL 94.999)	66
5.5. Dossier 147 – Secteur d'activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)	72
5.6. Dossier 148 – Secteur d'activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)	77
5.7. Dossier 149 – Secteur d'activité : Commerce de détail de sous-vêtements, de lingerie et de vêtements de bain en magasin spécialisé (NACEBEL 47.714)	82

5.8. Dossier 150 – Secteur d’activité : Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 41.201)	86
5.9. Dossier 151 – Secteur d’activité : Commerce de détail de cycles en magasin spécialisé (NACEBEL 47.785)	88
5.10. Dossier 152 – Secteur d’activité : Services d’aide à la jeunesse avec hébergement (NACEBEL 87.901)	90
5.11. Dossier 153 – Secteur d’activité : Travaux d’installation électrotechnique de bâtiment (NACEBEL 43.211)	99
5.12. Dossier 154 – Secteur d’activité : Administration publique communautaire et régionale (NACEBEL 84.112)	101
5.13. Dossier 155 – Secteur d’activité : Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé n.c.a. (NACEBEL 47.299)	103
5.14. Dossier 156 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	105
5.15. Dossier 157 – Secteur d’activité : Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé (NACEBEL 47.300)	108
5.16. Dossier 158 – Secteur d’activité : Nettoyage courant des bâtiments (NACEBEL 81.210)	110
5.17. Dossier 159 – Secteur d’activité : Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire (NACEBEL 47.112)	113
5.18. Dossier 160 – Secteur d’activité : Autres activités pour la santé humaine n.c.a. (NACEBEL 86.909)	115
5.19. Dossier 161 – Secteur d’activité : Conseil informatique (NACEBEL 62.020)	119
5.20. Dossier 162 – Secteur d’activité : Activités de revalidation ambulatoire (Nacebel 86.905)	121
5.21. Dossier 163 – Secteur d’activité : Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés (NACEBEL 86.101)	124
5.22. Dossier 164 – Secteur d’activité : Cafés et bars (NACEBEL 56.301)	130
5.23. Dossier 167 – Secteur d’activité : Autres activités récréatives et de loisirs n.c.a. (NACEBEL 93.299)	132
5.24. Dossier 168 – Secteur d’activité : Intermédiation en achat, vente et location de biens immobiliers pour compte de tiers (NACEBEL 68.311)	136
5.25. Dossier 169 – Secteur d’activité : Activités des agences de travail temporaire (NACEBEL 78.200)	138
5.26. Dossier 170 – Secteur d’activité : Travaux de plâtrerie (NACEBEL 43.310)	141
5.27. Dossier 172 – Secteur d’activité : Commerce de détail d’appareils électroménagers (Nacebel 47.54001)	147
5.28. Dossier 174 – Secteur d’activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)	149

1.

RAPPORT ANNUEL

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

Voici ce rapport et les décisions correspondantes pour l'année 2019. Ces décisions ont été anonymisées.

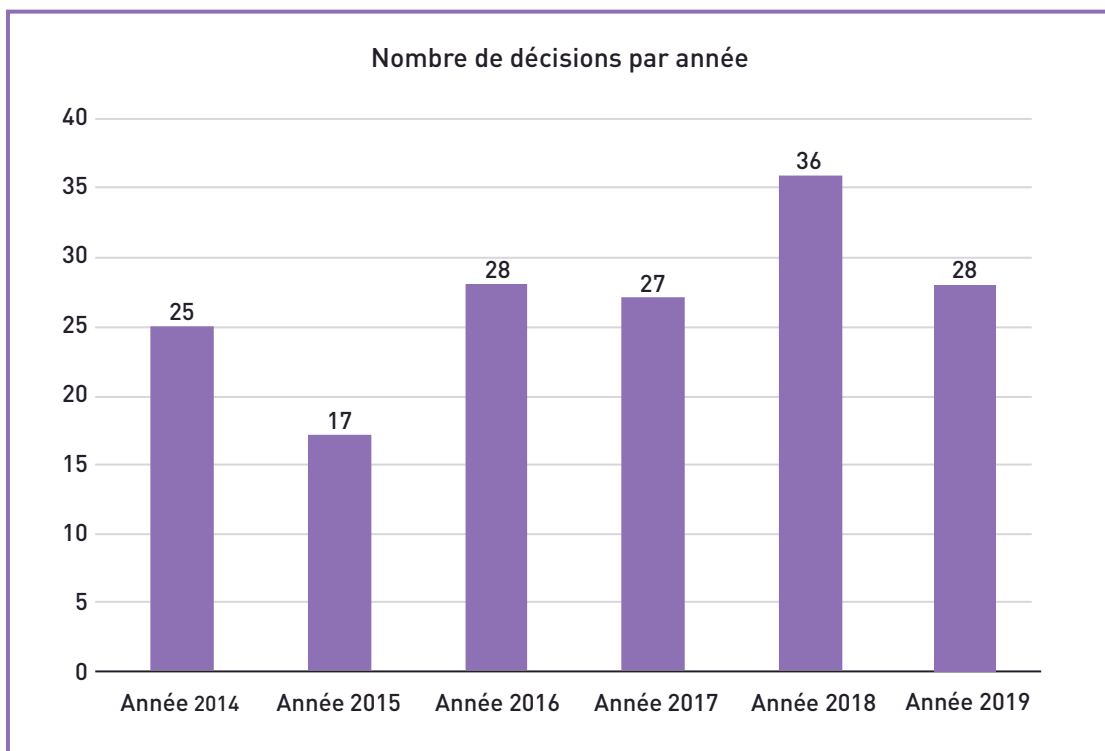
Dans la première partie du rapport, les caractéristiques des demandes reçues sont examinées, puis, dans la deuxième partie, les décisions prises sont analysées en termes de contenu.

Ensuite, vous trouverez une description de l'historique et le cadre légal, un aperçu de la législation applicable, le règlement d'ordre intérieur et, pour terminer, les décisions intégrales anonymisées 2019.

1.1. Dossiers traités

A. Dossiers entrants

La commission a rendu 28 décisions en 2019. Il s'agit d'une diminution par rapport à l'année précédente. En 2018, 36 décisions ont été rendues et, en 2017, elles étaient au nombre de 27.



Au total, 27 demandes ont été introduites en 2019. Pour 6 de ces demandes, la Commission prendra une décision en 2020.

7 des 28 décisions prises en 2019 étaient basées sur des demandes déjà introduites en 2018.

B. Mode de saisine

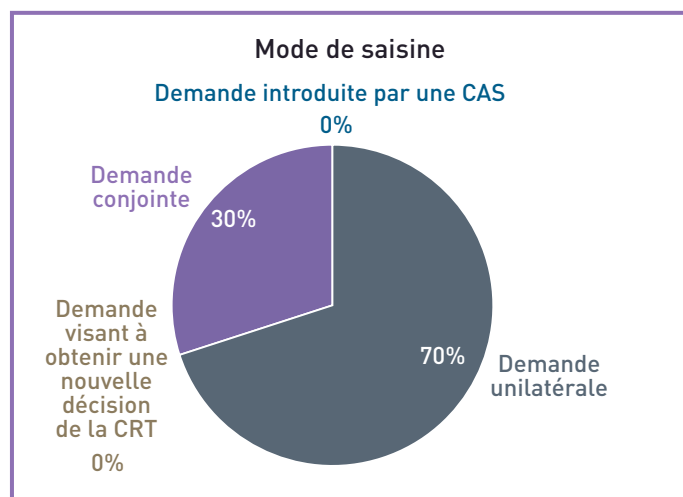
L'article 338, §2 de la loi sur la nature des relations de travail dispose qu'une demande de ruling peut avoir lieu de trois manières.

L'article 338, §2, alinéa premier donne tout d'abord la possibilité de soumettre des relations de travail qui existent depuis longtemps à la commission, et ce, jusqu'à un an à partir de l'entrée en vigueur de la loi ou de l'arrêté royal qui contient la liste des critères spécifiques pour un certain secteur, une certaine catégorie professionnelle ou une certaine profession. Dans ce cas, la demande doit avoir lieu à l'initiative conjointe des parties. En 2019, il n'a pas pu être recouru à cette possibilité étant donné que la loi sur la nature des relations de travail et tous les arrêtés royaux promulgués étaient déjà entrés en vigueur depuis plus d'un an avant le 1^{er} janvier 2019.

Par ailleurs, un indépendant débutant qui fait une demande auprès de sa caisse d'assurances sociales peut introduire une demande dans un délai d'un an après le début de la relation de travail. En 2019, il n'a pas été recouru à cette disposition décrite à l'article 338, §2, alinéa 2.

Les 27 demandes reçues en 2019 ont toutes fait usage de la troisième option offerte par l'article 338, § 2. Cet article stipule au troisième alinéa qu'une demande peut être introduite à l'initiative de toute partie à une relation de travail dont le statut de travailleur salarié ou non salarié est incertain et ce dans un délai d'un an après le début de la relation de travail.

Dans 19 cas, une seule partie a pris l'initiative. Dans 8 cas, cette demande a été introduite conjointement par les deux parties : en effet, une demande à l'initiative des deux parties est a fortiori une demande à l'initiative de « chaque partie ».

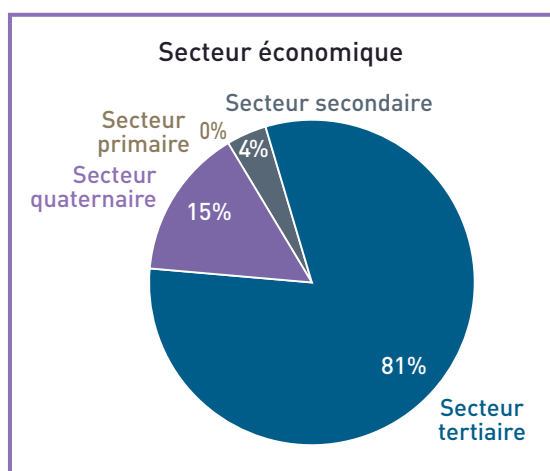


C. Secteurs d'activité concernés¹

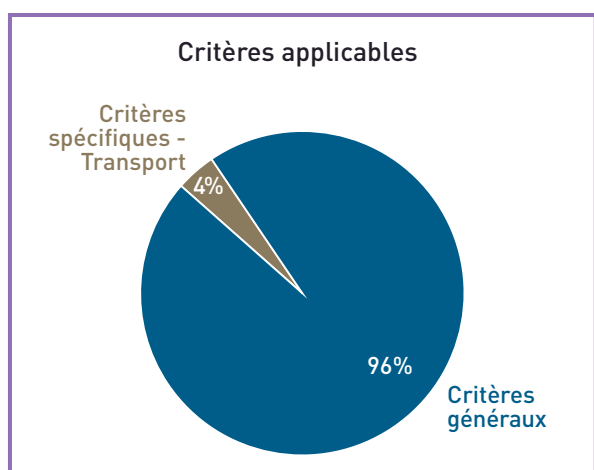
Comme les années précédentes, il a été constaté que les applications dans les secteurs d'activité proviennent d'un large éventail de secteurs.

Il est frappant de constater qu'aucun dossier ne concernait le secteur primaire. Il y a eu 1 demande du secteur secondaire.

Le secteur tertiaire représentait 22 demandes, tandis que 4 demandes provenaient du secteur quaternaire. Comme les années précédentes, la part la plus importante revient donc au secteur des services (81%).



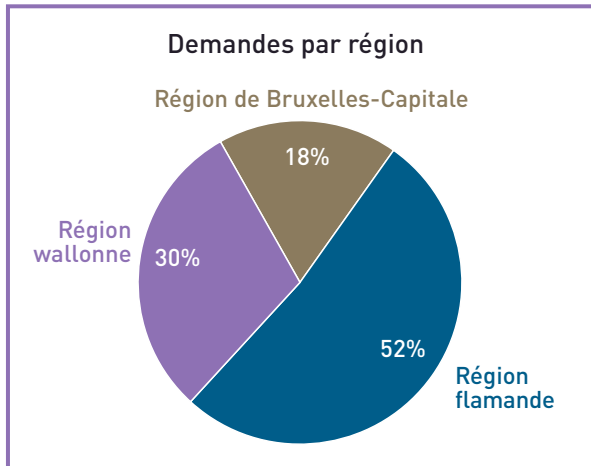
Une des 27 demandes concernait un secteur pour lequel des critères spécifiques ont été définis (travaux immobiliers, sécurité, transports, nettoyage, agriculture et horticulture) : le secteur du transport.



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

D. Répartition géographique des demandes

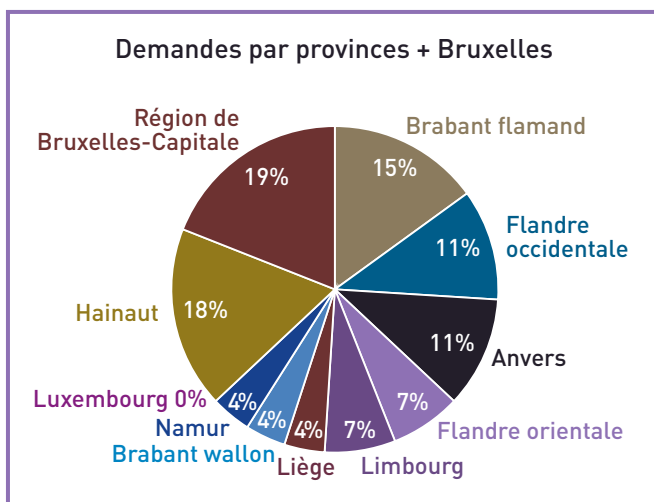
Si nous ventilons les demandes géographiquement, nous constatons que la Région flamande vient en tête en 2019 avec 14 dossiers (52%). La Région wallonne représente 8 dossiers (30%) et la Région de Bruxelles-Capitale 5 dossiers (18%).



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

En ce qui concerne la Région wallonne, le Hainaut est en tête avec 5 demandes. Une demande provenait de Liège, une demande provenait de Namur et une demande provenait du Brabant wallon. Aucune demande ne provenait du Luxembourg.

5 demandes provenaient de la Région de Bruxelles-Capitale.

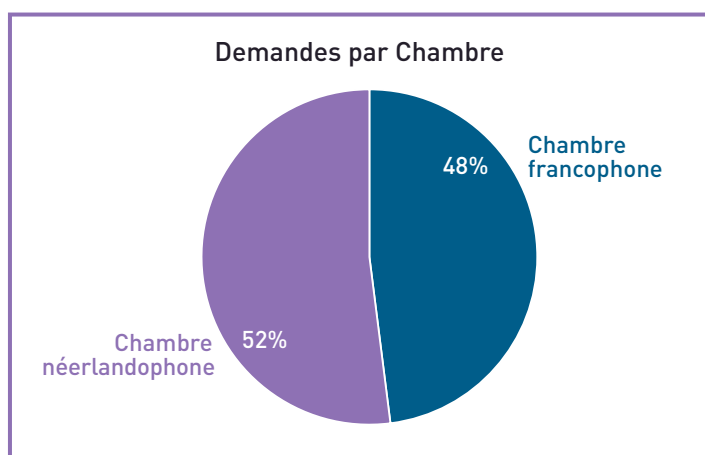


On peut alors constater qu'en 2019 plus de demandes ont été reçues par la Chambre néerlandophone que par la Chambre francophone. Cette répartition est basée sur la langue dans laquelle la demande a été introduite.

Au total, 13 demandes ont été reçues et traitées par la Chambre francophone et 14 par la Chambre néerlandophone.

La Chambre francophone traite l'ensemble des dossiers de la Région wallonne (8 dossiers), complétés par les 5 demandes de la Région de Bruxelles-Capitale, qui étaient toutes francophones en 2019.

La Chambre néerlandophone a traité toutes les demandes des provinces de Flandre orientale, Flandre occidentale, Limbourg, Brabant flamand et Anvers (14 au total).



E. Durée de traitement des demandes

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

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

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

Etant donné que les mandats des membres et des présidents devaient être renouvelés en 2019 mais que ce renouvellement n'a pas pu être acté par publication au Moniteur belge avant juin 2019 (l'AR produit toutefois ses effets à partir du 3 mars 2019), il n'y a pas eu d'audiences de février 2019 à juin 2019. Cependant, la Commission a rattrapé son retard au plus vite.

Sur les 27 demandes introduites en 2019, 21 décisions ont été prises (6 décisions doivent donc être prises en 2020 pour des dossiers introduits en fin 2019).

1.2. Analyse quant au fond

A. Généralités

En 2019, 28 décisions ont été prises, dont 7 concernaient des demandes introduites en 2018 (131 NL, 139 NL, 144 FR, 145 NL, 147 NL, 148 NL et 150 FR).

Cela représente une diminution par rapport à l'année 2018 (pour rappel, 6 dossiers ont été traités en 2013, 25 en 2014, 17 en 2015, 26 en 2016, 27 en 2017 et 36 en 2018). Fin 2019, 6 nouvelles demandes ont été introduites et feront l'objet d'une décision en 2020.

Sur les 28 décisions adoptées en 2019, deux constatent un désistement rendant la demande sans objet (153 FR et 159 FR), une autre constate que la requête est devenue sans objet suite à une révision de l'ONSS (139 NL).

Au cours des premières années d'existence de la Commission, il y avait un nombre relativement élevé de demandes irrecevables. Ce nombre est tombé à 8 en 2016, à 6 en 2017 et à 13 en 2018 (sur un total de 36 dossiers cette année-là).

Pour l'année 2019, on relève 12 décisions d'irrecevabilité.

Parmi celles-ci, deux décisions concernaient une collaboration entre deux sociétés. Ces demandes sont, en principe, irrecevables (et ont été déclarées telles), mais la Commission a néanmoins, comme elle l'avait fait précédemment, vérifié si cette relation ne cachait pas une simulation et n'était pas liée à la mise au travail d'une personne physique comme travailleur salarié (décisions 167 FR et 169 NL).

B. Dossiers irrecevables et non traités quant au fond

Les 10 dossiers irrecevables et non traités sur le fond s'expliquent par :

- le caractère incomplet du dossier, le demandeur ne répondant pas aux demandes d'information de la Commission : 131 (NL) ;
- le fait que la demande a été déposée plus d'un an après le début de la relation de travail : 151 (NL), 154 (NL), 157 (Fr) et 164 (NL) ;
- le fait que la relation de travail a pris fin : 164 (NL), 174 (NL), 150 (Fr) et 172 (Fr) ;
- le dépôt d'une plainte à l'ONSS : 150 (Fr) ;
- l'existence d'une enquête d'un organisme de sécurité sociale : 144 (Fr) et 154 (NL) ;
- le fait que la relation de travail se déroule à l'étranger : 168 (Fr).

C. L'évaluation du fond des demandes

Sur les 12 dossiers évalués quant au fond (autres que ceux concernant une collaboration entre sociétés), 11 ont été examinés sur la base des critères généraux.

Évaluation sur la base de présomptions sectorielles

Dans une affaire (156 FR), la Commission a appliqué les critères spécifiques au secteur concerné (transport routier et la logistique pour compte de tiers) prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013². L'affaire concernait la relation de travail entre la société X et des chauffeurs s'occupant du ramassage du courrier pour le compte de cette société. Ces chauffeurs exerçaient le plus souvent cette activité de manière complémentaire à un emploi salarié à temps-plein dans un autre secteur et souhaitaient se voir appliquer un statut d'indépendant. La Commission estime tout d'abord qu'au regard des critères spécifiques de l'arrêté royal du 29 octobre 2013, les chauffeurs devraient être considérés comme des travailleurs salariés. Elle constate ensuite que la société laisserait la libre organisation du travail aux chauffeurs en termes d'acceptation des missions et de gestion du temps de travail et considère sur cette base que les critères généraux pourraient éventuellement conduire à réfuter la présomption. Elle estime toutefois qu'en tout état de cause, étant donné que la relation de travail vise des « personnes qui effectuent des transports de choses », il y a lieu de faire application de l'extension du régime de travail salarié prévu à l'article 3, 5° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969³.

Les critères généraux

En général, les qualifications proposées par les parties ont été confirmées, qu'il s'agisse d'une relation indépendante (145 NL, 147 NL, 152 NL, 160 FR, 170 NL) ou salariée (155 FR, 158 FR, 162 FR, 163 NL).

Dans deux dossiers ⁴, la Commission n'a pas accepté la qualification de relation de travail indépendante souhaitée par la partie requérante :

- La décision 148 (NL) a été rendue à la demande d'une stagiaire d'un syndic immobilier souhaitant compléter ses revenus par une activité dans un restaurant, activité envisagée sous statut d'indépendante. La Commission relève que l'intéressée, qui a déjà travaillé comme étudiante pour ce restaurant et est à la recherche d'un statut alternatif à celui d'étudiant jobiste ou de flexi-jobber, se trouverait de facto dans la même situation que ces derniers du point de vue de l'organisation du travail et du contrôle hiérarchique, alors que ces travailleurs sont dans une relation de travail salariée. La Commission conclut que la relation de travail qui lui est décrite est incompatible avec la qualification de relation de travail indépendante souhaitée par les parties.
- La décision 149 (FR) fut rendue à la demande d'une vendeuse engagée par contrat de travail dans une boutique de lingerie. La requérante, qui exerçait une activité d'indépendante à titre complémentaire de création et de commercialisation de foulards, avait été engagée par une des boutiques partenaires auprès desquelles elle commercialisait ses produits. Elle estimait que ce statut ne convenait pas à sa situation. Considérant que la liberté d'organisation du travail de l'intéressée est restreinte et que la possibilité d'un contrôle hiérarchique est établie à suffisance même en présence d'horaires flexibles et d'une possibilité de refuser certaines prestations (la Commission se réfère ici à l'arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010, n° S.10.0023.N), la Commission rejette la demande de requalification et confirme que la relation de travail avec la boutique est une relation de travail salariée.

² Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, *MB* du 26 novembre 2013.

³ Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

⁴ Outre la décision 156 Fr dans laquelle la Commission a appliqué une présomption sectorielle (voir ci-dessus).

Dans la décision 152 NL, la Commission a estimé que la relation de nature indépendante qui lui était soumise se situait à la limite entre le contrat de travail et la collaboration indépendante. L'ASBL requérante, active dans le secteur de l'Aide à la jeunesse avec hébergement, souhaitait collaborer avec des éducateurs travaillant en tant qu'indépendants dans les liens d'une convention de prestation de services. Ces éducateurs auraient pour tâche, dans le cadre d'un projet pilote spécifique, d'accueillir chez eux des enfants placés et d'assurer leur prise en charge quotidienne pendant une certaine période, tout en respectant les directives pédagogiques de l'association. Ils rempliraient les tâches qui sont celles d'un parent biologique et seraient ainsi en service de façon permanente. La Commission a examiné de façon approfondie les différences existant entre le travail de ces éducateurs et celui des éducateurs sous contrat de travail. Tout en reconnaissant qu'il s'agissait d'un cas limite, la Commission a admis la qualification de collaboration indépendante. Elle a en particulier eu égard, outre la volonté des parties, à la grande liberté laissée à ces éducateurs en ce qui concerne à la fois l'organisation du travail et du temps de travail. En ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, elle a relevé que le coaching mis en place et l'intervention d'un coordinateur visaient essentiellement à garantir le bien-être de l'enfant. Il s'agit d'avantage d'évaluer le résultat du service offert plutôt que d'exercer un contrôle hiérarchique. Enfin, la Commission appelle les autorités compétentes à prendre une réglementation adaptée pour préciser les conditions de cette relation de travail très spécifique, une fois la phase pilote terminée.

La Commission a émis une réserve dans la décision n° 160 (FR). Il s'agissait d'une collaboration indépendante envisagée entre une société médicale et des technologues en imagerie médicale qui exerceraient à titre complémentaire, soit au sein de l'institution hospitalière qui les emploie, soit sur un autre site. La société en question, indépendante des hôpitaux concernés, souhaitait développer l'offre d'examen d'imagerie par résonance magnétique tardives et nocturnes ainsi que les week-ends. La relation de travail serait gérée via une application mobile grâce à laquelle le technologue déterminerait librement les plages horaires pour lesquelles il souhaite travailler. La Commission n'a pas vu d'obstacle de principe à la collaboration indépendante envisagée. Elle a toutefois émis une réserve pour le cas de prestations indépendantes effectuées sur le même site (celui où le technologue exerce déjà comme salarié). Rappelant l'article 5 bis de loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail selon lequel des activités similaires dans un contrat de travail et une relation dite d'indépendant sont présumées avoir lieu intégralement dans le cadre du contrat de travail, la Commission admet que, même si les prestations sont facturées par l'institution-hôte, elles sont réalisées pour le compte de la société médicale, de sorte que la présomption de l'article 5 bis ne trouve pas à s'appliquer. Elle souligne cependant que, dans les faits, il doit pouvoir être vérifié que l'hôpital au sein duquel le technologue est salarié n'est pas le bénéficiaire des prestations. Sous cette réserve, elle conclut que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de travailleur indépendant.

Dans la décision 145 NL, la Commission était saisie par une ASBL ayant pour objet de dispenser des formations dans le domaine du développement personnel. Elle s'interrogeait sur la possibilité d'une collaboration indépendante entre elle et plusieurs de ses formateurs, engagés jusqu'ici dans les liens d'un contrat de travail et par ailleurs membres actifs de l'assemblée générale. Le choix de cette qualification initiale était historiquement lié à la possibilité d'obtenir des subsides mais cette exigence avait entretemps été supprimée. La Commission estime que les contraintes qui pèsent sur ces formateurs en termes, notamment, d'utilisation du matériel de cours et de respect de certaines conceptions et méthodes pédagogiques définies, ainsi que dans la coordination des formations, entraînent une limitation de leur liberté d'organiser le travail qui n'est pas incompatible avec la qualification souhaitée et est comparable aux limitations habituellement rencontrées dans le cadre d'un contrat de franchise.

La Commission a également validé la possibilité d'un contrat d'entreprise entre un enseignant et une ASBL active dans le domaine de la formation professionnelle, eu égard au fait que le contrôle prévu ne portait que sur la qualité et le contenu des cours et ne constituait pas l'expression d'un contrôle hiérarchique : 147 NL.

Dans la décision 163 NL, la Commission estime que la grande liberté d'organisation du temps de travail dont bénéficie le directeur général d'une ASBL du secteur hospitalier est une caractéristique propre à un poste de direction et n'est pas incompatible avec le statut d'employé.

On retrouve à nouveau en 2019 un certain nombre de demandes introduites concernant une relation de travail entre conjoints ou cohabitants légaux (décisions 155 FR, 158 FR et 162 FR). Dans ces dossiers, les parties elles-mêmes ont qualifié leur relation de travail de relation entre un employeur et un salarié. La Commission n'y a pas vu d'obstacle.

Cette tendance, déjà signalée dans les rapports annuels précédents, semble résulter de la décision du gouvernement Michel de dispenser, à partir du 1^{er} janvier 2016, un employeur de charges sociales⁵ pour une durée indéterminée, pour le premier salarié engagé durant la période 2016-2020. Cette réduction groupe cible semble avoir été la raison pour laquelle certains ont engagé en tant que salarié leur partenaire, auparavant conjoint aidant dans le régime des indépendants.

Comme les années précédentes, plusieurs demandes concernant les relations entre deux sociétés ont à nouveau été soumises, ce qui les rend en principe irrecevables. Néanmoins, il a été examiné si cette relation ne cachait pas une simulation et n'était pas liée à l'emploi d'une personne physique comme travailleur salarié. Il est apparu que ce n'était pas le cas : 167 FR et 169 NL.

La Commission a de nouveau été confrontée aux conséquences d'autres législations sur la relation de travail.

Dans la décision 160 FR vue plus haut, la réserve exprimée par la Commission était liée à l'article 5 bis de loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans la décision 156 FR, la Commission a appliqué l'article 3, 5^o de l'arrêté royal du 28 novembre 1969⁶ qui étend le régime de travail salarié aux « personnes qui effectuent des transports de choses ».

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

Avec l'année de fonctionnement 2018, une première période de six ans, telle que prévue à l'article 3 §1 de l'arrêté royal de fonctionnement⁷, a été conclue. Avec l'arrêté royal du 12 juin 2019 portant nomination des membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail (MB du 27 juin 2019), la composition des chambres de la Commission a été renouvelée. La Chambre francophone a accueilli un nouveau président. L'article 3 de cet AR stipule que les nominations ont pris effet à partir du 3 mars 2019 ; en raison de la signature tardive de l'AR par les ministres compétents,

⁵ Arrêté royal du 26 janvier 2016 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, en vue d'étendre la réduction groupes cible premiers engagements, M.B. du 2 février 2016.

⁶ Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

⁷ AR relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail, MB 21 février 2013.

la Commission n'a pas pu siéger jusqu'à la fin du mois de juin 2019. Les chambres nouvellement constituées ont rapidement rattrapé l'arriéré, de sorte que ce renouvellement n'a pas causé de désagréments importants aux demandeurs. Les nouveaux membres se sont rapidement familiarisés avec les méthodes de travail de la Commission.

Les ministres responsables n'ont pas profité de ce renouvellement pour apporter un certain nombre d'améliorations aux méthodes de travail de la Commission. Ces propositions d'améliorations ont été présentées en détail dans les rapports annuels précédents. Le Conseil national du travail et le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants ont procédé à une évaluation utile. Le Conseil national du travail a mené une enquête unique auprès des commissions paritaires. Les réponses montrent qu'un choix politique doit être fait entre le maintien de critères spécifiques pour chaque secteur ou la généralisation des critères généraux. Les secrétaires de la Commission ont également déjà fait des propositions utiles pour améliorer le fonctionnement. Les principaux points ont été repris dans le rapport annuel 2018 et peuvent être mentionnés dans l'espoir qu'ils puissent être mis en œuvre.

En termes de contenu, on peut généralement constater que les tendances des années précédentes se poursuivent.

Après avoir reçu le formulaire de demande, la Commission pose souvent des questions complémentaires pour clarifier les choses. De nombreux demandeurs sont également entendus lors d'une audience. Ce faisant, la Commission essaie de se rapprocher le plus possible de la situation de fait. L'évaluation des critères n'est pas quantitative, mais qualitative. Néanmoins, la Commission administrative doit statuer sur la base des éléments fournis par le demandeur. C'est pourquoi le formulaire de demande et la décision font systématiquement référence à l'article 338 §4 de la loi sur les relations de travail. Les décisions sont contraignantes pour les institutions de sécurité sociale, sauf s'il apparaît que les éléments concernant la qualification de la relation de travail fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou incorrecte. Dans ce cas, la décision est réputée n'avoir jamais existé. Les institutions de sécurité sociale restent donc habilitées à vérifier le maintien des éléments qui ont justifié la décision de la chambre administrative.

En 2019, les dossiers relatifs à l'économie collaborative et plus particulièrement à l'activité de coursiers à vélo ont été traités devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles. Ce tribunal a décidé le 3 juillet 2019 que la Commission aurait dû s'abstenir de traiter ces dossiers parce qu'une enquête était en cours auprès de l'auditorat du travail. Néanmoins, le tribunal du travail n'a pas pris une décision sur le fond de ces dossiers et a rouvert les débats. Toutefois, un appel a été interjeté contre les jugements en question, de sorte que le Cour du travail de Bruxelles statuera sur ces affaires.

Un recours a également été introduit devant le tribunal du travail contre la décision n° 133 (Fr) du 20 septembre 2018 dans laquelle la Commission déclare que la relation de travail entre un guide de voyage et un organisateur de voyages n'est pas compatible avec la qualification d'indépendant choisie par les personnes concernées et doit être qualifiée de contrat de travail.

Bruxelles, 31 mars 2020

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

Ses présidents,

Jérôme Martens

Lieven Lenaerts

2.

CADRE HISTORIQUE ET JURIDIQUE

La distinction entre une occupation en qualité de travailleur salarié et une occupation en qualité de travailleur indépendant a reposé pendant des années sur un critère vague, à savoir l'existence ou non d'un lien de subordination. La Cour de cassation a recherché des critères distinctifs plus précis. A partir de 2002, elle a apporté un nouvel éclairage avec ses arrêts dits « *arrêts sur la qualification* » selon lesquels une requalification n'est possible qu'en présence d'éléments incompatibles avec la qualification choisie par les parties.

Le législateur a repris ce principe dans le titre XIII de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (MB 28 décembre 2006, 3^e édition) dénommée ci-après *Loi sur les relations de travail*.

La liberté des parties de choisir le type de relation de travail a ainsi été retenue comme élément déterminant pour autant que la relation de travail choisie corresponde à la situation de fait, évaluée sur la base de critères généraux et spécifiques.

Ces critères généraux sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans le contrat ;
- la liberté d'organiser son temps de travail ;
- la liberté d'organiser son travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Des critères spécifiques pouvaient être adoptés pour un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs profession(s) ou une ou plusieurs catégorie(s) de professions. Le Roi pouvait fixer ces critères après avoir demandé l'avis d'une chambre normative de la Commission de règlement de la relation de travail.

Cette Commission devait également compter une division administrative avec plusieurs chambres pouvant prendre des décisions sur des situations concrètes, dans le cadre d'un '*ruling*'.

La Commission n'a pas été créée sous cette forme.

Le régime a été modifié par la loi du 25 août 2012 modifiant le Titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail (MB 11 septembre 2012).

La Commission de règlement de la relation de travail, avec ses chambres normative et administrative, a été remplacée par une *Commission Administrative de règlement de la relation de travail* à plusieurs chambres (dénommée ci-après *Commission Administrative*).

Les critères généraux ont été maintenus, le Roi pouvant toutefois définir des critères spécifiques après avoir demandé l'avis de plusieurs organes compétents pour les travailleurs salariés et indépendants. Si ces avis ne sont pas unanimes, le Roi exerce son pouvoir réglementaire par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Une présomption réfragable de contrat de travail ou de relation de travail indépendante a été introduite pour 4 secteurs (construction/travaux immobiliers, gardiennage, transport et nettoyage), selon que parmi un ensemble de 9 critères, plus ou moins de la moitié sont remplis.

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

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

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

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

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

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

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

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

La Commission Administrative est ainsi devenue effectivement opérationnelle.

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

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

- AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, *MB* 26 novembre 2013 ;
- AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exercice des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars, *MB* 26 novembre 2013.

La composition de la Commission était changée par les AR du 18 octobre 2013, du 10 février 2015, du 12 novembre 2015 et du 12 juin 2019.

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

3. LÉGISLATION

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

TITRE XIII. - Nature des relations de travail

CHAPITRE 1^{er}. - Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 329.

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

§ 2. Les Chambres de la Commission Administrative visées au paragraphe premier sont chacune composées d'un nombre égal de membres désignés sur proposition du Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions parmi le personnel de son administration ou de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, d'une part, et de membres désignés sur la proposition des Ministres qui ont les Affaires sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de leurs administrations ou de l'Office national de Sécurité sociale d'autre part. Chaque chambre est présidée par un magistrat professionnel.

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

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

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

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

Art. 330.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

CHAPITRE III. - Principes

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

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

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

2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.

Les éléments visés à l'alinéa 1^{er} sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.

CHAPITRE IV. - Les critères généraux

Art. 333.

§ 1^{er}. Les critères généraux dont il est question à l'article précédent et qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

§ 2. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 332, les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

§ 3. Les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail :

- l'intitulé de la convention ;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises ;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

CHAPITRE V. - Les critères spécifiques

Section 1^{re}.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Art. 334.

§ 1^{er}. Le Roi peut établir une liste de critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, à une ou plusieurs professions, à une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine. Cette liste complète les critères visés à l'article 333.

§ 2. Ces critères spécifiques ne peuvent consister qu'en des éléments relatifs à la présence ou l'absence d'un lien d'autorité. Ils ne peuvent déroger aux critères déterminés à l'article 333 et ne doivent pas nécessairement consister en un des éléments du § 3.

§ 3. Cette liste de critères spécifiques peut comporter notamment des éléments d'ordres socio-économique et juridique suivant :

- la responsabilité et le pouvoir de décision sur les moyens financiers afin de maintenir la rentabilité de l'entreprise ;
- la garantie de paiement périodique d'une rémunération ;
- l'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre et la participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- la possibilité d'engager du personnel ou se faire remplacer ;
- se présenter comme une entreprise à l'égard du cocontractant et des tiers ;
- travailler dans ses propres locaux et/ou avec du matériel propre.

§ 4. En cas de concours entre des critères par secteur, des critères par profession, et/ou des critères par catégorie d'une profession, les derniers cités priment sur les précédents.

Section 2.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Art. 335. Le Roi ne peut exercer la compétence qui Lui a été reconnue par l'article 334 qu'après avis :

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

Ces trois organes donnent leurs avis dans un délai de quatre mois après la demande faite par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions ou le Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions.

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

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

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

Section 3.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Art. 336.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Section 4.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Art. 337.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Chapitre V/1. Présomption concernant la nature de la relation de travail

Art. 337/1.

§ 1^{er}. Ce chapitre est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre suivant :

1. l'exécution des activités énumérées à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992, relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée ;
2. l'exercice de l'activité consistant à effectuer pour le compte de tiers, toutes sortes de surveillance et/ ou des services de garde ;
3. le transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et le transport de personnes avec un handicap ;
4. les activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, qui ne sont pas déjà visées au 1^o.

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

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

Ces trois organes doivent donner leurs avis dans un délai de quatre mois après la demande faite par le Ministre chargé de l'Emploi, le Ministre des Affaires sociales ou le Ministre compétent pour les Classes moyennes.

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

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

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

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

Par relations de travail familiales, on entend :

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

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

Art. 337/2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 338.

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

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

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

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

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

§ 3. Aucune décision ne peut être donnée :

1. lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail ;
2. lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.

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

1. lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions ;
2. lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII. - Dispositions finales

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

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

Art. 340.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VIII. - Entrée en vigueur

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

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

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

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

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

1. d'au moins deux membres désignés sur proposition du Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions, parmi les membres du personnel de la Direction générale Indépendants du SPF Sécurité sociale ou parmi les membres du personnel de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;
2. d'au moins deux membres désignés sur proposition des ministres qui ont les Affaires Sociales et l'Emploi dans leurs attributions, parmi les membres du personnel de la Direction générale Politique sociale du SPF Sécurité sociale, parmi les membres du personnel du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou parmi les membres du personnel de l'Office national de sécurité sociale.

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

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

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

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

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

§ 2. Il peut être mis fin au mandat s'il est constaté que les membres visés au paragraphe précédent n'ont pas assisté à plusieurs reprises, et ce sans justification, aux réunions de la Commission Administrative. Les membres, visés à l'article 2, § 1^{er}, 1^o et 2^o, cessent de faire partie de la Commission administrative lors de la cessation de leurs fonctions administratives. Ils restent toutefois en place jusqu'à ce qu'un nouveau membre de la Commission Administrative soit nommé.

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

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

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

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

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

Le président est chargé de :

- 1° veiller à l'unité des décisions ;
- 2° veiller à la bonne exécution de l'article 12 ;
- 3° transmettre annuellement un rapport d'activités aux ministres compétents.

Les présidents élisent parmi eux, pour un terme de trois ans, un premier président.

Le premier président est chargé de :

- 1° répartir les affaires entre les chambres ;
- 2° veiller à l'unité des décisions ;
- 3° veiller à la bonne exécution de l'article 12 ;
- 4° transmettre annuellement un rapport d'activités aux ministres compétents.

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

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

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

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

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

§ 3. Les chambres délibèrent valablement à la majorité des membres présents ou représentés, pour autant que la majorité des membres présents ou représentés visés à l'article 2, § 1^{er}, 1° et 2°, se prononcent favorablement.

Le président ne prend pas part au vote, sauf en cas de parité des voix.

Art. 7. Pour garantir le bon fonctionnement de la Commission Administrative, il est demandé, pour les demandes visées à l'article 338, § 2, alinéa 1^{er} de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) comme membres effectifs :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) comme membres effectifs :

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

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

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

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

c) comme suppléants :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail

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

a) comme président :

Mr Jérôme Martens, conseiller à la Cour du travail de Liège ;

b) comme membres effectifs :

Mme Marie-Hélène Vrielinck comme représentant de l'Office national de sécurité sociale ;

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

Mme Anne Zimmerman comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale ;

Mme Doris Mulombe-Mwanza comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

c) comme suppléants :

Mesdames Mathilde Henkinbrant et Géraldine Elfathi, comme représentants du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;

Mme Laura Jacqmin, comme représentant de l'Office national de sécurité sociale ;

Mr Vincent Franquet comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;

Mme Céline Du Bled comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

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

a) comme président :

Mr Lieven Lenaerts, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles ;

b) comme membres effectifs :

Mme Pascale Mylemans comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Soutien et coordination politiques ;

Mr Wim Brouckaert comme représentant de l'Office national de sécurité sociale ;

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

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

c) comme suppléants :

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

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

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

Mme Lisa Verschingel et Mr Claudio Vandersnickt comme représentants du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 3. Le présent arrêté produit ses effets le 3 mars 2019.

Art. 4. Le Premier Ministre, le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le Ministre qui a la Justice dans ses attributions, le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le Ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le Ministre qui a la Lutte contre la fraude sociale dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

3.8. Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant

Article 1^{er}. § 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par "*l'agent de gardiennage*", l'agent de gardiennage visé par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

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

Art. 2. Les critères visés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

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

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

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

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

d) défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés, ou de participation dans l'identification des clients potentiels et dans la négociation et la conclusion de contrats commerciaux de gardiennage ;

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

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, d'accès direct à l'information relative au site du client à surveiller ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de rédaction de planning propre et d'organisation propre du travail ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de détermination du lieu de travail ;

ou soumission de l'agent de gardiennage à un système de pointage ;

ou soumission de l'agent de gardiennage au contrôle de supérieurs hiérarchiques ;

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

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

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

i) travailler avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant ;

ou travailler avec des moyens de communication dont l'agent de gardiennage n'est pas propriétaire ou locataire ;

ou travailler avec un uniforme portant le logo de l'entreprise du cocontractant ;

ou travailler avec une carte d'identification S.P.F. Intérieur sur laquelle le nom du cocontractant est mentionné.

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

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

Article 1^{er}. § 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1° " *la loi* " : la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

2° " *l'entreprise* " : l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts.

§ 2. Le présent arrêté s'applique aux relations de travail ayant pour objet l'une des activités énumérées à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992, relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée, pour autant que cette activité entre aussi dans le champ d'application de l'une des dispositions suivantes :

1° l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 mai 1973 instituant la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et fixant sa dénomination et sa compétence ;

2° l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 4 mars 1975 instituant la Commission paritaire de la construction, fixant sa dénomination et sa compétence et en fixant le nombre de membres ;

3° l'article 1^{er}, § 1^{er}, 1), de l'arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres ;

4° l'article 1^{er}, 1), de l'arrêté royal du 13 mars 1985 instituant des sous-commissions paritaires des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres.

Article 2. Les critères visés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi sont remplacés comme suit :

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

1° à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,

2° à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,

3° à défaut de responsabilité personnelle, autre que portant sur un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle, appréciée le cas échéant notamment en fonction du cahier des charges ou de tout autre engagement, vis-à-vis des travaux réalisés ;

b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas en ce qui concerne les dépenses, recettes, investissements ou affectation des moyens, propres ou non, de l'entreprise ;

c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat et des prix de l'entreprise ou de liberté dans l'identification des clients potentiels, la négociation ou la conclusion de contrats ;

d) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux. Pour l'application de ce critère, il ne doit pas être tenu compte des avances fixes relatives à l'acquisition de matériaux ou matières premières ;

e) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;

f) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant, comme c'est notamment le cas lorsqu'il n'est pas fait usage de certains éléments visibles caractérisant l'entreprise, tels des logos, lettrages sur véhicules, panneaux d'affichage ou slogans publicitaires ;

g) travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;

h) travailler dans des locaux situés hors chantier ou avec du matériel dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire, comme c'est notamment le cas lorsqu'il est travaillé dans des locaux affectés à des fins d'entreposage ou d'atelier ou avec des véhicules, matériel ou outillage dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire, qu'il n'a pas pris en leasing ou qui ont été mis à sa disposition par le cocontractant ;

i) ne pas travailler de manière autonome vis-à-vis des équipes de travail du cocontractant ou de l'entreprise au sein de laquelle l'exécutant des travaux a la qualité d'associé actif.

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

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

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités effectuées par les entreprises agricoles, à savoir :

- les cultures herbagères et vergers pâturés ;
- la culture et le séchage du tabac ;
- la culture et le séchage du houblon ;
- la culture des plantes médicinales ;
- la culture de betteraves sucrières ;
- la culture de chicorée à café ;
- la culture de semences agricoles et de plants de pommes de terre ;
- la culture d'osier ;
- l'élevage ;
- l'aviculture ;
- l'apiculture ;
- la pisciculture ;
- la mytiliculture ;
- l'ostréiculture ;
- l'insémination artificielle ;
- l'entretien et les soins de chevaux, la location de boxes pour chevaux, d'écuries et l'entretien de ceux-ci, donner des instructions concernant l'équitation, à l'exception des activités relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ;
- les services de remplacement à l'exploitation agricole agréés par l'autorité compétente.

Le présent arrêté s'applique aussi aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités effectuées par les entreprises horticoles, à savoir :

- la culture maraîchère, y compris les cultures spéciales telles que celles du witloof et des champignons ;
- la fruiticulture y compris les cultures spéciales telles que la viticulture, la culture de pêches et la culture de fraises ;
- la floriculture et la culture des plantes ornementales, y compris toutes les spécialités ;
- les pépinières, y compris la culture des rosiers et des arbustes d'ornement ;
- la culture de semences horticoles ;
- l'implantation et/ou l'entretien de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation, zones vertes, cimetières, y compris les cimetières de militaires étrangers en Belgique ;
- l'implantation et/ou l'entretien en régie de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation ou zones vertes, lorsque les ouvriers de l'entreprise sont occupés principalement à ces activités ;
- les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole ;
- les entreprises dont l'activité principale est le triage de produits horticoles ;
- la production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol.

En ce qui concerne les pépinières ainsi que la floriculture et la culture des plantes ornementales, on entend par la culture entre autres les actions de : semer, planter, repiquer, empoter, repoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, étêter, ainsi que l'exécution de tous les autres travaux ou actions similaires possibles, aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c'est-à-dire des plants qui au moment de l'achat ont déjà évolué dans une certaine mesure).

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

Art. 2. La liste prévue à l'article 337/1, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 est élargie aux activités visées à l'article 1^{er}.

Art. 3. Les critères visés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

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

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

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

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

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

e) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soit le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;

f) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel propre ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;

g) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas lorsqu'il n'est pas fait usage d'un logo ou d'un nom d'entreprise propre, ou travailler principalement ou habituellement pour un seul et même cocontractant ;

h) travailler exclusivement ou principalement avec du matériel ou des moyens de transport mis à disposition, financé ou garanti par le cocontractant ;

i) l'absence d'autonomie de l'exécutant des travaux, vis-à-vis du cocontractant, en ce qui concerne son logement ;

j) travailler sur les mêmes lieux que les travailleurs du cocontractant, exécuter les mêmes travaux qu'eux et ne pas disposer d'une connaissance professionnelle spécialisée nécessaire à l'exécution des travaux.

Art. 4. Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

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

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités énumérées à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence.

Art. 2. Les critères visés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

a) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :

- à défaut de responsabilité à propos du respect de la législation relative au transport rémunéré de personnes par autobus ou autocar, ou,
- à défaut de responsabilité à propos du respect de la législation relative à l'accès à la profession ou au marché, ou,
- à défaut de responsabilité à propos de l'état technique des véhicules ou de leur contrôle technique ;

b) défaut dans le chef de celui qui effectue le transport, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;

c) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;

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

e) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de celui qui effectue le transport ;

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

g) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ;

h) travailler dans des locaux d'entreprise ou avec du matériel dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire, comme c'est notamment le cas lorsqu'il est travaillé avec du matériel dont celui qui effectue le transport n'est pas le propriétaire, qu'il n'a pas pris en leasing ou qu'il n'a pas acquis à crédit ;

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

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

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence.

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

Art. 2. Les critères visés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par « *entreprise* », l'entreprise titulaire d'une licence d'exploitation d'un service de taxis, d'un service de taxis collectifs ou d'un service de location avec chauffeur délivrée par l'autorité compétente sous couvert de laquelle le transport est effectué.

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

Art. 3. Les critères visés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

a) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :

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

b) défaut dans le chef de celui qui effectue le transport, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;

c) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;

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

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

f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de celui qui effectue le transport ;

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

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

i) effectuer des transports au moyen d'un véhicule dont celui qui effectue le transport n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas pris en leasing et/ou au moyen d'un véhicule mis à sa disposition, financé ou garanti par un cocontractant.

Art. 4. Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

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

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

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

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

4.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8. En cas d'absence ou d'empêchement du président d'une chambre, il en informe sans tarder le président d'une autre chambre et le secrétariat. Si aucun autre président n'est disponible à la date prévue pour l'audience, celle-ci est reportée à une date ultérieure et les membres, ainsi que le cas échéant les parties qui avaient été convoquées, en seront informés le plus rapidement possible.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. DÉCISIONS

5.1. Dossier 131 – Secteur d’activité : Conseil informatique (NACEBEL 62.020)

Dossier nr: 131/NL/2018/06/9/X

Verzoekende partij: dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 21 juni 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier op naam van X dd. 18 juni 2018;

Gelet op de mail dd. 26 juli 2018 waarbij om bijkomende inlichtingen werd gevraagd;

Gelet op de dd. 30 juli 2018 ontvangen mail, met in bijlage volgende stukken:

- Antwoord op de dd. 26 juli 2018 gestelde vragen;
- Businessplan;
- Niet-ondertekend model van een managementovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 22 augustus 2018 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 13 september 2018 en waarbij hij uitgenodigd wordt om gehoord te worden;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 13 september 2018;

Gelet op mail dd. 13 september 2018 waarbij gevraagd wordt naar bijkomende inlichtingen;

Gelet op de mail dd. 18 december 2018 en de aangetekende brieven dd. 29 maart 2019 en 11 juni 2019 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het uitblijven van antwoord;

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;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

Beslist:

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 sedert 21 augustus 2017 als consultant voor de NV A en dit in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Hij wenst in de toekomst op zelfstandige basis te werken voor de NV A en dit via een nog op te richten vennootschap.

De NV A is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx met als activiteit computerconsultancy (Nace 62.020).

Uit de mondeling toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 13 september 2018 bleek dat er nog niets concreet was afgesproken met NV A en dat de aan de Commissie overgemaakte overeenkomst een blanco modelovereenkomst was die dhr. X, bij wijze van voorbeeld, van het internet had gehaald.

Meer zelfs: het afsluiten van een aannemingsovereenkomst was slechts één van de mogelijke hypothesen die dhr. X voor zijn professionele toekomst in gedachten had. Een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever of een andere job bij dezelfde werkgever was ook mogelijk.

Gezien de Commissie onvoldoende informatie had om de aard van deze hypothetische arbeidsrelatie te kwalificeren werd gevraagd aan dhr. X om de samenwerking meer uit te werken en concrete afspraken te maken met de NV A over de wijze waarop er zal samengewerkt worden.

Er werd afgesproken om de Commissie deze informatie te bezorgen uiterlijk tegen eind oktober 2018.

Bij gebreke aan informatie werd op 18 december 2018 een rappel gestuurd aan dhr. X.

Gezien er ook op dit rappel geen reactie kwam werd op 29 maart 2019 een aangetekend rappel verstuurd, met het verzoek de commissie uiterlijk tegen 15 april 2019 een antwoord te bezorgen. Deze aangetekende brief werd verstuurd naar het adres dat dhr. X had vermeld op diens aanvraagformulier (adres x).

Dit aangetekend schrijven werd ons door de postdiensten als onbestelbaar terugbezorgd, met de melding dat betrokkene niet meer op het aangeduide adres woonde.

Op 11 juni 2019 werd een aangetekend schrijven gestuurd naar het nieuw adres van dhr. X, met de mededeling dat mocht er op 30 juni nog geen antwoord zijn ontvangen, de Commissie ervan uitgaat dat de redelijke termijn voor het indienen van de bijkomende inlichtingen is verstreken.

Op 30 juni 2019 werd nog steeds geen antwoord ontvangen.

Gezien de bijkomende informatie essentieel is om een beslissing te kunnen nemen kan de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie enkel concluderen dat deze aanvraag door zijn onvolledigheid onontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.2. Dossier 139 – Secteur d'activité : Autres associations n.c.a. (NACEBEL 94.999)

Dossier nr: 139/nl/2018/08/09/X

Verzoekende partijen: dhr. X en VZW A

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 3 augustus 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X dd. 3 augustus 2018;
- Begeleidend schrijven dd. 6 augustus 2016 X;
- Takenomschrijving werknemer – takenomschrijving bestuurder 2016 – 2017;
- Brief dd. 19 juli 2016 RSZ, gericht aan X;
- Brief dd. 19 juli 2016 RSZ, gericht aan VZW A;
- Brief dd. 3 juli 2018 Securex Infino vzw;
- Brief dd. 19 juni 2018 RSZ, gericht aan VZW A;
- Brief dd. 19 juni 2018 RSZ, gericht aan X;
- Brief dd. 25 juni 2018 RSZ, gericht aan VZW A;
- Proces-verbaal van verhoor dd. 8 augustus 2016 – verhoor X;

Gelet op de mail dd. 14 augustus 2018 waarbij de aanvraag verduidelijkt wordt en volgende stukken worden overgemaakt:

- Arbeidsovereenkomst dd. 1 juli 2018 X – VZW A;
- Aansluitingscontract Securex VZW A;
- Verslag Algemene Vergadering VZW A dd. 30 juni 2018;
- Opmaak fiscalist statuutwijziging;
- Takenomschrijving dagelijks bestuur 2018 – 2022;

Gelet op de mail dd. 18 september 2018 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de brief dd. 18 september 2018 waarbij mevr. Y, voorzitter van de VZW A op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 4 oktober 2018;
Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de mail dd. 10 december 2018 van dhr. Diederik Ryckx, adviseur bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

Gelet op de mail dd. 12 december 2018 van dhr. X;

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

Beslist:

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 door de VZW A. De maatschappelijke zetel van deze vereniging is gelegen op het privéadres van dhr. X, namelijk: adres x.

De VZW is gekend bij de Kruispuntpunt van Ondernemingen onder nummer xxxx.xxx.xxx.

Deze vereniging werd op 18 februari 2008 opgericht door dhr. X, mevr. W en Mevr. Z met als doel onder meer het oprichten en beheren van weeshuizen, bejaardentehuizen en tehuizen voor verstandelijk gehandicapten in Afrika (Kenia).

In België zorgt de VZW voor fondsenwerving via acties en evenementen.

X is sedert 15 januari 2016 verbonden door een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden met de VZW A (24u/week). Tegelijkertijd was dhr. X ook voorzitter en onbezoldigd bestuurder van de VZW. Zijn voornaamste taak als werknemer is de dagelijkse leiding over de VZW.

In het kader van een onderzoek verricht door de RSZ-inspectie werden dhr. X en de VZW A bij brief dd. 19 juni 2018 meegedeeld dat de RSZ van oordeel is dat dhr. X ten onrechte werd onderworpen aan het stelsel der sociale zekerheid voor werknemers.

De RSZ ging bijgevolg over tot een ambtshalve schrapping van de voor dhr. X door de VZW ingediende RSZ-aangiften.

In reactie op deze RSZ-beslissing nam dhr. X met ingang van 1 juli 2018 ontslag als bestuurder en voorzitter van de VZW, werd een nieuwe voorzitter aangesteld, werd een nieuw orgaan binnen de VZW opgericht, namelijk het "orgaan van vertegenwoordiging" en besliste de Raad van bestuur van de VZW om de dagelijkse leiding over te laten aan dhr. X, die deze taak zal uitvoeren in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst. Het verslag stelt: *"Hij legt hiervoor verantwoording af aan de Raad van Bestuur en hij kan ten allen tijde gecontroleerd worden door de leden van de Raad van Bestuur"*.

Dhr. X en de VZW A wendden zich tot de Commissie met het verzoek een beslissing te nemen betreffende de kwalificatie van de nieuwe arbeidsrelatie, zijnde de arbeidsrelatie zoals zij is vanaf 1 juli 2018, na het doorvoeren van voormelde ingrijpende wijzigingen.

Tijdens de zitting op 4 oktober 2018 verduidelijkte dhr. X dat hij ondertussen opnieuw contact had gehad met de RSZ en dat deze dienst bereid was om het dossier te herbekijken. Dhr. X stelde expliciet dat indien de RSZ haar beslissing zou herzien en hem opnieuw als werknemer zou beschouwen, de doorgevoerde wijzigingen zullen teruggedraaid worden, waardoor er geen sprake meer zal zijn van een "oude" en een "nieuwe" arbeidsrelatie, maar enkel van één aaneensluitende arbeidsrelatie.

Gezien dit onderzoek gerelateerd is aan de behandeling van de aanvraag door de Commissie werd beslist de procedure te schorsen en bijkomende inlichtingen op te vragen bij de RSZ.

Bij wege van mail dd. 10 oktober 2018 liet dhr. Diederik Ryckx, adviseur bij de RSZ ons weten dat dhr. X de mogelijkheid had om te bewijzen dat hij viel onder het toepassingsgebied van art. 3, 1° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Dit artikel stelt dat het toepassingsgebied van de voormelde RSZ-wet verruimd wordt tot de personen die, in hoedanigheid van lasthebbers en tegen een ander loon dan kost en inwoning, hun voornaamste bedrijvigheid wijden aan het dagelijks beheer of aan de dagelijkse leiding van verenigingen en organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren en die er niet naar streven hun leden een materieel voordeel te verschaffen, alsmede tot die verenigingen en organisaties.

Op 20 november 2018 diende mr. Q, advocaat van dhr. X een schriftelijk advies in bij de RSZ, waarin werd gemotiveerd waarom dhr. X volgens hem dient te vallen onder voormelde uitbreidingscategorie van art. 3, 1° van het voornoemd koninklijk besluit van 28 november 1969

Bij wege van een mail dd. 10 december 2018 liet dhr. Diederik Ryckx, adviseur bij de RSZ de Commissie het volgende weten: *"Op basis van een nieuwe analyse van het dossier en rekening houdend met de door de raadspersoon van dhr. X aangebrachte argumenten en voorgelegde bewijsstukken heeft de RSZ beslist terug te komen op zijn beslissing X te schrappen als werknemer van de VZW voor de periode van het 1^{ste} kwartaal 2016 t/m het 1^{ste} kwartaal 2018. Vermits hij in die periode belast was met de dagelijkse leiding van de VZW, aanvaarden we zijn onderwerping op basis van het artikel 3, 1° van het KB van 28/11/69."*

Bij wege van een mail dd. 12 december 2018 liet dhr. X weten: *“Met deze mail wil ik u op de hoogte brengen dat de RSZ hun beslissing hebben herzien nadat ik via mijn advocaat bijkomende elementen heb laten toevoegen.*

Mijn statuut was de afgelopen jaren wel degelijk in orde en behoorde tot die speciale wetgeving.

Ik zal mij dan ook met terugwerkende kracht vanaf vandaag terug als bestuurder inschrijven en werknemer.”

Gelet op het voorgaande dient geconcludeerd te worden dat voorliggende aanvraag zonder voorwerp is geworden.

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.3. Dossier 144 – Secteur d’activité : Installation de chauffage, de ventilation et de conditionnement d’air (NACEBEL 43.222)

Dossier n°: 144 – FR – 20180926

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 26/09/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les informations complémentaires transmises par mail en date du 3/10/2018 ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 22/10/2018 ;

Attendu que le dossier avait été remis en attente d’informations de l’INASTI quant à l’ouverture d’une enquête ;

Attendu que, suite à ces informations, le dossier a été réexaminé en date du 16/7/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, 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 l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec la société Y ;

Attendu que, malgré le fait que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée, une enquête a cependant été ouverte auprès de l'INASTI ;

Qu'en vertu de l'article l'article 338 §3 de la loi-programme précitée :

« 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. »

Que, par conséquent, la Commission ne peut prendre une décision quant à la relation de travail ;

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

Ainsi décidé à la séance du 16/7/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.4. Dossier 145 – Secteur d’activité : Autres associations n.c.a. (NACEBEL 94.999)

Dossier nr: 145/nl/2018/10/09/vzw A

Verzoekende partij: vzw A

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 2 oktober 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier dd. 1 oktober 2018, met de handtekening van mevrouw X, directeur van de vzw A;
- Intern reglement “zelfstandige vormingswerkers”;
- Intern reglement “zelfstandige A-coaches”;

Gelet op de mail dd. 22 november 2018 waarbij om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 2 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 6 december 2018 waarbij om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 12 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 17 december 2018 waarbij mevrouw X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mondelinge toelichting van X, directeur van de vzw A en mr. Y, raadsman van de vzw tijdens de zitting van 10 januari 2019;

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

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de vzw A.

De vereniging is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx en heeft als statutair doel het bevorderen van de persoonlijke groei van volwassenen. De vereniging organiseert vormingen, gebaseerd op de "A-methode", ontwikkeld door A.A. (Frankrijk 1921-1990).

De website van de vzw vermeldt als missie: *"Wij geven vorming gericht op persoonlijke groei, opdat zo veel mogelijk mensen de wereld verrijken met hun unieke bijdrage"*.

De vzw werkt momenteel met 18 vormingsmedewerkers. Sommige van deze medewerkers verrichtten hun prestaties als vrijwilliger, andere zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst. Een aantal werken in het kader van een aannemingsovereenkomst en een aantal zijn gedetacheerd vanuit het Ministerie van Onderwijs of vanuit een religieuze organisatie.

De aanvraag heeft betrekking op de vier medewerkers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor wat betreft het geven van vorming, met name Z, W, Q en V

De vereniging vindt, blijkens de aanvraag, dat de samenwerking met deze vormingsmedewerkers zo is geëvolueerd dat deze zich momenteel geen bediende meer "voelen". Bij alle leden van de vzw leeft het gevoel dat het zelfstandig statuut meer aansluit bij de realiteit. Vandaar dat er werd beslist om per 31/12/2018 een einde te maken aan alle arbeidsovereenkomsten en vanaf 1/1/2019 op zelfstandige basis samen te werken.

De wijze waarop de samenwerking zal gebeuren werd vastgelegd in een intern reglement. Dit reglement werd goedgekeurd door de algemene vergadering van de vzw.

Ter zitting werd er door mevrouw X op gewezen dat de samenstelling van de Raad van Bestuur heel recent grondig werd gewijzigd. De nieuwe Raad bestaat uit X, Z, Q en U. De voorzitter van de Raad van Bestuur is Z. Het dagelijks bestuur is toevertrouwd aan Z en X.

Deze wijzigingen werden nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en zij zijn nog niet gekend bij de KBO.

De vereniging diende haar aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 2 oktober 2018.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006 voorgeschreven termijn, namelijk hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie, waardoor deze aanvraag ontvankelijk is.

De aanvraag heeft betrekking op geven van vorming. 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.

Wat betreft **de wil van de partijen** kiest de vzw A voor een samenwerking op zelfstandige basis.

De keuze voor een arbeidsovereenkomst werd volgens de vzw A in het verleden (in 1977, bij de eerste indienstneming van werknemers) gemaakt omwille van de subsidievoorwaarden. Deze voorwaarden werden in de loop der jaren gewijzigd, waardoor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst nu niet meer noodzakelijk is om subsidies te kunnen krijgen.

Men stelt dat de werking in de praktijk zo geëvolueerd is dat de algemene vergadering van de vzw recent tot het besluit kwam dat de samenwerking eerdere een samenwerking op zelfstandige basis is.

Ter zitting verduidelijkte mevrouw X dat er uit gewoonte steeds een arbeidsovereenkomst werd afgesloten. Dit gebeurde ook voor de vier voorliggende arbeidsrelaties, maar achteraf gezien vertoonden die eigenlijk al van in het begin alle kenmerken van een zelfstandige samenwerking.

De Algemene Vergadering heeft de nieuwe manier van samenwerken vastgelegd in twee interne reglementen. Alle vier de vormingsmedewerkers waarover de aanvraag gaat zijn werkend lid en maken deel uit van de Algemene vergadering.

Mevrouw X stelde ter zitting dat betrokkenen eigenlijk al altijd werken conform de nu in dit intern reglement vastgelegde regels.

Op de vraag of er een schriftelijke overeenkomst zal worden opgesteld wordt geantwoord: *“Wij zijn van plan om een zeer summier document op te stellen, dat niet echt een overeenkomst kan worden genoemd, maar dat bedoeld is om te preciseren dat de vormingswerker / zelfstandige coach twee verplichtingen zal naleven voor elke opdracht die wordt aanvaard:*

- Het auteursrecht van A (inzake cursusmateriaal) moet worden gerespecteerd;

- De GDPR indachtig, mag een vormingswerker geen persoonsgegevens verwerken van de personen die deel hebben genomen aan een cursus. De zelfstandige coach mag de persoonsgegevens van een coachee wel opslaan en verwerken maar uitsluitend voor het doeleinde van de coaching en slechts voor de termijn van de coaching.”

- Op het vlak van de **organisatie van de werktijd** stelt de aanvraag dat het tijdstip en de plaats van de vorming in onderling overleg bepaald worden.

De vormingsmedewerker kan de opdracht weigeren of aanvaarden. Op de vraag wat de gevolgen zijn indien een medewerker veel zou weigeren werd geantwoord: *“Elke persoon mag zoveel malen een opdracht weigeren als de persoon zelf wilt. Dit heeft enkel eventueel het gevolg dat de persoon wordt beschouwd als een “toegetrede lid” en niet meer aan de AV deelneemt als “werkend” lid van de vzw. Dit kan overigens nadien opnieuw evolueren.”*

Dit laatste omdat “Een persoon slechts werkend lid van de vzw kan zijn, indien deze persoon op jaarbasis voldoende regelmatig vormingen geeft onder de A-vlag. Er is geen strikte norm, maar in de praktijk komt het er op neer dat werkende leden minstens 50 vormingsdagen per jaar begeleiden.”

Wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt het intern reglement “zelfstandige vormingswerkers” in de rubriek “kwaliteit en professionele uitstraling” het volgende:

“Nadat de afspraken zijn gemaakt (...) stelt de vormingswerker alles in het werk om de kwaliteit van de A-vorming te garanderen. De vormingswerker vertegenwoordigt tijdens de vorming A – Persoonlijkheid en Relaties en zorgt voor een professionele uitstraling van de VZW:

- *Hij gebruikt het materiaal dat door de VZW wordt voorzien: hand-outs, cursusmapjes, naamkaartjes en een aanwezigheidslijst in de A-huisstijl*
- *De vormingswerker geeft de lesinhoud die A in de zogenaamde pedagogische gids en het uitgewerkte cursusmateriaal voor de deelnemers voorziet.*
- *De vormingswerker laat de vorming plaatsvinden met het vooraf (via het crm-systeem) afgesproken minimum en maximum aantal deelnemers.*
- *Hij/zij communiceert met deelnemers via het e-mailadres ‘@A.be’, door de VZW voor de vormingswerker voorzien.”*

Eens beslist is dat een vorming zal worden gegeven, wordt alles verder beheerd door de vzw: de deelnemers kunnen zich inschrijven via de website van de vzw A en ze betalen deelnamekosten aan de vzw A.

De zelfstandige vormingswerker kan op eigen initiatief een A-vorming organiseren, maar dit initiatief dient voorgelegd te worden aan het Dagelijks Bestuur.

Het Dagelijks Bestuur coördineert immers het totale aanbod van A-vorming in Vlaanderen en kan aan de betreffende vormingswerker vragen om de planning van de vorming aan te passen.

Over elke vorming die de naam “A-vorming” draagt dient de vormingswerker steeds te communiceren met het Dagelijkse Bestuur zodat het bestuur de vormingen in Vlaanderen op degelijke wijze kan coördineren.

De directeur van de vzw stelt ook nog: *“Ik wil benadrukken dat er op de zelfstandige vormingswerker of coach geen enkele verplichting rust inzake exclusiviteit en evenmin inzake concurrentie. Elke vormingswerker of coach die van tijd tot tijd onder de A-vlag vorming of coaching geeft, is volledig vrij om daarbuiten andere opdrachten te aanvaarden.” En “Elke persoon die weliswaar lid is van de VZW, mag niettemin toch besluiten om een bepaalde vorming te ontwikkelen en om deze buiten A om te organiseren en in de markt te zetten. Dat is totaal geen probleem, er is geen enkele exclusiviteit.*

Wat A natuurlijk wel verwacht, is dat de auteursrechten van de VZW gerespecteerd blijven. Het is dus uiteraard nooit mogelijk om een cursus te geven met behulp van A-cursusmateriaal maar buiten A om.”

Op de vraag of er **hiërarchische controle mogelijk** is wordt in het aanvraagformulier gesteld dat de aanvrager meent dat er geen sprake is van de uitoefening van hiërarchische controle, maar dat het wel zo is dat alle vormingsmedewerkers er zich toe geëngageerd hebben om te werken volgens de A-methodiek en dat de vzw daar op toe ziet.

Op vraag van de Algemene Vergadering heeft de Raad Van Bestuur twee personeelsleden aangeworven die toezien op de bewaking van de eigenheid van de vzw en haar methodes. Zij komen als evaluatoren naar de cursus en zij geven nadien aan de vormingsmedewerker feedback.

Uit de bijkomende inlichtingen die werden gevraagd werd verduidelijkt: *“Binnen A bestaat de afspraak dat elk lid van de VZW om de 3 jaar een zelfevaluatie doet, en op dat moment aangeeft of er bepaalde aspecten zijn waarin de persoon graag bijgeschoold zou worden. Het gaat om een zelfevaluatie en dus vloeien hier geen verplichtingen uit voort. Elke vormingswerker die lid is van de VZW mag ook op elk ogenblik aan A vragen dat een opleider mee zou komen naar een cursus, met het oog op een persoonlijke coaching. Het is dus niet zo dat A een soort van “inspectie” zou organiseren of dat vormingswerkers onverwacht zouden worden geconfronteerd met een controle of evaluatie. Als één van de A-opleiders mee komt luisteren op een cursus die een vormingswerker geeft, gebeurt dit steeds op vraag van de vormingswerker zelf en bij een cursus die de vormingswerker zelf heeft aangeduid. De inspraak van de opleider is ook vormend en coachend en niet controlerend. ”*

Op de vraag naar de gevolgen indien voormelde medewerkers vaststellen dat de eigenheid van de vzw en haar methodes worden miskend wordt geantwoord: *“Al onze leden vertonen een grote loyaliteit ten overstaan van de waarden van A en de gezamenlijke missie van de VZW. Als een opleider een vormingswerker coaching kan geven hierover, dan zijn de leden van de VZW hiervoor ontvankelijk.*

Personen die hiervoor niet ontvankelijk zijn, zullen tijdens de A-opleiding afhaken en niet meer nastreven om de A-erkenning te krijgen.

Personen die wel initieel de A-erkenning krijgen maar zich na verloop van tijd niet meer zouden kunnen vereenzelvigen met A, zijn volledig vrij om A te verlaten, of reageren niet (meer) op oproepingen naar kandidaat-vormingwerkers voor een welbepaalde vorming. ”

Uit het voorgaande blijkt dat de arbeidsrelatie gekenmerkt wordt door een zekere vrijheid van organisatie van de werktijd. Daarnaast kiezen de partijen voor een samenwerking op zelfstandige basis. De controles lijken geen uiting zijn van een hiërarchische controle, maar gebeuren hetzij in het kader van een persoonlijke coaching, hetzij met het oog op de bewaking van de eigenheid van de vzw en haar methodes.

De arbeidsrelatie kent wel slechts een beperkte vrijheid van organisatie van het werk. De opgelegde beperkingen zijn evenwel vergelijkbaar met de beperkingen die ook gebruikelijk zijn bij een samenwerking in het kader van een franchiseovereenkomst en zijn derhalve in se niet onverenigbaar met een zelfstandige activiteit.

Rekening houdende met deze gegevens beslist de Commissie dat voormelde arbeidsrelatie verenigbaar is met de kwalificatie die de partijen aan de beoogde arbeidsrelatie hebben gegeven, met name een samenwerking tussen zelfstandigen.

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.5. Dossier 147 – Secteur d’activité : Formation professionnelle (NACEBEL 85.592)

Dossier nr: 147/nl/2018/11/09/BVBA A

Verzoekende partij: X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 13 november 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Begeleitend schrijven ondertekend door X (BVBA A) en Y (VZW B) dd 13 november 2018;
- Aanvraagformulier dd. 13 november 2018, met de handtekening van X;
- Ontwerp aannemingsovereenkomst;
- Bijlage bij aannemingsovereenkomst;
- Uittreksel Kruispuntbank van Ondernemingen;
- “Motivatie voor de arbeidsrelatie”, verklaring door X;
- “Motivatie voor de arbeidsrelatie”, verklaring door Z;
- Informatie betreffende activiteiten X – BVBA A;
- Fiche opleiding Familiaal Ondernemen (B);

Gelet op de mail dd. 18 december 2018 waarbij de heer X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mail dd. 18 december 2018 waarbij mevrouw Z, juriste bij VZW B, op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mail dd. 19 december 2018 waarbij de heer X zich verontschuldigt voor de zitting en stelt dat hij zal vertegenwoordigd worden door zijn raadsman, mr. W;

Gelet op de mail dd. 7 januari 2019 waarbij dhr. De Y, algemeen directeur en afgevaardigd bestuurder van de VZW B, zich verontschuldigt voor de zitting en stelt dat hij zal vertegenwoordigd worden door mevrouw Z. Deze mail bevat in bijlage een schriftelijk mandaat voor mevrouw Z, getekend door dhr. Y. Het origineel mandaat werd overhandigd ter zitting;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. Z en mr. W tijdens de zitting van 10 januari 2019;

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

Beslist:

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

De aanvraag vermeldt dhr. X als verzoekende partij, terwijl het ondernemingsnummer dat vermeld wordt bij de verzoekende partij (xxx.xxx.xxx) toebehoort aan de BVBA A, waarvan dhr. X de zaakvoerder is.

Mr. W wees er ter zitting op dat het nog niet definitief beslist is of de voorgestelde activiteit zal verricht worden in het kader van de vennootschap of ten persoonlijke titel.

Dhr. X wenst in elk geval vanaf 31 januari 2019 op zelfstandige basis te fungeren als docent voor de opleiding "Familiaal ondernemen", welke georganiseerd wordt door de VZW B (KBO xxx.xxx.xxx).

De BVBA A heeft, blijkens haar oprichtingsakte dd. 8 oktober 2004, onder meer als maatschappelijk doel: privaatscursussen of schriftelijke cursussen voor algemene beroeps- of technische vorming en volwassenen, coaching, consulting en trainingen.

De vzw B is een erkend centrum voor vorming van zelfstandigen en kmo's en zorgt voor de concrete uitvoering van de ondernemingsvorming die aan haar wordt uitbesteed door C, een agentschap van de Vlaamse overheid die als taak heeft het verzekeren van een arbeidsmarktgerichte competentieontwikkeling van jongeren en volwassenen.

Dhr. X diende zijn aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 13 november 2018. Het begeleidend schrijven bij de aanvraag werd meeondertekend door dhr. Y, algemeen directeur en afgevaardigd bestuurder van de VZW B. De aanvraag bevat ook een "motivatie voor de arbeidsrelatie" vanwege mevr. Z, juridisch adviseur bij VZW B.

Ter zitting bevestigde zowel mevr. Z als mr. W, dat voorliggende aanvraag op gezamenlijk initiatief van de partijen gebeurde.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006 voorgeschreven termijn, namelijk hetzij voorafgaand aan de aanvang van de

arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie, waardoor deze aanvraag ontvankelijk is.

Er dient op gewezen te worden dat zelfs indien de aanvraag betrekking zou hebben op prestaties in het kader van de BVBA A, de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie deze aanvraag kan onderzoeken en dit ondanks het feit dat een overeenkomst tussen twee rechtspersonen in principe uitsluit dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De Commissie kan immers nagaan of er sprake is van veinzing en kan peilen of de werkelijke wil van de partijen erin zou bestaan om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen tussen een fysiek persoon en een vennootschap. [Arbeidshof Brussel, 26 september 2008, *JTT*, 2008, p. 468; arbeidsrechtbank Brugge, 28 december 1994, *JTT*, 1995, p. 305].

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.

Wat betreft de **wil der partijen** kiest de aanvrager voor een samenwerking op zelfstandige basis. Er werd een overeenkomst opgesteld, hierin wordt uitdrukkelijk gesteld dat het gaat om een aannemingsovereenkomst.

In het aanvraagformulier wordt als volgt geantwoord op de vraag "Beschrijf de **organisatie van de werktijd**": "*In onderling overleg overeengekomen uurrooster, in functie van mijn overige activiteiten als zelfstandig consultant en ifv de praktische organisatie van de lessen voor B.*

De samenwerkingsovereenkomst stelt in punt 6: "De uitvoeringsmodaliteiten van elk programma/project, zijnde een gedetailleerde omschrijving van de opdracht, het aantal sessies/uren, de uitvoeringsdata en/of begin- en einddatum van de uitvoeringsperiode, worden in onderling overleg bepaald en in een afzonderlijke 'bijlage bij de aannemingsovereenkomst' door B aan de docent bevestigd en door beide partijen ondertekend."

Punt 8 van de overeenkomst stelt: "*Indien de docent in de onmogelijkheid verkeert om vorming/begeleiding te geven op de voorziene dag en/of uur, verbindt hij er zich toe B zo vlug mogelijk van zijn afwezigheid op de hoogte te stellen. In dit geval kan de docent voor een vervanger zorgen, mits voorafgaande goedkeuring door B. Is dit niet mogelijk, dan zal in de mate van het mogelijke in onderling overleg een nieuwe datum vastgesteld worden."*

Ter zitting werd verduidelijkt dat de voorafgaande goedkeuring van de vervangende docent enkel tot doel heeft de kwaliteit van de cursus te garanderen.

In het aanvraagformulier wordt als volgt geantwoord op de vraag "Beschrijf de **organisatie van de werktijd**": "*Vrij om zelf de modules volgens eigen expertise in te delen en voor te bereiden. Vrij om zelf het lesmateriaal en syllabus op te stellen, weliswaar volgens vooraf opgestelde inhoudelijke objectieven.*

Geen exclusiviteit, vrijheid om een lesopdracht/aanbod te aanvaarden of te verwerpen indien niet passen in mijn overige zelfstandige activiteiten. De vergoeding ligt niet vooraf vast, maar werd overeengekomen in onderling overleg.”

In punt 7 van de aannemingsovereenkomst staat vermeld: *“De docent organiseert zijn prestaties in volledige vrijheid en onafhankelijkheid. Hij voert het programma/project uit volgens zijn eigen inzichten, van uit zijn specifieke praktijkervaring, wel steeds binnen het kader van de vooraf bepaalde leerstof voor die opleiding. Hij stelt zelfstandig de nodige syllabi, documentatie, begeleidingsrapporten enz. samen, bezorgt deze tijdig digitaal aan B en verbindt er zich toe deze, indien nodig, te actualiseren gedurende de looptijd van het betreffende programma.”*

In de bijlage bij de aannemingsovereenkomst wordt de opdracht in artikel 1.1. als volgt verder uitgewerkt:

“De docent zal in het kader van de overeenkomst volgende diensten leveren (deleten wat niet van toepassing is):

- Lesplanontwikkeling: werkt in samenwerking met B lesplannen voor het door C erkende ondernemerschapstrajecten uit volgens de hierna overeengekomen ontwikkelvergoeding op basis van de leerdoelen en leerinhouden die worden bepaald in het curriculum*
- Ontwikkeling studiemateriaal: ontwikkelt studiemateriaal in opdracht van B en staat de eigendomsrechten op deze informatie af tegen de hierna overeengekomen ontwikkelvergoeding*
- Digitale leeromgeving: stelt haar educatieve leeromgeving tegen een vast tarief (beschreven in het curriculum) ter beschikking aan lesdeelnemers binnen het optionele afstandsleerplan dat wordt voorzien in de leertrajecten*
- Lesgeven: optreden als docent in de opleiding voor specifieke leeronderwerpen, volgens het lessenrooster opgemaakt in onderling overleg:*

Type dienst	Datum	Start	Einde	locatie

- Competentieprofiel uitwerken: B en werken samen competentieprofielen uit wanneer deze deel uitmaken van het curriculum*
- Communicatie en marketing: De docent maakt de opleiding kenbaar aan zijn netwerk.”*

In de “motivatie voor de arbeidsrelatie” stelt mevr. Z: *“Zo wensen wij samen te werken met X, zelfstandig consultant in hoofdberoep, die vanuit zijn jarenlange expertise meerwaarde kan bieden bij het samenstellen van het curriculum en het geven van een aantal opleidingssessies.”*

Op de vraag of er **hiërarchische controle mogelijk** is wordt in het aanvraagformulier gesteld: *“Enkel in het kader van de kwaliteitsvereisten.”*

In de begeleidende “motivatie voor de arbeidsrelatie” stelt dhr. X: *“De mogelijkheid tot controle vanwege B beschouw ik niet als een hiërarchische controle, maar is bedoeld om de kwaliteit en de inhoud van de lessen te kunnen beoordelen”.*

In de begeleidende "motivatie voor de arbeidsrelatie" stelt mevr. Z: *"Omwille van zijn zelfstandigheid en omdat hij zijn persoonlijke inbreng doet in de inhoud van het door hem te geven lesmodules, zijn wij van mening dat er geen sprake is van een werkgeversgezagsrelatie. (...) De mogelijkheid tot controle vanwege B beschouwen wij niet als een hiërarchische controle, doch is bedoeld om de kwaliteit en de inhoud van de lessen te kunnen beoordelen"*.

Ter zitting verduidelijkte mevrouw Z dat de controle zal bestaan uit het meevolgen van de les door een medewerker van B. Ze benadrukte dat enkel de kwaliteit van de les zal beoordeeld worden. Daarnaast zal er ook een evaluatie gebeuren door de cursisten zelf.

Uit het voorgaande blijkt dat de partijen uitdrukkelijk kiezen voor een aannemingsovereenkomst en dat er sprake is van een zekere vrijheid van organisatie van de werktijd. Ook op het vlak van de organisatie van het werk heeft dhr. X een vrij grote mate van vrijheid.

De geplande controles lijken te zullen gebeuren in het kader van een kwaliteitscontrole, veeleer dan dat zij een uiting zijn van hiërarchische controle.

Uit dit alles volgt dat de voorgelegde arbeidsrelatie gekwalificeerd dient te worden als een samenwerking tussen zelfstandigen.

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.6. Dossier 148 – Secteur d'activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 23 november 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier dd. 5 november, met de handtekening van X;
- Uittreksel Kruispuntbank van Ondernemingen;

Gelet op de mail dd. 4 december 2018 waarbij mevrouw X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 5 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 10 december 2018 waarbij mevrouw X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 17 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 17 december 2018 waarbij mevrouw X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevrouw X tijdens de zitting van 10 januari 2019;

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;

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

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door mevrouw X.

Mevrouw X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx 0701.778.667.

Mevrouw X is stagiair syndicus. De vergoeding van een stagiair syndicus is door het Belgisch Instituut van Vastgoedmakelaars vastgelegd op 715,66€/maand (exclusief btw). Mevrouw X wenst dit beperkt loon aan te vullen door te werken in een restaurant. Zij wenst dit te doen op zelfstandige basis.

Haar werk zal bestaan uit het bedienen van klanten (drank opnemen, opdienen en afruimen), helpen in de keuken (aanbrengen borden) en opkuisen (afwas, opkuis keuken na de service). Ter zitting verduidelijkte mevr. X dat zij in het verleden reeds als jobstudent werkte in het restaurant.

Mevrouw X diende haar aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 23 november 2018.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, zoals vereist door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

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 de werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft de wil der partijen kiest mevrouw X voor een samenwerking op zelfstandige basis. Er werd nog geen schriftelijke overeenkomst opgemaakt. Een dergelijke overeenkomst zal eventueel pas opgemaakt worden nadat de Commissie heeft beslist.

Er werden, ter verduidelijking aan mevrouw X volgende schriftelijke vragen gesteld:

- a) Waarom verkies je te werken als zelfstandige in het restaurant? Waarom niet als gelegheidsarbeider?
- Antwoord mevrouw X: *“Een gelegheidsarbeider mag maximum 2 aaneensluitende dagen werken, wat voor mij een beperking zou vormen. Rustige momenten op kantoor (denk aan de week tussen*

Kerst en Nieuw) kan ik op die manier compenseren door meerdere aaneensluitende dagen te gaan werken in het restaurant, wat als gelegenheidsarbeider niet mogelijk is. Verder zou ik doorheen het jaar willen bijspringen wanneer zij hulp kunnen gebruiken en het voor mij uitkomt. Als ik in een week veel afspraken heb/het druk heb op kantoor en verkies om te werken in het weekend in het restaurant, kan ik niet het volledige weekend werken (3 aaneensluitende dagen). Bovendien zou ook bijspringen in het begin van de week erop onmogelijk zijn hierdoor.”

b) Wat is het standpunt van de zaakvoerder/uitbater van de horecazaak? Gaat zijn voorkeur ook uit naar een samenwerking op zelfstandige basis of is het hem om het even?

- Antwoord mevrouw X: *“De zaakvoerder is niet op zoek naar nieuwe ingeschreven werknemers, enkel flexi jobbers of studenten aangezien deze minder lasten met zich meebrengen. Ik kan enkel bij hem aan de slag als zelfstandige (met bewijs van niet-schijnzelfstandigheid), aangezien hij de facturen die ik uitschrijf, kan inbrengen als kost. Op die manier heeft hij een extra werkkracht (waar hij ten tijde van jobstudent zeer tevreden van was) zonder het extra werk/kost van een personeelslid.”*

In het aanvraagformulier wordt op de vraag “beschrijf de **organisatie van de werktijd**” door mevrouw X geantwoord: *“Ik zal als zelfstandige werken. Dit wil zeggen dat ik mijn uren vrij ga kiezen (rekening houdend met de nood aan mankracht/druk in het restaurant). Indien er voldoende werknemers/jobstudenten ter beschikking zijn, zal mijn aanwezigheid niet noodzakelijk zijn. De resultaten behalen (mensen zijn bediend en geholpen, keuken is opgekuist, zaal klaargemaakt etc) zijn het belangrijkste, welke uren hieraan besteed worden staan vrij”.*

Daarnaast stelt de aanvraag: *“In geval van ziekte dient er geen medisch attest te worden voorgelegd en eventuele verlofdagen worden zelf ingepland”.*

Ter zitting benadrukte mevrouw X dat zij haar uren vrij zal kunnen kiezen en derhalve zelf zal bepalen wanneer ze wenst te werken.

Daarnaast werden er volgende schriftelijke vragen gesteld:

a) Wie bepaalt er de openingsuren van de horecazaak?

- Antwoord mevrouw X: *“De zaakvoerder beslist de openingsuren van de zaak.”*

b) Wie bepaalt de sluitingsdag van de horecazaak?

- Antwoord mevrouw X: *“Momenteel is het restaurant 7/7 geopend. De zaakvoerder zal een eventuele sluitingsdag zelf bepalen.”*

c) Wie bepaalt de eventuele jaarlijkse sluitingsperiode (winter – jaarlijkse vakantie) van de horecazaak?

- Antwoord mevrouw X: *“In samenspraak met zijn aangenomen personeel zal eveneens de zaakvoerder hierover beslissen.”*

d) Wie bepaalt er wanneer je welk werk moet doen (drank opnemen, opdienen, afruimen, helpen in de keuken, afwas, opkuis, enz.)?

- Antwoord mevrouw X: *“Dit is vrij in te vullen. De taken worden afgewerkt op basis van prioriteit: mensen moeten eerst drinken hebben voor ze eten opgediend krijgen etc. Ook hier wordt er gekeken naar waar er werk te veel is en handen te kort. Het is wel zo dat de zaalmanager af en toe kan vragen om op een bepaalde plaats bij te springen.”*

e) Hoe ga je vergoed worden (per uur? Per dag? deel van de winst?)

- Antwoord mevrouw X: *"Er zal een uurloon worden afgesproken."*

f) Zullen er facturen opgemaakt worden?

- Antwoord mevrouw X: *"Er zullen facturen worden opgemaakt op basis van de gepresteerde aantal uren. Hierop zal 21% btw worden toegepast."*

Op de vraag "beschrijf de organisatie van het werk" wordt in het aanvraagformulier geantwoord: *"De resultaten behalen zijn het belangrijkste, welke uren hieraan besteed worden staan vrij. Op welke manier deze taken worden uitgevoerd speelt geen rol, als ze maar goed zijn uitgevoerd"*.

Er werden volgende bijkomende schriftelijke vragen gesteld:

a) Wie bepaalt er de personeelsbezetting (met name hoeveel personen zijn er nodig in de keuken, hoeveel in de zaal enz.)

- Antwoord mevrouw X: *"De personeelsbezetting wordt bepaald op basis van het aantal reservaties. De zaalmanager maakt een week op voorhand een personeelsplanning op die in de loop van de week lichtjes kan wijzigen."*

b) Door wie worden de taken verdeeld onder de verschillende werknemers (wie ruimt welke tafels afruimt, wie doet wat)?

- Antwoord mevrouw X: *"De zaalmanager geeft bij het opstellen van de planning aan wie wat doet. Op de dag zelf wordt er wel voornamelijk gekeken welk werk er is en waar er handen te kort zijn om te kijken waar men kan inspringen."*

c) Wie bepaalt er wanneer je welk werk moet doen (drank opnemen, opdienen, afruimen, helpen in de keuken, afwas, opkuis, enz.)?

- Antwoord mevrouw X: *"Dit is vrij in te vullen. De taken worden afgewerkt op basis van prioriteit: mensen moeten eerst drinken hebben voor ze eten opgediend krijgen etc. Ook hier wordt er gekeken naar waar er werk te veel is en handen te kort. Het is wel zo dat de zaalmanager af en toe kan vragen om op een bepaalde plaats bij te springen."*

d) Wie bepaalt er het menu van het restaurant?

- Antwoord mevrouw X: *"Het menu wordt bepaald door de zaakvoerder in samenspraak met de koks."*

e) Wie bepaalt er welke dranken er verkocht worden?

- Antwoord mevrouw X: *"De zaakvoerder beslist dit waarschijnlijk samen met de zaalmanagers."*

f) Wie legt de prijzen in de zaak vast?

- Antwoord mevrouw X: *"Dit behoort tot het takenpakket van de zaakvoerder."*

g) Wie bepaalt met welk materiaal het werk wordt gedaan?

- Antwoord mevrouw X: *"Er wordt gewerkt met het materiaal dat voorhanden is in het restaurant."*

h) Wie bepaalt welke kledij er dient gedragen te worden tijdens het werk?

- Antwoord mevrouw X: *"Er is geen specifieke kledingdracht. Er wordt aangeraden in een donkere kleur en deftig gekleed te werken."*

Op de vraag of er hiërarchische controle mogelijk is wordt in het aanvraagformulier gesteld: *“Er is geen gezag mogelijk aangezien ik zelf het werk en mijn werktijd zal bepalen.”*

Er werd volgende bijkomende vraag gesteld:

a) *“Hoe en door wie wordt bepaald of de taken goed zijn uitgevoerd?”*

- Antwoord mevrouw X: *“De zaalmanager en baas geven tijdig aan wanneer er meer aandacht moet worden geschonken aan een bepaald iets (bv: sneller gaan afruimen, eten minder vlot doorbrengen etc.) maar melden het ook duidelijk indien men tevreden is.”*

Uit het voorgaande blijkt dat er in de voorgelegde arbeidsrelatie slechts in beperkte mate sprake is van een vrijheid van organisatie van het werk en dat er een zekere vorm van hiërarchische controle mogelijk is.

De vrijheid van organisatie van de werktijd die mevrouw X zal hebben, onder de vorm van een grotere vrijheid dan de overige werknemers in de zaak om haar uren te kiezen, is op zich onvoldoende om voorgelegde samenwerking te kwalificeren als een samenwerking tussen zelfstandigen.

Mevrouw X zoekt een alternatief tewerkstellingsstatuut voor een werkzaamheid als jobstudent of flexi-jobber. Ze werkt de facto op een zelfde wijze; nochtans werken flexi-jobbers en jobstudenten ook in een arbeidsrelatie als werknemer. Op gebied van organisatie van het werk en hiërarchische controle is er geen enkel concreet verschil met haar vroegere tewerkstelling als jobstudent.

Rekening houdende met deze gegevens beslist de Commissie dat voormelde arbeidsrelatie niet verenigbaar is met de kwalificatie die de partijen aan de beoogde arbeidsrelatie hebben gegeven, met name een samenwerking tussen zelfstandigen.

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.7. Dossier 149 – Secteur d’activité : Commerce de détail de sous-vêtements, de lingerie et de vêtements de bain en magasin spécialisé (NACEBEL 47.714)

Dossier n°: 149 – FR – 20190102

Demande unilatérale

Partie demanderesse: Madame x

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l’arrêté royal du 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 2/1/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;

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

Attendu que 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 Y, l’époux de Madame X, a été entendu en date du 17/1/2019 ;

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

- Monsieur Jean-François NEVEN, 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 données par Monsieur Y lors de l'audience du 17/1/2019 ;

a) Exposé de la demande

Que Madame X exerce une activité d'indépendante à titre complémentaire de création et de commercialisation de foulards (sous la marque Z) ;

Que la commercialisation se fait soit par internet, soit dans des boutiques qui lui achètent ses productions ;

Que l'une de ces boutiques partenaires, la boutique W, lui a proposé de travailler, à raison de 18 heures par semaine, comme vendeuse, ce qu'elle a accepté ;

Que la collaboration a débuté, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, en décembre 2018 ;

Que Madame X expose que ce statut ne lui convient pas et qu'elle souhaiterait exercer sa fonction de vendeuse en tant qu'indépendante, notamment, pour pouvoir adapter le volume de ses prestations de vendeuse en fonction des fluctuations (saisonnnières) de l'activité de vente et de production de foulards ;

b) Principes et dispositions pertinents

Qu'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) ;

Que, pour qu'il y ait subordination, l'autorité ne doit pas être exercée de manière constante ;

Qu'en cas de discussion du lien de subordination, il y a lieu de se référer aux dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

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

Que la vente de vêtements et d'accessoires de mode n'est pas l'une des activités pour lesquelles ces présomptions sont prévues ;

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'il a été jugé par la Cour de cassation :

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

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

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

c) Appréciation dans le cas d'espèce

Qu'en l'espèce, la volonté des parties est incertaine, les parties ayant conclu un contrat de travail que Madame X n'estime pas adapté à sa situation ;

Que les intentions de la cocontractante, la boutique W, n'ont pas été précisées ;

Que selon le formulaire de demande, « pour la bonne organisation du magasin, il est (...) convenu que les prestations sont effectuées selon l'organisation mise en place par la gérante » ;

Qu'il résulte aussi des explications fournies lors de la séance du 17 janvier 2019 que Madame X exerce ses fonctions de vendeuse dans les mêmes conditions que les autres vendeuses salariées de la boutique et qu'elle doit donc répondre aux instructions de la gérante qui elle-même est placée sous l'autorité de la propriétaire ;

Qu'en ce qui concerne les instructions, il n'est pas envisagé que les choses évoluent lorsque le contrat de travail à durée déterminée actuellement en cours prendra fin ;

Qu'il a été précisé que les prestations de vendeuse de Madame X ne se limitent pas à la vente de ses foulards mais concernent l'ensemble des articles vendus par la boutique ;

Qu'il résulte de ces différents éléments que lorsqu'elle exerce ses fonctions de vendeuse, la liberté d'organisation du travail de Madame X est restreinte et que la possibilité d'un contrôle hiérarchique est établie à suffisance ;

Qu'en soi le fait de revendiquer une liberté d'organisation du temps de travail reste compatible avec un lien de subordination ;

Que même en présence d'horaires flexibles et d'une possibilité de refuser certaines prestations, les prestations effectivement exécutées pour l'employeur sont susceptibles d'être exécutées dans le cadre d'un lien de subordination (voir Cass. 18 octobre 2010, cité ci-dessus) ;

Que la législation sur les contrats de travail à temps partiels permet d'ailleurs, dans une certaine mesure, de mettre en place des régimes de travail et des horaires variables ;

Que la circonstance, certes tout à fait propre au cas d'espèce, que Madame X a également la qualité de fournisseur de la boutique pour laquelle elle travaille est un élément neutre et ce d'autant plus que la vente des foulards créés et produits par Madame X reste une part accessoire de son activité de vendeuse ;

Qu'au vu des éléments produits, la Commission décide que la relation de travail avec la boutique W est une relation de travail salariée ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la **demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et non fondée** et qu'au vu des éléments produits, la relation de travail avec la boutique W est une relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance du 17/1/2019.

Le Président,
Jean-François NEVEN

5.8. Dossier 150 – Secteur d’activité : Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 41.201)

Dossier n°: 150 – FR – 20181221

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

Vu l’arrêté royal du 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 21/12/2018 ;

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

- le formulaire de demande ;
- un courrier explicatif comprenant 15 documents relatifs à son affiliation comme travailleur indépendant, aux paiements des cotisations sociales, à sa cessation d’activité, aux prestations effectuées pour les différentes sociétés ;

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 ;
- 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 lors de sa relation de travail avec différentes sociétés dont Y Sprl et Z ;

Que l'intéressé était considéré comme associé actif dans ces deux sociétés ;

Que l'intéressé a cessé la relation de travail avec la société Y le 29/6/2018 ;

Qu'il semblerait que l'intéressé ait ensuite repris une activité au sein de la société Z d'août 2018 à octobre 2018 ;

Qu'en tout état de cause, cette éventuelle relation de travail a pris fin ;

Que, par conséquent, la demande n'est pas recevable ;

Qu'au vu de l'objectif de la Loi-programme (I) du 27/12/2006 et 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 ;

Attendu, de plus, que malgré le fait que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée, une plainte a été introduite auprès de l'ONSS ;

Que l'article susmentionné précise 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. »

Que la Commission ne peut donc se prononcer ;

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 une enquête est ouverte auprès de l'ONSS et la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 17/1/2019.

Le Président,
Jean-François NEVEN

5.9. Dossier 151 – Secteur d'activité : Commerce de détail de cycles en magasin spécialisé (NACEBEL 47.785)

Dossier nr: 151/nl/2019/ NV Y

Verzoekende partijen:

- NV A

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 23 januari 2019;

Gelet op het ontvangen aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X, afgevaardigd bestuurder van de NV Y.

Gelet op de mail dd. 14 februari 2019 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op het aangetekend schrijven dd. 29 maart 2019 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het bij mail dd. 14 april 2019 ontvangen antwoord met in bijlage de samenwerkingsovereenkomst, gesloten tussen de BVBA Z en de NV Y;

Gelet op de mail dd. 11 juni 2019 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de mail dd. 12 juni 2019 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 18 juni 2019 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 2 juli 2019;

Gelet op de mails dd. 19 juni 2019 waarbij dhr. X meldt aanwezig te kunnen zijn op de zitting;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 2 juli 2019;

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

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

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door dhr. X. Dhr. X is afgevaardigd bestuurder van de NV Y. De NV Y is gekend op de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx.

Deze vennootschap sloot op 1 januari 2019 een overeenkomst met de BVBA Z waarbij wordt overeengekomen dat partijen vanaf 1 januari 2019 samen een verkooppunt van Fietsen Z gaan beheren. Dit verkooppunt is gelegen te xxx en is eigendom van de NV Y.

Tijdens de mondelinge toelichting ter zitting stelde dhr. X dat de arbeidsrelatie eigenlijk al begon op 1 november 2015. Er werd toen ook een overeenkomst opgesteld. Dhr. X benadrukte dat de wijze waarop werd samengewerkt gedurende de hele periode ongewijzigd is gebleven. De voorgelegde overeenkomst, welke in werking trad op 1 januari 2019, verschilt enkel van de vorige wat betreft de dagvergoeding.

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 1 november 2015 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.

Uit het voorgaande volgt dat de bovenvermelde aanvraag niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.10. Dossier 152 – Secteur d’activité : Services d’aide à la jeunesse avec hébergement (NACEBEL 87.901)

Dossier nr: 152/nl/2019/VZW X

Verzoekende partijen:

- VZW X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 4 maart 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier met de handtekening dd. 4 februari 2019 van mevr. A, General Manager van vzw X;
- Zelfstandige dienstenovereenkomst;

Gelet op de bij mail dd. 21 maart 2019 vanwege mr. D, advocaat van vzw X, ontvangen aangepaste versie van voormelde Zelfstandige dienstenovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 5 april 2019 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd en waarbij mevr. A op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 15 mei 2019;

Gelet op de bij mail dd. 3 mei 2019 vanwege mr. C, advocate van vzw X, ontvangen bijkomende inlichtingen;

Gelet op de bij mail dd. 3 mei 2019 vanwege mevr. B, HR & Legal coordinator van vzw X ontvangen brochure “*Pedagogisch beleid van X in België, December 2018*”;

Gelet op de mail dd. 9 mei 2019 waarbij mevr. A en mr. C op de hoogte worden gebracht van het feit dat de zitting uitgesteld wordt omdat het benoemingsbesluit van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie vertraging heeft opgelopen;

Gelet op de bij mail dd. 20 mei 2019 vanwege mr. C ontvangen tweede aangepaste versie van voormelde Zelfstandige dienstenovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 17 juni waarbij mevr. A en mr. C op de hoogte worden gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 2 juli 2019;

Gelet op de mail dd. 19 juni 2019 waarbij mr. D meldt samen met vertegenwoordigers van vzw X aanwezig te zullen zijn op de zitting;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. E, directeur Y-huis, mevr. B, HR & Legal coordinator en mr. D, advocaat van vzw X tijdens de zitting van 2 juli 2019;

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

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

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door vzw X. Het aanvraagformulier werd ondertekend door mevr. A, General Manager van vzw X.

De vereniging, gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx, zet zich in om kwetsbare kinderen een goede thuis en toekomst te bezorgen.

In samenwerking met het Agentschap Jongerenwelzijn van de Vlaamse Overheid werd een pilootproject opgestart, het zogenaamde "Y-huis", om opvang en begeleiding te bieden aan gezinnen die de opvang van hun kinderen tijdelijk niet meer kunnen garanderen.

Afhankelijk van het succes van dit pilootproject kan dit model later eventueel breder toegepast worden.

De kinderen zullen worden opgevangen in een kleine en familiale setting in een ander gezin dan dat van de biologische ouders en met professionele begeleiding. De opvang en uithuisplaatsing van het kind wordt zo kort mogelijk gehouden en de primaire focus ligt op de terugkeer van het kind naar de biologische ouders.

Voor de realisatie van dit project wenst de vzw beroep te doen op zogenaamde “Y-ouders”. Deze ouders zullen instaan voor de opvang van het kind. Deze ouders engageren zich om gedurende een bepaalde periode de dagelijkse zorg van de kinderen op te nemen.

Deze samenwerking wordt geregeld in een dienstverleningsovereenkomst.

Ter zitting verduidelijkte mevr. E dat het een pilootproject betreft waar het essentieel is dat kinderen van 0-3 jaar, die zich in een zeer moeilijke opvoedingssituatie bevinden, opgevangen kunnen worden in een setting waarbij er enkel 2 Y-ouders zijn en er dus geen heel team van bijvoorbeeld 7 verschillende opvoeders die elkaar constant afwisselen.

Essentieel is daarnaast ook dat het kind niet tussen een grote groep andere kinderen wordt opgevangen, maar wel in een situatie waarbij hoogstens 4 kinderen zijn.

Een opvang die voldoet aan die criteria kan in de huidige regelgeving niet geboden worden door een opvoeder-werknemer, maar wel door een zelfstandige in het kader van een dienstverleningsovereenkomst.

Gezien de vzw volledige zekerheid wil krijgen omtrent deze kwalificatie als zelfstandige wendt zij zich tot de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie met het oog op het beoordelen van de arbeidsrelatie tussen de vzw X enerzijds en de Y-ouder anderzijds.

De aanvraag werd ingediend bij aangetekend schrijven dd. 4 maart 2019.

Uit de mondeling toelichting ter zitting bleek dat er reeds twee Y-ouders actief zijn. De eerste ouder begon in april 2019, de andere in mei 2019.

Gezien de aanvraag gebeurde voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie stelt de Commissie vast dat de aanvraag gebeurde binnen de termijnen zoals voorgeschreven door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

De aanvraag heeft betrekking op een activiteit in de sector van de integrale jeugdhulp met huisvesting (NACE 87.901).

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.

Wat betreft de **wil der partijen** kiest men voor een samenwerking in het kader van een zelfstandige dienstenovereenkomst. Er werd een overeenkomst opgemaakt.

In artikel 3.1 wordt gesteld: “*de dienstverlener zal, op vrije en zelfstandige basis, doch onder de minimumvoorwaarden van de Dienstenovereenkomst, de volgende diensten verstrekken (...)*”

Artikel 3.5 stipuleert: *“De opdrachtgever zal geen gezag uitoefenen over de Dienstverlener. De uitvoering van de Dienstenovereenkomst en de professionele relatie die daaruit voortvloeit, kan aldus geen arbeidsrelatie doen ontstaan tussen de Dienstverlener en de Opdrachtgever.”*

In het aanvraagformulier wordt op de vraag “beschrijf **de organisatie van de werktijd**” geantwoord: *“De Y-ouder vervult taken zoals elke natuurlijke ouder binnen een gezin. In die zin is de Y-ouder permanent aan het werk.”*

Artikel 3.6 van de overeenkomst stelt: *“Gelet op de specifieke aard van de Diensten, zal de dienstverlener gedurende de Dienstenovereenkomst permanent ter beschikking staan voor het verlenen van de diensten”.*

Gevraagd naar het onderscheid tussen de huidige dienstenovereenkomst en een gewone arbeidsovereenkomst van een opvoeder antwoordde de aanvrager met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd: *“ze delen hun tijd zodanig in dat deze ten goede komt aan het algemeen welzijn van de kinderen. Ze zijn dus niet gebonden aan vastgelegde uren, de noden van de kinderen zijn richtinggevend (ex. schooltijden, activiteiten, etc.). Ze moeten hun uren geenszins rechtvaardigen ten opzichte van X. De Y-ouders kunnen activiteiten van de kinderen plannen hoe ze dit wensen, ze kunnen op verlof gaan hoe en wanneer ze dit wensen, indien ze ziek zijn blijven ze hun functie uitoefenen.*

Opvoeders met een arbeidsovereenkomst daarentegen, zijn gebonden aan een variabel wekelijks uurrooster (een voltijds uurrooster is gelijk aan 38u/week) dat op voorhand gecommuniceerd wordt en gerespecteerd moet worden. Hun verlof wordt ingepland in samenspraak met de coördinator van het project. Ingeval van ziekte nemen zij ziekteverlof (op voorwaarde dat ze een doktersbrief kunnen voorleggen). “

Mevr. B wees erop dat zij zeer goed het onderscheid kunnen maken tussen een zelfstandige Y-ouder en een werknemer-opvoeder vermits zij ook een Y-huis hebben waar er gewerkt wordt met een team van 6 begeleiders met een arbeidsovereenkomst.

Tijdens de zitting werd verduidelijkt dat Y-ouders dezelfde vrijheid hebben als gewone ouders. Zij kunnen bijvoorbeeld de kinderen toevertrouwen aan een kinderoppas om zelf een uitstap te maken. Ze hebben de mogelijkheid om alleen, zonder de kinderen, op vakantie te gaan, indien zij dat zouden willen. De kinderen kunnen in dat geval terecht bij een andere Y-ouder, bij de biologische ouders of bij een opvang naar eigen keuze.

Op de vraag “**beschrijf de organisatie van het werk**” wordt in het aanvraagformulier geantwoord: *“Het werk omvat de dagelijkse opvang en begeleiding van uithuisgeplaatste kinderen van 0 tot maximal 6 jaar. De Y-ouder bepaalt zelf hoe dit ingevuld wordt, weliswaar in samenspraak met vzw X.”*

De overeenkomst stelt het volgende:

*3.1. De Dienstverlener zal, op vrije en zelfstandige basis, doch onder de minimumvoorwaarden van de Dienstenovereenkomst, de volgende diensten verstrekken in overeenstemming met de statutaire bepalingen (de **Diensten**):*

a) Het aanbieden van een veilige omgeving aan het Kind;

b) Het Kind opvoeden en disciplineren op een sensitieve, responsieve en positieve manier om (opnieuw) een eigen veilige (gehechtheids)relatie op te bouwen met het Kind (rekening houdende met het feit dat deze relatie niet vanzelfsprekend is en moeizaam tot stand kan komen zodat het een extra inspanning vraagt van de Dienstverlener die verder gaat dan 'gewone opvoedingsvaardigheden');

c) Het Kind een correctieve (gehechtheids)ervaring aanbieden;

d) Gepaste opvang en opvoeding voor het Kind voorzien dat mogelijks verstoord, afwijkend of afwezig gehechtheidsgedrag vertoont;

e) Gepaste omgang met de biologische ouders van het Kind garanderen en met deze ouders samenwerken;

f) Tijdelijke opvang voor het Kind voorzien in samenwerking met de biologische ouders en andere hulpverleners;

g) Gepaste opvang en opvoeding voor het Kind voorzien dat mogelijks op jonge leeftijd de persoon waaraan het gehecht was is verloren, zodat het is blijven hangen in de ontwikkelingsfase;

h) Huishoudelijke taken uitoefenen (waaronder ook de aankoop van kledij, schoenen en voeding voor het Kind in samenspraak met de biologische ouders);

i) Administratie betreffende de begeleiding van het Kind;

j) Samenwerken en onderhouden van de nodige contacten met externen zoals de school, het agentschap Jongerenwelzijn, ...; en

k) Financieel overzicht houden (waaronder ook de betaling van school- en opvangfacturen garanderen).

3.3. De Dienstverlener zal de Diensten hoofdzakelijk verrichten te [PLAATS] (in de eigen woning). De Dienstverlener garandeert dat deze plaats geschikt is om het Kind op te vangen, gelet op de leeftijd van het Kind.

3.4. De Dienstverlener zal de Diensten verstrekken in volledige onafhankelijkheid van de Opdrachtgever, en zal bij het verlenen van de Diensten:

a) de coördinator (i.e. [XX]) van het Y-huis op regelmatige en gepaste wijze (ie minstens één keer per week of op hun eerste verzoek) ontmoeten met het oog op de communicatie rond de uitvoering van de opdracht, intervisie en coaching van de Dienstverlener; en

b) het algemeen beleid van de Opdrachtgever, zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur, de geldende praktijken bij de Opdrachtgever en de bepalingen van de toepasselijke regelgeving in acht nemen; en

c) alle vaardigheden, ervaring, zorg en toewijding aanwenden en steeds optreden in het uitsluitend belang van de Opdrachtgever en het Kind, handelend als een voorzichtige en loyale professionele dienstverlener.

Omtrent het in artikel 3.4. b) verplicht door de Y-ouder in acht te nemen "algemeen beleid van de opdrachtgever en de geldende praktijken bij de opdrachtgever" meldde de vzw X dat het ging om de

pedagogische richtlijnen zoals zij opgenomen zijn in hun brochure “*Pedagogisch beleid van X in België*” (december 2018).

Deze brochure stelt dat de vzw X een positieve en respectvolle manier van opvoeden, hulpverlening, behandelen en disciplineren hanteert.

Op pagina 19 van deze brochure wordt gesteld:

“Het hanteren van de positieve discipline houdt in dat de begeleiders en Y-ouders het volgende doen :

- *Er zijn duidelijk regels afgesproken en iedereen weet waaraan men zich dient te houden. De kinderen hebben hier zelf aan meegewerkt en/of inspraak gehad.*
- *Ze zijn in staat om kalm te blijven wanneer een kind (ongewenst gedrag) stelt. Ze laten zich niet besmetten door de emoties van het kind; zij worden met andere woorden zelf niet boos als het kind boos is.*
- *Ze zijn aanwezig en geven duidelijk aan dat het gedrag niet gewenst is en waarom niet en doen dit vanuit ik-boodschappen. Ze herhalen eventueel opnieuw de regel of de afspraak.*

Zij praten met het kind over de eigen gevoelens en de last die dit gedrag voor hen veroorzaakt. Indien nodig grijpen ze daadwerkelijk (fysiek) in om het gedrag te stoppen.

- *Ze zoeken naar de achterliggende oorzaken van dit (ongewenst) gedrag: bijvoorbeeld bepaalde behoeften (eigen aan de ontwikkeling), gebrek aan duidelijkheid of begrip (vooral bij jonge kinderen), opgekropte spanning/stress/frustratie/trauma, enz.*
- *Ze zoeken naar de achterliggende gevoelens en erkennen deze, maar grenzen het gedrag ondertussen wel duidelijk af. We weten dat (kleine) kinderen volwassenen nodig hebben om te checken of alles in orde is alsook om hun emoties te leren reguleren.*

Het is daarom belangrijk dat deze de gevoelens en spanningen van de kinderen opvangen, ze registreren, ze terug geven en kalmeren.

- *Ze gebruiken verbindende en geweldloze taal, zowel verbaal als non-verbaal.*
- *Ze zoeken naar aanvaardbare oplossingen of gedragsalternatieven die beter gepast zijn. Zij bieden het kind keuzes aan in plaats van bevelen en geven het kind dus de mogelijkheid om te leren en hun gedrag te veranderen. Op die manier kunnen de kinderen alvast leren (kleine) beslissingen te nemen als voorbereiding op later, wanneer er van hen grote beslissingen worden verwacht.*
- *Ze laten het kind zoveel mogelijk zelf de natuurlijke gevolgen van hun gedrag dragen zodat het kan leren uit deze ervaring.*
- *Ze zijn er niet alleen op uit om (ongewenst) gedrag te controleren en te corrigeren maar tegelijkertijd ook contact te houden met het kind en hun relatie met hen –en dus het vertrouwen –zeker niet te schaden.*
- *Ze halen indien nodig het kind weg uit de situatie waarin het zich bevindt en blijven tijdelijk bij hem of houden zicht op hem. We kunnen daarbij gebruik maken van een ‘aangename’ time out die best samen met de kinderen wordt ingericht en waar ze zich kunnen terugtrekken indien nodig. We denken hierbij bijvoorbeeld aan het inrichten van concrete plekken waar men naar toe kan als met verdrietig is, boos, enz.*

- Ze bieden het kind dat moeilijk ongewenst gedrag stelt, speciale tijd samen aan.
- Ze gebruiken zoveel mogelijk humor en speelsheid om ongewenst gedrag om te buigen of onschadelijk te maken.
- Ze zijn bereid om over eventuele regels/afspraken te onderhandelen (zonder aan de wezenlijke regels van samenleven te tornen).
- Ze zijn bereid om hun eigen verwachtingen ten aanzien van het kind te herzien en het kind gewoon te aanvaarden zoals het is.
- Ze zijn in staat om voor hen zelf een time-out in te lassen en zelf even uit de situatie te stappen om weer wat meer ruimte te krijgen.
- Ze gebruiken nooit straffen die gewelddadig van karakter zijn zoals slaan, schoppen, opsluiten, bedreigen, straffen waarbij de basisbehoeften van het kind worden ontzien, bijvoorbeeld geen eten geven, niet mogen spelen, niet mogen gaan slapen, niet bewegen, enz. Ook straffen als vernederen, belachelijk maken, kleineren, voortdurend beschimpen, enzovoort mogen niet gebruikt worden. Zij bestraffen kinderen niet door hun liefde voorwaardelijk te maken en aandacht te onthouden.

Het gaat hier dus werkelijk om het leiden en gidsen van het kind naar de volwassenheid, op zo'n manier dat het op een positieve manier kan leven en bijdragen aan de maatschappij. "

Er werd schriftelijk gevraagd naar het verschil tussen de huidige dienstenovereenkomst en een gewone arbeidsovereenkomst van een opvoeder.

Met betrekking tot de organisatie van hun werk antwoordde men: *"binnen het afgesproken kader vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst, beslissen ze zelf hoe ze hun werk indelen en hun opdracht praktisch invullen. Ze kiezen vrij hoe ze hun budget spenderen, ze beschikken ook over een eigen boekhouder. Y-ouders hebben een resultaatsverbintenis van kwaliteitsvolle hulpverlening: zij nemen de pedagogische verantwoordelijkheid van de kinderen, in al de facetten van het dagelijks leven.*

Opvoeders met een arbeidsovereenkomst voeren hun taken uit op de arbeidsplaats van X (nooit in een eigen woning), met middelen/materiaal dat door X ter beschikking wordt gesteld. De opvoeders krijgen duidelijke dagelijkse instructies, begeleiding en opvolging van de coördinator van het project teneinde hun dagdagelijkse taken correct uit te voeren. Het budget wordt beslist door X in samenspraak met de coördinator van het project; de opvoeders hebben geen beslissingsbevoegdheid inzake dit budget. "

Ter zitting wees men erop dat de Y-ouder vooraf overleg gepleegd wordt over de opvang van een welbepaald kind. De Y-ouder heeft de mogelijkheid om dit te weigeren.

Op de vraag of er **hiërarchische controle mogelijk** is wordt in het aanvraagformulier gesteld: *"Elke vorm van gezag wordt uitgesloten en de diensten worden in volle onafhankelijkheid verstrekt. De Y-ouder zal evenwel duidelijke communicatie voeren met een teambegeleider en de begeleider van het Y-huis rond de uitvoering van de opdracht, intervisie en coaching van de Y-ouder".*

In de overeenkomst stelt artikel 3.5: *"De Opdrachtgever zal geen gezag uitoefenen over de Dienstverlener. De uitvoering van de Dienstenovereenkomst en de professionele relatie die daaruit voortvloeit, kan aldus geen arbeidsrelatie doen ontstaan tussen de Dienstverlener en de Opdrachtgever."*

In artikel 3.4 a) wordt gesteld dat de dienstverlener: “de coördinator (i.e. [XX]) van het Y-huis op regelmatige en gepaste wijze (ie minstens één keer per week of op hun eerste verzoek) ontmoeten met het oog op de communicatie rond de uitvoering van de opdracht, intervisie en coaching van de Dienstverlener;”

In het kader van de bijkomende vragen werd gepolst naar het verschil tussen de huidige dienstenovereenkomst en een gewone arbeidsovereenkomst van een opvoeder. Met betrekking tot de hiërarchische controle antwoordde de aanvrager: “De rol van X beperkt zich tot het volgende: X organiseert de selectie van de Y-ouders en staat in voor de coaching van deze ouders, i.e. algemene richtlijnen die voor een kwaliteitsvolle hulpverlening noodzakelijk zijn. Binnen deze algemene richtlijnen kunnen zij vrij te werk gaan. De Y-ouders communiceren regelmatig en transparant naar X over hun opdracht.

Daarnaast staat X door middel van een sociaal werker in voor het begeleiden van de ruimere context van de biologische ouder. Ook verzorgt X door middel van een familiecoach een intensieve begeleiding van de biologische ouder-kindrelatie met het oog op een duurzaam herstel. Dit moet op korte termijn gezinshereniging toelaten. Indien dit niet mogelijk is, zal in samenwerking met pleegzorg een perspectief biedend pleegzorgtraject worden opgezet.

Opvoeders met een arbeidsovereenkomst zijn wel onderworpen aan de hiërarchische controle van X, aangezien zij specifieke dagelijkse instructies ontvangen van de coördinator van het project en op dagelijkse basis aan hem/haar moeten rapporteren. Hun functioneren wordt besproken in het kader van regelmatige (evaluatie)gesprekken en alle aspecten omtrent de kinderen worden in detail met de coördinator van het project overlegd (psychosociaal, fysiek, sociaal, pedagogisch, etc.). Zij krijgen geen algemene richtlijnen maar specifieke dagtaken die nauw opgevolgd worden. “

Er werd ook gesteld dat in de praktijk die ontmoetingen eerder om de 14 dagen of met een grotere interval plaatsvinden. In het begin van de samenwerking is er wekelijks overleg, maar naarmate de beide partijen meer vertrouwd raken met het systeem vermindert de behoefte tot overleg. Mevr. E benadrukt dat in heel dit overleg het welzijn van het kind centraal staat.

Tot slot dient gewezen te worden op artikel 2.6 waarin wordt gesteld dat elke inbreuk op clausule 3, 7, 8, 9, 10, 11 en 13 wordt beschouwd als een ernstige contractuele wanprestatie die elke verdere samenwerking onmogelijk maakt.

Wordt ook aangemerkt als een ernstige contractuele wanprestatie die elke verdere samenwerking onmogelijk maakt: elke situatie waarbij de Dienstverlener een beslissing neemt betreffende het eigen leven, maar met een mogelijk negatieve impact op de kinderen die deze opvangt en dit doet zonder de Opdrachtgever te raadplegen. Ook hier wordt erop gewezen dat het welzijn van het kind centraal moet staan. Een echtscheiding tussen de Y-ouders betekent dus niet noodzakelijk het einde van de dienstverlening. Ontaardt dit in een vechtscheiding dat zal er wel ingegrepen worden.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de arbeidsrelatie, zoals in zijn huidige vorm voorgesteld verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als zelfstandige.

Naast het feit dat de partijen uitdrukkelijk kiezen voor een samenwerking op zelfstandige basis, bleek uit de uiteenzetting ter zitting dat de dienstverlener (Y-ouder) in de praktijk over een aanzienlijke vrijheid beschikt zowel qua organisatie van de werktijd als qua organisatie van het werk.

Uit de mondeling toelichting bleek dat de coaching en de periodieke ontmoetingen met de coördinator ingegeven worden vanuit behoefte om het welzijn van het kind centraal te stellen. Het gaat veeleer om het peilen naar het resultaat van de geboden diensten dan dat het gaat om een uiting van hiërarchische controle.

Er dient op gewezen te worden dat huidige arbeidsrelatie zich situeert op de grens tussen een arbeidsovereenkomst en een samenwerking tussen zelfstandigen. De Commissie wenst dan ook te benadrukken dat de beslissing gebaseerd werd op de concrete praktische wijze waarop deze samenwerking gebeurt, zoals uiteengezet ter zitting. Dit impliceert dat dezelfde overeenkomst maar met andere partijen en met een andere praktische invulling niet noodzakelijkerwijze tot dezelfde beslissing zal leiden.

Gelet op het voorgaande acht de Commissie het dan ook aangewezen om bij de bevoegde overheden aan te dringen om na het beëindigen van de pilootfase een aangepaste regelgeving uit te werken om de voorwaarden van deze zeer specifieke arbeidsrelatie te preciseren.

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.11. Dossier 153 – Secteur d’activité : Travaux d’installation électrotechnique de bâtiment (NACEBEL 43.211)

Dossier n°: 153 – FR – 20190321

Demande conjointe

Demandeur I : X

Demandeur II : Y

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 21/03/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;
- 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 les parties n’ont pas demandé à être entendues ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, 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 demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y (son épouse) ;

Que Monsieur X souhaiterait engager son épouse comme salariée pour effectuer des tâches administratives ;

Que la Commission prend acte du désistement des intéressés en date du 6/7/2019 ;

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 16/7/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.12. Dossier 154 – Secteur d’activité : Administration publique communautaire et régionale (NACEBEL 84.112)

Dossier nr: 154/nl/2019/X

Verzoekende partij: X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 1 april 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Brief dd. 1 april 2019, met de handtekening van X;
- Aanvraagformulier, dd 30 maart 2019, met de handtekening van X;
- Kunstendecreet;
- Draaiboek beoordeling;
- Kostennota commissiewerk;

Gelet op de bij mail dd. 21 mei 2019 van dhr. X ontvangen bijkomende informatie;

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;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door dhr. X.

Dhr. X werd bij Besluit van de Vlaamse minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel van xx/xx/xxxx benoemd tot lid van de pool van voorzitters, als vermeld in artikel 38 van het Kunstendecreet van 13 december 2013 en dit voor de periode van 1 juni 2015 tot en met 13 mei 2019.

Het betreft hier de voorzitters van de commissies die conform voormeld decreet oordelen over het toekennen van subsidies aan de professionele kunsten.

Deze commissies hebben als taak de toekenningsvoorwaarden na te gaan, de kwaliteit te beoordelen van de artistiek-inhoudelijke aspecten en een gemotiveerd artistiek-inhoudelijk advies op te stellen.

Conform voormeld artikel 38 heeft de voorzitter van een dergelijke commissie als taak de werkzaamheden van de commissies voor te bereiden, te organiseren en te leiden.

Dhr. X heeft achtereenvolgens die taak uitgeoefend in de commissies muziek, podiumkunsten en architectuur.

In het begeleidend schrijven bij het aanvraagformulier stelt dhr. X het volgende: *“ Vorige zomer kreeg ik van de nationale hulpkas een vragenformulier waarin ze zeggen over informatie te beschikken dat ik zelfstandige in bijberoep zou zijn. Na veel vijven en zessen blijkt het om het commissie werk te gaan “*

In zijn mail dd. 21 mei 2019 verduidelijkt dhr. X: *“De arbeidsrelatie bestaat inderdaad sinds 2015, maar tot begin dit jaar was niet duidelijk dat de opdracht vervuld werd als zelfstandige in bijberoep. Dat was noch voor mezelf, noch voor de opdrachtgevende overheid duidelijk. Het is naar aanleiding van een beslissing door de hulpkas voor zelfstandigen dat ik plots en ongevraagd geconfronteerd werd met een zelfstandigenstatuut... “*

Uit het voorgaande blijkt dat de aanvraag betrekking heeft op een arbeidsrelatie waarover de Nationale Hulpkas, zijnde het socialeverzekeringsfonds van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, een onderzoek heeft geopend.

In een dergelijke situatie kan, conform artikel 338, §3, 1° van voormelde programmawet door de commissie geen beslissing worden gegeven.

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 1 juni 2015 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.

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 arbeidsrelatie waarover een onderzoek werd geopend door een instelling van sociale zekerheid.

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.13. Dossier 155 – Secteur d’activité : Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé n.c.a. (NACEBEL 47.299)

Dossier n°: 155 – FR - 20190404

Demande conjointe

Demandeur I : Madame X

Demandeur II : Monsieur Y

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 4/4/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;

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

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

Attendu que Madame X a été entendue en date du 4/10/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame 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 et des informations communiquées par l'intéressée à l'audience ;
Que la demande vise la relation de travail entre Madame X et Monsieur Y (époux de Madame X) ;

Que Madame X souhaite engager son époux comme travailleur salarié dans son magasin (vente de machines à café, vente de café, tearoom) ;

Que celui-ci effectuera des tâches telles que vente dans le magasin et préparation des différentes boissons dans le tearoom ;

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 et de l'audition de Madame X ;

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

- Monsieur Y effectuera les tâches demandées et définies par son épouse ;
- Madame X prendra toutes les décisions en rapport avec l'activité ;
- Monsieur Y ne pourra pas organiser son travail comme il le souhaite ;
- L'horaire de travail sera clairement défini dans le contrat de travail qui sera établi ;

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 4/10/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.14. Dossier 156 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Dossier n°: 156 – FR – 20190416

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X SA- représentée par Y (gérante)

N°BCE : 0880.178.889

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 16/04/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;
- la convention de sous-traitance du 2 février 2019 entre la SA X et M.Z ;
- la convention de sous-traitance du 27 mars 2019 entre la SA X et la SCS W ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 17/7/2019, soit :

- un exemple de contrat de leasing conclu par X ;
- un exemple de convention de mise à disposition d’une voiture par X à un sous-traitant ;

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 Y a été entendue accompagnée de son avocat Maître Q en date du 16/7/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, 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 et des pièces y annexées ;

Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant souhaité par ses chauffeurs ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société X et des chauffeurs s'occupant du ramassage du courrier pour le compte de cette société ;

Que ces différents chauffeurs exercent cette activité le plus souvent de manière complémentaire à un emploi salarié temps-plein dans un autre secteur ;

Qu'il s'agit d'une activité de quelques heures par jour ;

1. Les critères spécifiques

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 ;

Que l'Arrêté royal du 29/10/2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, précise cette présomption sur base de différents critères spécifiques ;

Qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Madame Y et son avocat que :

- les chauffeurs ne prennent aucun risque financier ou économique ;
- les chauffeurs n'ont pas de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- les chauffeurs n'ont pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- les chauffeurs n'ont de 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 pour l'exécution du travail convenu ;
- les chauffeurs n'apparaissent pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ;
- les chauffeurs travaillent dans des locaux dont ils ne sont pas propriétaires ou locataires et travaillent principalement avec un véhicule dont ils ne sont pas le propriétaire et qu'ils n'ont pas eux-mêmes pris en leasing ou en location ;

Que, par conséquent, au regard des critères spécifiques, les chauffeurs devraient dans le cas d'espèce être considérés comme des travailleurs salariés ;

2. Les critères généraux

Attendu que cette présomption peut toutefois être renversée par les 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 travailler dans le cadre d'une relation de travail indépendante résulte des déclarations de la partie demanderesse telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande et les commentaires lors de l'audience ;

Que, pour ce qui est de la liberté d'organiser le temps de travail, les chauffeurs doivent s'engager dans un créneau horaire défini à effectuer le ramassage du courrier et leur acheminement vers les bureaux de la société ;

Que, la société X laisserait la libre organisation du travail aux chauffeurs en termes d'acceptation des missions et de gestion du temps de travail ;

Que, par conséquent, au regard des critères généraux, les modalités proposées pourraient être éventuellement compatibles avec une qualification de relation de travail indépendante. Néanmoins, étant donné que la relation de travail vise des « personnes qui effectuent des transports de choses », il y a lieu de faire application de l'extension du régime de travail salarié développée au point 3.

3. L'extension de l'article 3, 5° de l'Arrêté royal du 28/11/1969

Attendu que l'article 3, 5° de l'Arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs doit également être pris en compte : « *L'application de la loi est étendue: (...) 5° aux personnes qui effectuent des transports (...) de choses qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant,* »

Qu'il a été établi que les chauffeurs roulent avec un véhicule dont ils ne sont pas les propriétaires et que c'est la société X qui supporte le financement du véhicule (seule la société a conclu le contrat de leasing) même s'il y a une refacturation auprès de l'utilisateur, laquelle s'apparente à une location journalière d'un véhicule mis à disposition ;

Que, par conséquent, au regard de cette extension, l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés est étendue dans le cas d'espèce aux chauffeurs ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable mais non fondée**, en ce que, sous réserve de ce qui est précisé au point 2, les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de travail indépendant et donnent lieu en tout état de cause à l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ainsi décidé le 1/8/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.15. Dossier 157 – Secteur d’activité : Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé (NACEBEL 47.300)

Dossier n°: 157 – FR - 20190423

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 23/4/2019 ;

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’elles ne se trouvent pas dans l’une des situations visées à l’article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur Y a été entendu en date du 16/7/2019 en tant que représentant de Madame X ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, 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 ;

Que l’intéressée s’interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 1/1/2017 à aujourd’hui ;

Que l'intéressée travaille comme travailleuse indépendante dans une station-service dont elle est la gérante ;

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 1/1/2017, 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 16/7/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.16. Dossier 158 – Secteur d’activité : Nettoyage courant des bâtiments (NACEBEL 81.210)

Dossier n°: 158 – FR – 20190606

Demande conjointe

Demandeur I : X SRL – représenté par Y (gérant)

Demandeur II : Z

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 6/6/2019 ;

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 22/8/2019, 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 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 Monsieur Y a été entendu en date du 4/10/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame 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 la demande vise la relation de travail entre la société X (active dans le secteur des titres-services) et Madame Z (future épouse de Monsieur Y, gérant de la société X) ;

Que Monsieur Y, en tant que gérant de la société X souhaite engager sa compagne Madame Z comme travailleuse salariée ;

Que Madame Z s'occupera de recevoir les clients, de gérer les demandes, de gérer le planning, d'encoder les pièces comptables et les données relatives aux salaires ;

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 et l'audition de Monsieur Y ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, du projet de contrat de travail et de l'audition de Monsieur Y que :

- l'horaire de Madame Z est clairement défini dans le contrat de travail ;
- Madame effectuera les tâches qui lui incomberont en fonction des instructions données par le gérant ;
- Madame Z ne participera pas aux décisions de la société ;

Que le fait pour le travailleur de détenir 5% 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 Madame Z aurait la possibilité d'influencer les décisions ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut de future 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 4/10/2019.

Le Président,
Jérôme MARTEN

5.17. Dossier 159 – Secteur d’activité : Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire (NACEBEL 47.112)

Dossier n°: 159 – FR – 20190607

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 7/6/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;
- une lettre explicative ;
- la convention de prestation de service ;

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 n’a pas été entendu ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, 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 l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant (aidant) qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec Monsieur Y dans le cadre de la gestion d'un night shop ;

Que la Commission prend acte du désistement de l'intéressé en date du 15/7/2019 ;

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 16/7/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.18. Dossier 160 – Secteur d’activité : Autres activités pour la santé humaine n.c.a. (NACEBEL 86.909)

Dossier n°: 160 – FR - 20190614

Demande unilatérale

Partie demanderesse : SRL X- représenté par Y (administrateur de la société)

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 14/6/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises (à la demande de la Commission) par mail en date du 19/7/2019 et du 25/7/2019, soit :

- le projet de convention entre X et les institutions hôtes ;
- le projet de convention entre X et les médecins radiologues ;
- le projet de convention entre X et les technologues ;
- l’annexe 1 à la convention entre X et le technologue concernant la rémunération ;

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 Y, administrateur, et Me Z, avocat, ont été entendus en date du 16/07/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, 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 et des pièces y annexées ;

Attendu que la SRL X (société médicale) a comme objet social de développer l'offre d'exams d'imagerie par résonance magnétique (ci-après « IRM ») tardives et nocturnes (généralement en soirée, après les heures habituellement consacrées à ce type d'exams au sein des hôpitaux) dans les hôpitaux, ainsi que les week-ends ;

Qu'elle souhaite recourir à des technologues en imagerie médicale dans le cadre d'une collaboration de travail indépendante exercée à titre complémentaire ;

Qu'elle expose que *« c'est après avoir fait le constat des très importants délais (en moyenne, supérieur à un mois) et du manque de disponibilité actuelle que connaissent les équipements d'IRM que les fondateurs de la SRL X ont souhaité développer cette offre supplémentaire en vue de rendre le matériel accessible aux patients à d'autres créneaux horaires.*

Concrètement, cette société permet de proposer des exams IRM en utilisant les machines des institutions hospitalières les soirs de semaine ou les week-ends.

Des radiologues (travaillant dans diverses institutions hospitalières par ailleurs) pourraient ainsi utiliser une IRM disponible et réaliseraient cet examen médical en présence de technologues en imagerie médicale, déjà actifs au sein de l'institution hospitalière ou non. » ;

Que la SRL X interroge la Commission en ces termes :

« La question posée est double :

- 1) *Est-ce qu'un technologue en imagerie médicale, qui travaillerait sous le statut d'indépendant à titre complémentaire, en dehors de son horaire de travail salarié, pour X, société tierce à l'institution hospitalière avec laquelle il est lié par un contrat de travail, sur le site d'un autre hôpital, court le risque de voir cette relation de travail avec X requalifiée en contrat de travail salarié ?*
- 2) *Est-ce qu'un technologue en imagerie médicale, qui travaillerait sous le statut d'indépendant à titre complémentaire, en dehors de son horaire de travail salarié, pour X, société tierce à l'institution hospitalière avec laquelle il est lié par un contrat de travail, sur le même site hospitalier que celui où il exerce son travail salarié, court le risque de voir cette relation de travail avec X requalifiée en contrat de travail salarié ? »*

Que dans le formulaire de demande, la SRL X précise :

- concernant l'organisation du temps de travail : *« les technologues en imagerie médicale décident eux-mêmes des prestations qu'ils veulent accomplir, de leurs jours de vacances et des horaires qu'ils désirent réaliser, en dehors de tout lien de subordination, via une application sur GSM (smartphone) » ;*

- concernant l'organisation du travail : « *la relation de travail est gérée via une application sur GSM (smartphone). Le technologue en imagerie médicale décide des plages horaires pour lesquelles il souhaiterait travailler en s'inscrivant pour cette plage horaire. Le paiement s'effectue au forfait par prestation effectuée* » ;
- qu'il n'y a « *pas de lien hiérarchique : le technologue effectue l'IRM sur la base des recommandations édictées par le radiologue en toute indépendance, selon les spécificités de la machine* ».

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, 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'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition des représentants de la société :

- que la société X est indépendante des hôpitaux où les technologues effectuent leurs prestations ;
- que suivant la convention entre X et l'institution hôte, celle-ci s'engage à mettre ses locaux et le matériel nécessaire à disposition des prestataires de service liés à X, moyennant un pourcentage des honoraires ;
- que le technologue indépendant introduit sa disponibilité en utilisant l'application informatique à laquelle il a accès par son smartphone et détermine librement les plages horaires où il est disponible ;
- que lorsque le technologue accepte une vacation et ses horaires, celle-ci est confirmée et « devient irrévocable » ; elle est alors ouverte à la prise de rendez-vous par les patients (art. 3.4 de la convention entre X et le technologue) ;
- que la liste de rendez-vous est communiquée au technologue au plus tard la veille / le matin de la prestation (art. 3.4) ;
- que « *toute vacation pour laquelle le technologue s'est engagé est irrévocablement due* » et qu' « *en cas d'absence, il est de la responsabilité personnelle du technologue de se faire remplacer par un autre prestataire lié à X* » (art. 3.5) ;
- que le technologue est responsable de toute faute et pas seulement des fautes graves ou intentionnelles (art. 4.1) et s'oblige à souscrire à titre personnel une assurance responsabilité professionnelle préalablement à toute prestation (art.4.4) ;
- que la convention entre X et le technologue est conclue pour une durée indéterminée, chaque partie pouvant y mettre fin par un courrier recommandé ; il est précisé qu' « un préavis de 3 mois pourra être appliqué » (art. 9.2) ;
- à l'audience, la partie requérante précise :
 - o que le technologue peut retirer sa collaboration à tout moment ;
 - o que lorsque le technologue est empêché et ne peut se faire remplacer pour une prestation acceptée, il revient vers la société et le rendez-vous est annulé ou reporté ;
 - o qu'il n'y a pas d'obligation de présence minimale, ni de comptabilisation des présences / des retraits ;
 - o qu'il n'y a pas de contrôle du contenu de la prestation ;

Qu'au vu des éléments ci-dessus, la Commission considère qu'il n'y a pas d'obstacle de principe à la collaboration indépendante envisagée entre la société X et les technologues, lorsque le technologue effectue sa prestation sur un site hospitalier différent de celui où il exerce son travail salarié ;

Que toutefois, dans le cas de prestations indépendantes effectuées sur le même site, la Commission rappelle la disposition de l'article 5 bis de Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon laquelle : « *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* » ;

Qu'il ressort des pièces produites :

- que le technologue est rémunéré au forfait par acte presté (article 1^{er} de l'annexe 1 à la convention entre X et le technologue) ;
- que « *le technologue accepte que ses rémunérations soient collectées centralement par les institutions hôtes où il a effectués ses prestations* », qui versent ensuite les honoraires à X ; celle-ci verse les rémunérations au technologue à la fin du 2^{ème} mois qui suit la prestation par virement bancaire (art.8. de la convention entre X et le technologue) ;
- que l'institution hôte verse à X la part d'honoraires correspondante, celle-ci étant fixée à un pourcentage des codes INAMI incluant code technique, honoraire de prescription et honoraire de consultance (article 7 de la convention entre X et l'Institution Hôte) ;

Qu'il apparaît donc que l'institution-hôte facture elle-même les prestations mais qu'elle verse à X, qui rémunère le radiologue, la part d'honoraires correspondante ;

Qu'au vu de ces éléments, il peut être admis que, même si les prestations sont facturées par l'institution-hôte, elles sont réalisées pour le compte de X, de sorte que la présomption de l'article 5 bis ne trouve pas à s'appliquer ;

Qu'il importe cependant que, dans les faits, il puisse être vérifié que l'hôpital au sein duquel le technologue est salarié n'est pas le bénéficiaire des prestations, ce qui peut ressortir du fait que le technologue a accepté de réaliser des prestations pour diverses institutions-hôtes et pas uniquement pour son employeur ;

Que sous cette réserve et 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 en date du 16/9/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.19. Dossier 161 – Secteur d’activité : Conseil informatique (NACEBEL 62.020)

Dossier n°: 161 – FR - 20190705

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 5/7/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;

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

Attendu que 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 n’a pas été entendu ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, 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 l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué dans le secteur de la consultance informatique ;

Que la Commission prend acte du désistement de l'intéressé en date du 11/7/2019 ;

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 16/7/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.20. Dossier 162 – Secteur d’activité : Activités de revalidation ambulatoire (Nacebel 86.905)

Dossier n°: 162 – FR – 20190716

Demande conjointe

Demandeur I : X

*NN : **

Demandeur II : Y

*NN : **

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 16/07/2019 ;

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 24/7/2019 et 28/7/2019, 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 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 Monsieur X a été entendu en date du 19/11/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;

- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Laura JACQMIN, représentante de l'ONSS, Membre suppléante ;
- 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, du projet de contrat de travail et de l'audition de Monsieur X ;

Que la demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y ;

Que les parties exposent que Monsieur X souhaite engager sa compagne (cohabitante légale) comme travailleuse salariée dans son cabinet de kinésithérapie ;

Que Madame Y n'exerce pas d'autres activités actuellement ;

Qu'elle compte cependant exercer un mi-temps dans un autre cabinet ;

Que l'intention des parties est donc d'occuper Madame Y à mi-temps, selon un horaire fixe ;

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

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

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

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

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

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, du projet de contrat de travail (encore très succinct) et de l'audition de Monsieur X que :

- Madame Y devra respecter un horaire de travail qui sera clairement défini dans le contrat de travail ;
- Madame Y devra respecter le règlement de travail et la philosophie de travail du cabinet de Monsieur X lorsqu'elle effectuera les séances de kinésithérapies au cabinet de Monsieur X ou lorsqu'elle visitera les patients à leur domicile ;

- Madame Y n'interférera pas dans les décisions stratégiques du cabinet et toute la gestion administratif de celui-ci se fera par Monsieur X ;
- Les patients seront les patients du cabinet ;
- Le matériel appartient à Monsieur X et aucune intervention financière n'est prévue pour son utilisation par Madame Y.

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut de cohabitante légale de Monsieur X 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, 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 19/11/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.21. Dossier 163 – Secteur d’activité : Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés (NACEBEL 86.101)

Dossier nr: 163/nl/2019/VZW X.

Verzoekende partijen

- VZW X

- Dhr. Y

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending, ontvangen op 10 juli 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Begeleidend schrijven mr. V d.d. 8 juli 2019;
- Aanvraagformulier d.d. 8 juli 2019, met de handtekeningen van dhr. Y en dr. W;
- Statuten VZW X.;
- Oprichting en statuten Autonome Verzorgingsinstelling Z.Z.Z.;
- Ministerieel Besluit van 26 april 2019;
- Aangetekend schrijven R.S.Z. d.d. 8 maart 2019 aan dhr. Y;
- Aangetekend schrijven VZW X d.d. 4 april 2019 aan R.S.Z.;
- Antwoordschrijven R.S.Z. d.d. 17 april 2019 aan VZW X en dhr. Y;
- Arbeidsovereenkomst d.d. 1 juli 2019;

Gelet op de mail d.d. 6 september 2019 waarbij Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 19 september 2019 van Y ontvangen antwoorden;

Gelet op de mails d.d. 30 september 2019 en 9 oktober 2019 waarbij dr. W om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd en waarbij hij op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 16 oktober 2019;

Gelet op de mails d.d. 30 september 2019 en 9 oktober 2019 waarbij dhr. Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd en waarbij hij op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 16 oktober 2019;

Gelet op de mail d.d. 11 oktober 2019 waarbij dr. W meedeelt zich niet te kunnen vrijmaken voor deze zitting;

Gelet op de mail d.d. 14 oktober 2019 waarbij dhr. Y meldt samen met zijn advocaat mr. V aanwezig te zullen zijn op de zitting;

Gelet op de mail d.d. 14 oktober 2019 waarbij dhr. Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op het bij mail d.d. 14 oktober 2019 van dhr. Y ontvangen antwoord, met volgende stukken:

- Uurrooster augustus 2019;
- Uurrooster september 2019;
- Uurrooster oktober 2019;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. Y en mr. V tijdens de zitting van 16 oktober 2019;

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

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door VZW X en door Y.

Dhr. Y is algemeen directeur van de VZW X. Deze vereniging is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx.

Deze VZW verenigt de artsen van de ziekenhuiscampussen A, B en C en heeft als voornaamste taak het innen en de verdeling van de honoraria van de artsen.

Dhr. Y trad op 1 mei 2007 in dienst bij de VZW X, als algemeen directeur met een arbeidsovereenkomst van 19u/week.

Voorafgaand aan deze tewerkstelling werkte dhr. Y reeds voor de VZW X, maar dan op zelfstandige basis.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voerde een onderzoek uit naar voormelde arbeidsrelatie en concludeerde dat dhr. Y ten onrechte onderworpen werd aan de sociale zekerheid voor werknemers. Verzoekers betwisten deze conclusie maar ze beslisten om geen beroep aan te tekenen aangezien

de samenwerking met ingang van 1 juli 2019 grondig werd gewijzigd. Vooreerst werd een nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten. Het gaat niet langer om een deeltijdse arbeidsovereenkomst, maar wel om een voltijdse arbeidsovereenkomst.

Daarnaast werd ook het takenpakket van dhr. Y uitgebreid. Naast zijn bestaande taken dient hij nu ook de VZW te vertegenwoordigen in de nieuw opgerichte Autonome Verzorgingsinstelling Z.Z.Z.

Deze vereniging werd opgericht door het OCMW A, OCMW B, OCMW C, de VZW X en de (oude) Autonome Verzorgingsinstelling ZZZ. De oprichting werd goedgekeurd bij ministerieel besluit van minister Homans d.d. 26 april 2019, B.S., 17 mei 2019.

De naam werd bewust zeer gelijklopend gehouden (ZZZ tegenover Z.Z.Z.) omwille van de herkenbaarheid, maar juridisch heeft de wijziging wel zeer ingrijpende gevolgen. dhr. Y verduidelijkte ter zitting dat bij de inwerkingtreding op 1 augustus 2019 de artsen door hun inbreng van 10 miljoen € (op een totaal kapitaal van 22 miljoen €) in deze vereniging zelf voor 5/11de verantwoordelijk zijn voor eventuele verliezen.

Het is deze gewijzigde arbeidsrelatie die voorgelegd wordt aan de Commissie.

De aanvraag gebeurde op 10 juli 2019 en deze vermeldt 1 juli 2019 als aanvangsdatum van de arbeidsrelatie.

Gezien door de wijziging in het takenpakket en het omzetten naar een voltijdse arbeidsovereenkomst belangrijke wijzigingen in essentiële bestanddelen van de arbeidsrelatie worden aangebracht, gaat het de facto om een nieuwe arbeidsrelatie die aan de Commissie wordt voorgelegd. De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag gebeurde binnen de termijnen zoals voorgeschreven door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006.

Gezien de oude arbeidsrelatie het voorwerp uitmaakte van een onderzoek door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werd contact opgenomen met deze dienst, teneinde na te gaan of deze dienst al dan niet een onderzoek heeft geopend naar de aard van deze nieuwe arbeidsrelatie.

Bij mail d.d. 8 augustus 2019 liet dhr. Ryckx Diederik, adviseur bij de Directie Controle van de R.S.Z., de Commissie weten dat er geen onderzoek liep naar het sociaal statuut van betrokkene voor de periode vanaf 2019.

Blijkens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie lopende. Bijgevolg bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De arbeidsrelatie situeert zich binnen de ziekenhuissector (Nacebelcode: 86.101 – Algemene ziekenhuizen).

Deze activiteit ressorteert niet 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.

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.

Inzake **de wil der partijen**, zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, dient erop gewezen te worden dat er een overeenkomst werd afsloten die expliciet "arbeidsovereenkomst voor bedienden" wordt genoemd.

Wat betreft de **vrijheid van organisatie van de werktijd** stelt het aanvraagformulier dat de tewerkstelling op voltijdse basis zal worden uitgeoefend en dat dhr. Brantegem als leidinggevende niet onderworpen is aan de arbeidsduur.

In de arbeidsovereenkomst wordt in artikel 2 gesteld dat de bediende er zich toe verbindt om elke werkdag op de normale kantooruren aanwezig te zijn.

In artikel 8 van de overeenkomst wordt gesteld dat dhr. Y de VZW onmiddellijk op de hoogte dient te brengen van elke omstandigheid die zijn afwezigheid op het werk voor gevolg kan hebben.

Gaat het om een arbeidsongeschiktheid dient hij binnen de 24 uur een medisch getuigschrift voor te leggen.

Hij heeft recht op 25 vakantiedagen. Deze worden opgenomen in onderling overleg en akkoord.

Dhr. Y stelt: *"In het kader van de voltijdse arbeidsovereenkomst dien ik minstens 38.00 u/per week te presteren. Ik beschik over een (eigen) kantoor en over alle nodige infrastructuur. Als directeur behoort ik tot het leidinggevende personeel. Omwille van mijn functie als directeur moet ik uiteraard vaak aanwezig zijn op vergaderingen buiten het ziekenhuis, op andere campussen. Zeker in het kader van de huidige nieuwe wetgeving zijn er vele vergaderingen en die zijn ook vaak in andere ziekenhuizen en in Brussel. Om die reden ben ik ook niet verplicht om mijn arbeidstijd te registeren zoals dit wel wordt verwacht van de meeste andere werknemers.*

Wel rapporteer ik dagelijks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur van de VZW X en geef ik maandelijks aan de personeelsdienst mijn werkschema door. Naast deze aanwezigheidsplanning bezorg ik aan de personeelsdienst en aan mijn voorzitter maandelijks een overzicht van de gepresteerde dagen/uren.

Buiten deze vergaderingen die vaak ook buiten de kantooruren liggen ben ik in de regel ook steeds aanwezig op de gebruikelijke kantooruren tussen 08.00 u. en 17.00 u. Ik wens ook zoveel mogelijk aanwezig te zijn tijdens de werkuren waarop mijn medewerkers werkzaam zijn.

Verloven moeten goedgekeurd worden door de voorzitter van de Raad van Bestuur en uiteraard moeten ziektes conform het vigerende arbeidsreglement gemeld worden.

Ook het arbeidsreglement is op mij van toepassing. Naar aanleiding van het afsluiten van de nieuwe arbeidsovereenkomst heb ik het nieuwe arbeidsreglement en de bijlagen ontvangen."

Op het vlak van de **vrijheid van organisatie van het werk** stelt de overeenkomst in artikel 1: “De vzw werft de bediende aan in de functie van algemeen directeur.

Uit hoofde van deze functie zal de bediende, volgens de instructies van haar Raad van Bestuur, de vzw vertegenwoordigen in de Algemene vergadering, de Raad van Bestuur en het Directiecomité van de Autonome Verzorgingsinstelling Z.Z.Z. en daaromtrent rapporteren en verantwoording afleggen aan de Raad van Bestuur.

De bediende zal de Raad van Bestuur tevens bijstaan in haar diverse taken en zal daartoe schriftelijk of mondeling instructies ontvangen in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, die de leidraad zullen vormen bij de invulling van de dagelijkse activiteiten van de bediende.”

In artikel 16 van de statuten van de AV Z.Z.Z staat dat de er in de Raad van Bestuur geen directeur van de VZW X kan zetelen. [art. 16].

Ter zitting verduidelijkte dhr. Y dat hij wel uitgenodigd kan worden bij de bespreking van een welbepaald punt van de dagorde, maar dat hij inderdaad geen lid is van de Raad van Bestuur.

Dhr. Y stelde in zijn mail d.d. 19 september 2019: “Aan mij werd gevraagd om vanaf 01 augustus 2019, namens de VZW X als directeur te zetelen in het directiecomité van het Z.Z.Z.. Binnen het directiecomité waarvan ik deel uitmaak worden de vergaderingen van de Raad van Bestuur grondig voorbereid en besproken. De voorbereiding van deze vergaderingen, mijn deelname aan deze vergaderingen zijn zeer tijdsintensief. De uitbreiding van mijn bevoegdheden als lid van het directiecomité en mijn voorbereidende rol van de vergaderingen van de Raad van Bestuur van Z.Z.Z. (ten behoeve van de 5 mandatarissen van de VZW X) zijn zeer tijdrovend.

Het is onmogelijk om deze taken en verantwoordelijkheden uit te oefenen in het kader van een deeltijdse arbeidsovereenkomst van 19 uur/week.”

Op de vraag “hoe verloopt het geven van instructies in de praktijk? Worden de instructies meestal door dezelfde persoon gegeven” wordt geantwoord: “De instructies worden gegeven door de Raad van Bestuur van de VZW X en deze instructies komen vooral van de voorzitter (Dr. W). Er wordt mij gevraagd om op de vergaderingen aanwezig te zijn van zowel Raad van Bestuur van de VZW X als namens de VZW X als directeur te zetelen in het directiecomité van het Z.Z.Z.

Voor de uitvoering van mijn rol als lid van het directiecomité van het Z.Z.Z. dien ik de instructies te volgen van mijn Raad van Bestuur en mijn voorzitter.

Bij besluitvorming krijg ik vaak de opdracht van de Raad van Bestuur om bepaalde beslissingen uit te voeren (bv. aanbestedingsdossiers opmaken en voorbereiden). Ik dien op de geregelde tijdstippen verslag en verantwoording af te leggen bij de voorzitter en bij de Raad van Bestuur. Niet alleen de voorzitter maar ook andere leden van de Raad van Bestuur spreken mij aan en bevragen mij tussentijds over bepaalde dossiers, contacteren mij voor opdrachten of toelichtingen”.

Ter zitting verduidelijkte dhr. Y dat hij in het Directiecomité enkel standpunten kan innemen die overeenstemmen met de instructies die hij heeft ontvangen van de voorzitter of de raad van Bestuur van de VZW. Hij wees erop dat de nieuwe structuur ervoor heeft gezorgd dat de financiële belangen

van de VZW veel groter zijn dan vroeger, waardoor er zeer nauwlettend op toegezien wordt dat dhr. Y zijn taken uitvoert zoals gevraagd.

Het werk wordt uitgevoerd op de door de VZW aangeduide locatie (artikel 2 van de overeenkomst) en met het door de VZW ter beschikking gesteld materiaal (artikel 6).

De vraag “*is er een **mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle***” werd als volgt beantwoord op het aanvraagformulier: “*Controle op de prestaties wordt uitgeoefend door de raad van bestuur van de VZW*”.

Dhr. Y: “*wel rapporteer ik dagelijks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur van de VZW X en geef ik maandelijks aan de personeelsdienst mijn werkschema door. Naast de aanwezigheidsplanning bezorg ik aan de personeelsdienst en aan mijn voorzitter maandelijks een overzicht van de gepresteerde dagen/uren.*”

Bij mail d.d. 14 oktober 2019 bezorgde dhr. Y de Commissie, op haar verzoek, de door hem opgemaakte uurroosters voor de maanden augustus 2019, september 2019 en oktober 2019. Ter zitting verduidelijkte dhr. Y dat er pas een overzicht van gepresteerde dagen/uren zal worden opgemaakt indien deze afwijken van de door hem vooraf doorgegeven uurroosters. Dit gebeurde tot op heden nog niet omdat hij steeds heeft gewerkt volgens zijn geplande uurroosters.

Op de vraag “Hoe verloopt de hiërarchische controle concreet in de praktijk?” werd als volgt geantwoord: “*Er is een dagelijkse briefing met voorzitter van de Raad van Bestuur van de VZW X. Deze briefing gebeurt meestal in mijn kantoor of op het kantoor van de voorzitter en bij afwezigheid van één van beiden in het ziekenhuis telefonisch. Wij hebben ons kantoor in hetzelfde gebouw.*”

Tijdens de vergaderingen van de Raad van Bestuur moet ik ook verantwoording afleggen soms globaal en/of per dossier waaraan gewerkt wordt.”

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen dhr. Y en de VZW X verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als werknemer, gelet op duidelijke wil van de partijen, uitgedrukt in de overeenkomst, de beperkte vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid tot uitoefening van hiërarchische controle. Dat dhr. Y beschikt over een vrij grote mate van vrijheid van organisatie van de werktijd is eigen aan diens leidinggevende functie en is niet onverenigbaar met het werknemersstatuut.

Aldus uitgesproken ter zitting van 16 oktober 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.22. Dossier 164 – Secteur d'activité : Cafés et bars (NACEBEL 56.301)

Dossier nr: 164/nl/2019/X

Verzoekende partij: X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 15 juli 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van X;
- Interne balans boekjaar 2017 BVBA Y;
- Aandeelhoudersovereenkomst dd. 1 november 2015;
- Verkoopovereenkomst van aandelen;

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

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door mevrouw X. Mevrouw X baatte een horecazaak uit via BVBA Y. Deze vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie startte op 1 november 2015 en dat zij bij het indienen van de aanvraag reeds was stopgezet. In het aanvraagformulier wordt immers gesteld: *“De zaakvoerder heeft beslist onze samenwerking éézijdig op te zeggen.”*

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.

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 1 november 2015 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.

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 16 oktober 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.23. Dossier 167 – Secteur d’activité : Autres activités récréatives et de loisirs n.c.a. (NACEBEL 93.299)

Dossier n°: 167 – FR – 20190913

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 13/09/2019 ;

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 2/10/2019, soit :

- le planning des missions ;

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 4/10/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame 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 la société que Monsieur X souhaite constituer et des ASBL composées de parents d'élèves ;

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant dans le cadre de la relation de travail à intervenir entre sa société à constituer et des ASBL composées de parents d'élèves des écoles pour lesquelles il exerce en tant que travailleur salarié (professeur salarié à temps plein nommé en partie) ;

Que l'intention de Monsieur X est d'exercer cette nouvelle activité en tant qu'indépendant complémentaire ;

Que l'activité exercée en tant que travailleur indépendant sera différente de son activité exercée en tant que travailleur salarié,

Que Monsieur X souhaite organiser des activités de développement physique pour des élèves de différentes écoles hors de la grille horaire imposée par la fédération Wallonie-Bruxelles ;

Qu'il s'agit d'activités qui nécessitent une préparation ;

Que les prestations se dérouleront sur le site des écoles en question pendant l'horaire de l'élève mais hors grille horaire de la fédération Wallonie-Bruxelles ;

Que ces prestations ne feront donc pas partie du cursus des élèves et ne donneront pas lieu à une évaluation/certification ;

Que, comme précisé ci-dessus, Monsieur X prévoit de constituer une société ;

Que les conventions réglant la relation de travail seront établies entre la société à constituer et les ASBL ;

*

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

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

Qu'ainsi, la Commission constate que la demande visant la collaboration entre une société et une ASBL 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, n°43 du 27 août 2015 et n°126 du 15/6/2018, accessibles via : <http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/decisions.htm>).

*

Attendu que, toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, 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 pour l'une des ASBL avec laquelle la société à constituer va collaborer ;

Que cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre lui et l'ASBL ;

Qu'à 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 ;

Que même si aucune convention n'a été pour l'instant rédigée, la Commission peut toutefois se baser sur les explications données par l'intéressé à l'audience ;

Qu'en fonction de ces explications, il peut être admis qu'il n'y aura pas de relation directe entre Monsieur X et l'ASBL de sorte que l'assujettissement de ce dernier à la sécurité sociale des travailleurs salariés ne se justifiera pas ;

*

Attendu que, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé également, à titre complémentaire, la situation d'une relation de travail entre Monsieur X comme travailleur indépendant et les autres ASBL en question ;

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'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Monsieur X qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant ;

Que Monsieur X pourra organiser son temps de travail mais qu'il lui faudra tout de même respecter le planning des élèves et la disponibilité des infrastructures des écoles ;

Que, même si Monsieur X devra respecter le Règlement d'ordre intérieur des écoles, il pourra organiser le travail comme il le souhaite ;

Qu'il n'y aura aucun contrôle hiérarchique ;

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 travail indépendant que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

Par ces motifs, la Commission administrative estime que :

- en tant qu'elle concerne la collaboration entre la société à constituer par Monsieur X et les ASBL dont il est question, 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 l'ASBL pour laquelle il a déjà travaillé, l'assujettissement de Monsieur X à la sécurité sociale des travailleurs salariés ne se justifiera pas ;
- en ce qui concerne une relation de travail entre Monsieur X et les autres ASBL en question, **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 4/10/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.24. Dossier 168 – Secteur d’activité : Intermédiation en achat, vente et location de biens immobiliers pour compte de tiers (NACEBEL 68.311)

Dossier n°: 168 – FR – 20190922

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 22/9/2019

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail, soit :

- la réponse aux questions complémentaires posées par la Commission en date du 26/9/2019 ;
- un récapitulatif de la situation en date du 1/10/2019 ;

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 4/10/2019 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame 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 informations complémentaires reçues et de l'audition de l'intéressé ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société Y (société active dans le secteur du courtage immobilier) et Monsieur X ;

Que Monsieur X travaille actuellement pour cette société en tant que travailleur salarié et souhaite continuer la relation de travail par l'intermédiaire d'une société qui sera constituée en Espagne ;

Qu'il souhaite être considéré comme travailleur indépendant en Espagne ;

Attendu que la Commission n'est pas compétente pour statuer sur la question qui lui est posée étant donné que la relation de travail sera exercée dans un autre Etat (via la constitution d'une société en Espagne) et relèvera donc a priori de la législation espagnole ;

Qu'il a donc été conseillé à l'intéressé d'interroger le service compétent espagnol et ensuite de transmettre la réponse obtenue de leur part au service international de l'INASTI afin de demander un « ruling » ;

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

Ainsi décidé à la séance du 4/10/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.25. Dossier 169 – Secteur d'activité : Activités des agences de travail temporaire (NACEBEL 78.200)

Dossier nr: 169/NL/2019/BVBA X

Verzoekende partij: BVBA X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel d.d. 4 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, d.d. 2 oktober 2019;
- Project overeenkomst;

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, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door de BVBA X.

De vennootschap is gekend bij de kruispuntbank van ondernemingen onder het nummer *.

De BVBA X is een uitzendbureau voor managers. Ze zijn gespecialiseerd in interim-management: tijdelijke opdrachten, meestal in het kader van een welbepaald project (projectmanagement) of bij de introductie van nieuwe werkmethodes (change management) of crisismanagement.

Er zijn drie partijen in een dergelijke situatie: de opdrachtgever, die een interim-manager zoekt, de interim-manager zelf en BVBA X als tussenpersoon.

In casu is de opdrachtgever Y Holding (KBO* – Vennootschap naar Nederlands recht, maatschappelijke zetel *, commerciële benaming: *, bijkantoor *).

BVBA X zorgt voor die interimmanager, onder vorm van de BVBA Z. (KBO *).

Deze laatste twee sluiten een projectovereenkomst om de opdracht bij Y Holding uit te voeren.

De opdracht begint op 24 september 2019 en eindigt op 31 december 2019 en behelst een opdracht als "AP-consultant".

De opdracht zal uiteindelijk uitgevoerd worden door B, een werknemer van de BVBA Z.

De aanvraag gebeurde enkel door de BVBA X. De voorgelegde overeenkomst is de projectovereenkomst tussen BVBA X en BVBA Z dus een overeenkomst tussen twee vennootschappen.

De Commissie is bevoegd om beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Een arbeidsrelatie in de zin van art. 328 Arbeidsrelatiewet is een professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer, hetzij zelfstandig natuurlijk persoon.

Een overeenkomst tussen twee vennootschappen kan niet beschouwd worden als een arbeidsrelatie in de zin van de Arbeidsrelatiewet.

De rechtspraak stelt wel duidelijk dat prestaties krachtens een dergelijke overeenkomst enkel kunnen aangemerkt worden als de uitvoering van een arbeidsovereenkomst wanneer er sprake is van een wilsgebrek of veinzing (Arbeidshof Brussel, 26 september 2008, *JTT*, 2008, p. 468). Uiteraard dient er dan ook sprake te zijn van een ondergeschikt verband, anders is er een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

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).

De Commissie heeft uit de gegevens van het dossier niet kunnen afleiden dat er in casu sprake is van veinzing.

De aanvraag gaat enkel uit van de BVBA X, die als tussenpersoon enerzijds een commerciële overeenkomst heeft met de NV Y Holding en anderzijds een commerciële overeenkomst met de BVBA Z. Dit betreft een verhouding tussen vennootschappen en geen arbeidsrelatie. Noch de NV Y Holding, noch de BVBA Z, noch de heer B hebben de Administratieve Commissie gevat.

Bijgevolg kan enkel geconcludeerd worden dat de aanvraag van BVBA X niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter zitting van 9 december 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.26. Dossier 170 – Secteur d’activité : Travaux de plâtrerie (NACEBEL 43.310)

Dossier nr: 170/nl/2019/BVBA X

Verzoekende partijen

- BVBA X, *

- Mevr. Y, *

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending, met postdatum 4 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 3 oktober 2019, met de handtekeningen van mr. V en mevr. Y;
- Arbeidsovereenkomst d.d. 7 juli 2014;
- Overeenkomst tot aanneming van diensten;

Gelet op de mail d.d. 5 november 2019 waarbij Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 5 november 2019 van Y ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 21 november 2019 waarbij Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 24 november 2019 van Y ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 28 november waarbij mevrouw Y op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 9 december 2019;

Gelet op de mail d.d. 28 november waarbij de BVBA X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 9 december 2019;

Gelet op de mail d.d. 2 december 2019 waarbij mevr. Y meldt samen met haar partner K aanwezig te zullen zijn op de zitting;

Gelet op de mail d.d. 3 december 2019 waarbij wordt gemeld dat Dhr. S. ter zitting zal vertegenwoordigd worden door mr. V. De mail bevat een door dhr. S. ondertekende bijzondere volmacht;

Gelet op de mondelinge toelichting van mr. V en mevr. Y tijdens de zitting van 9 december 2019;

De **Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

Beslist:

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

De aanvraag werd ingediend door BVBA X, * en door mevr. Y, *. De BVBA X is gekend bij de KBO onder nummer *. Zij wordt geleid door zaakvoerder S.

Mevr. Y werkt sedert 7 juni 2014 bij de BVBA X met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden. Haar taak bestaat uit calculatie en facturatie.

Mevr. Y wenst deze taak voortaan op zelfstandige basis te verrichten. Hiertoe werd een "overeenkomst tot aanneming van diensten" opgesteld.

Mevr. Y is gekend bij de KBO onder nummer *, met de commerciële benaming "P.". Deze zaak is actief sedert 1 oktober 2019.

Alvorens de arbeidsrelatie effectief te wijzigen wordt de nieuwe arbeidsrelatie voorgelegd aan de Commissie.

Mevr. Y argumenteert de wijziging als volgt: *"Ik wil niet langer afhankelijk zijn van X. Voor mij is dit bedrijf niet meer het bedrijf waar ik ooit begon waardoor ik mij er al langere tijd niet meer thuis voel. Echter doe ik de job wel heel graag. Daarom ben ik voor mezelf voor een oplossing gaan zoeken, het was ofwel in loondienst voor een ander bedrijf gaan werken ofwel zelf een bedrijf oprichten. Na lang overwegen heb ik voor het laatste gekozen, zo kan ik het werk wat ik graag doe uitvoeren op de momenten die ik zelf bepaal (ook zoals eerder vermeld afgestemd op de uren van mijn partner die in continudienst werkt). Verder vind ik het ook interessant dat ik voor verschillende opdrachtgevers kan werken waardoor er meer afwisseling is en ik nieuwe zaken kan bijleren."*

De aanvraag gebeurde op 4 oktober 2019, voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie en volgens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie lopende, noch werd er, volgens de aanvragers, door één van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek geopend.

Bijgevolg gebeurde de aanvraag binnen de termijn vervat in artikel 338, §2 van voormelde programmawet en bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van dezelfde programmawet.

De aanvraag heeft betrekking op calculatie en facturatie in een onderneming actief in de bouwsector.

De concrete activiteit van mevr. Y behoort conform haar arbeidsovereenkomst tot PC 218 (thans PC 200 - Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden).

Voor deze activiteit werden er geen specifieke criteria opgesteld, noch conform art. 334, noch volgens art. 337/1, §1 Arbeidsrelatiewet.

Hoewel de onderneming zich in zijn algemeenheid wel bevindt in de bouwsector, dient men voor wat betreft het bepalen van de van toepassing zijnde criteria, conform voormeld art. 337/1, §1 de concrete arbeidsrelatie als uitgangspunt te nemen.

Art 337/1, §1 stelt immers dat dit hoofdstuk van de Arbeidsrelatiewet van toepassing is 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.”

Dit artikel 20, §2 stelt het volgende: “§ 2. Wordt bedoeld alle werk in onroerende staat in de zin van artikel 19, § 2, van het Wetboek.”

Mevr. Y arbeidsrelatie heeft geen betrekking op het uitoefenen van werk in onroerende staat.

Dat de bedienden niet beoogd worden werd reeds aangemerkt door de NAR⁸ en wordt bevestigd in de rechtsleer⁹. Ook de fiscale administratie¹⁰ stelt dat studiewerk en toezicht uitgeoefend door werknemers van een bouwonderneming niet als een belastbare handeling worden aangemerkt, wegens geen werk in onroerende staat;

Bijgevolg dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet, 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.

Inzake **de wil der partijen**, zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, dient erop gewezen te worden dat er een overeenkomst werd afsloten die expliciet “*overeenkomst tot aanneming van diensten*” wordt genoemd. De aanvragers kiezen dus uitdrukkelijk voor een samenwerking op zelfstandige basis.

De mails ontvangen van mevr. Y bevatten het logo “P.” en worden verstuurd van het mailadres*. Betrokkene staat op LinkedIn als calculator-interieurarchitecte-kleuradviseur.

8 Advies nr. 1821 van de NAR, 6: “Wat het werk in onroerende staat betreft, gaat het met name om de paritaire comités voor bedienden, die overigens niet uitdrukkelijk worden beoogd door de regelgeving over de strijd tegen fiscale en sociale fraude.”

9 L. VAN DEN MEERSCHÉ, “De Arbeidsrelatieswet revised”, J.T.T. 2012, 410; K. NEVENS, “Schijnzelfstandigen in het defensief?”, Misbruik- en fraudebestrijding in het sociaal recht: recente ontwikkelingen, Antwerpen, Intersentia, 2014, 9.

10 Administratieve richtlijnen en commentatoren, Fisconet, BTW-handleiding, nummer 63.

Op onze vraag of zij nog dergelijke initiatieven nam stelde ze: *“Ik ben reeds enige tijd bedrijven aan het aanschrijven om mezelf en mijn diensten voor te stellen. Verder ben ik ingeschreven op verschillende websites voor freelancers (www.freelancer.be; www.freelancenetwork.be; www.jellow.be), het jammere is enkel dat ik momenteel niet op opdrachten die op deze websites vermeld staan kan ingaan vermits ik in afwachting van jullie beslissing nog fulltime bij X werkzaam ben en dus niet voldoende tijd kan vrijmaken. Ik ben nog aan het overwegen om een Facebookpagina en website aan te maken, dus dit komt er waarschijnlijk nog aan om extra publiciteit te kunnen maken.”*

Ter zitting benadrukte ook mr. V dat het uitdrukkelijk de bedoeling was een zelfstandige samenwerking tot stand te brengen. Zij merkte op dat dit voor de BVBA X niet voordeliger uitkomt, vermits de vergoeding die in de zelfstandige samenwerking zal betaald worden aan mevr. Y hoger ligt dan haar huidige loonkost als bediende.

Op de in het aanvraagformulier gestelde vraag “Beschrijf de **organisatie van de werktijd**” wordt geantwoord: *“vrij te bepalen.”*

In artikel 5.1 van de overeenkomst wordt gestipuleerd: *“Onder voorwaarde van goede uitvoering van deze Overeenkomst beschikt De freelancer over zijn tijd. Bij de uitvoering van zijn Diensten zal De freelancer steeds nauwgezet overleg plegen met de Opdrachtgever (of een door de Opdrachtgever aangewezen persoon) zonder dat er van enig gezag, leiding of toezicht sprake kan zijn.”*

In artikel 6.3 wordt gesteld: *“Indien De freelancer door ziekte of ongeval in de onmogelijkheid verkeert de Diensten te leveren en/of de Overeenkomst uit te voeren, zal hij onmiddellijk de Opdrachtgever verwittigen.”*

Er werden schriftelijk volgende bijkomende vragen gesteld:

- Wat betreft de werktijd: hoe/wie bepaalt wanneer u uw taken zal uitvoeren?
 - *Ikzelf zal mijn werktijd verdelen, ik werk op de uren die ik zelf kies. Mijn partner werkt in continudienst waardoor we nu vaak op verschillende tijden werken. Door op zelfstandige basis te gaan werken wil ik graag mijn uren zelf indelen zodanig ik op dezelfde momenten vrij kan zijn.*
- Wordt er gewerkt met deadlines? Zo, ja wie stelt die vast en wat gebeurt er als ze niet worden nageleefd?
 - *Alvorens er offertes opgemaakt worden, wordt er een afspraak gemaakt voor een offertebespreking in de showroom van X. Wil de klant niet langskomen dan wordt er ook geen offerte opgemaakt. De deadline is dus de datum waarop de klant langskomt voor de offertebespreking, dit is meestal een tweetal weken na de prijsaanvraag.*
- Kan u bijvoorbeeld 's morgens beslissen om die dag helemaal niet te gaan werken?
 - *Ja, ik kies mijn uren en vrije dagen volledig zelf zonder toestemming te moeten vragen van opdrachtgevers.*
- Kan u beslissen om een hele week/maand/langere periode helemaal niet te komen werken?
 - *Ja mits de opdrachtgever hiervan op de hoogte te stellen.*
- Kan u beslissen om bijvoorbeeld voortaan deeltijds te werken?
 - *Ja, zoals eerder vermeld zal ik mijn werkuren zelf bepalen en indelen.*
- Wat gebeurt er ingeval van afwezigheid wegens ziekte (medisch attest vereist?) Of andere afwezigheden?

- *Medisch attest zal niet nodig zijn aangezien ik mij bij niemand moet verantwoorden. Bij langdurige ziekte lijkt het me dan wel nuttig de opdrachtgever in te lichten zodat deze hiermee rekening kan houden.*

Op het vlak van de **vrijheid van organisatie van het werk** werd op de vraag "Beschrijf de organisatie van het werk" in het aanvraagformulier geantwoord: "*vrij te bepalen; verzoekende partij II werkt van thuis uit en heeft in haar eigen materiaal voorzien – geïnvesteerd.*"

In de overeenkomst wordt in artikel 2 gesteld:

"de Diensten zullen in overleg met de Opdrachtgever (en/of meerdere door de Opdrachtgever aangewezen personen) geleverd worden. De freelancer zal rekening houden met de richtlijnen van deze personen en alle werkzaamheden verrichten welke verbonden zijn aan zijn diensten."

Er werden volgende bijkomende vragen gesteld:

- Zijn er nog personen die dezelfde taken verrichten voor de BVBA X ?
 - *Momenteel niet maar er is wel een openstaande vacature voor deze functie (calculator)*
- Ter zitting werd verduidelijkt dat die vacature ondertussen is ingevuld. Men gaat ervan uit dat mevr. Y als zelfstandige minder zal werken voor de BVBA X dan als werknemer, omdat zij ook andere klanten heeft.
- Werkt u samen met werknemers van de BVBA X ?
 - *Ik krijg enkel de nodige informatie door van de andere werknemers bij X maar ik heb verder geen nauwe samenwerking vermits iedereen zijn eigen takenpakket heeft.*
- Worden er instructies gegeven over de wijze waarop u uw taken dient te vervullen? Krijgt u concrete instructies?
 - *Er is een standaard document beschikbaar waarmee de meetstaten en offertes voorbereid worden zodat er uniformiteit is. Verdere instructies zijn er niet.*
- Gebruikt u specifieke computerprogramma's? Bent u thuis verbonden met het computernetwerk van de BVBA X ?
 - *Ik zal enkel gebruik maken van Excell. Ik heb en zal inderdaad ook toegang hebben tot de server van X zodanig de dossiers meteen op de server opgeslagen kunnen worden zonder deze eerst op een harde schijf of usb-stick te zetten om ze dan vervolgens bij een bezoek aan hun kantoor op de computer te moeten opslaan.*
 - *Met andere woorden zal rechtstreeks op de server werken efficiënter zijn. (Computer, printer en office-pakket heb ik zelf aangekocht en kan hiervan eventueel de nodige facturen voorleggen).*
- Ter zitting verduidelijkte mevr. Y dat er via die server geen instructies worden gegeven en dat de BVBA X op deze wijze ook geen controle verricht of kan verrichten op haar werk. De server dient enkel om de opdrachten te ontvangen en het afgeleverde werk te bezorgen.
- Volgens het aanvraagformulier zal u uw klantenbestand uitbreiden. Impliceert dit dat u ook voor andere ondernemingen calculatie en facturatie zal doen? Gezien het grote activiteitsterrein van de BVBA X is de kans reëel dat u terecht komt bij een concurrent van de BVBA X. Quid?
 - *Ik zal inderdaad mijn klantenbestand uitbreiden, hier ben ik momenteel reeds mee gestart waardoor ik al één andere opdrachtgever gevonden heb. De kans is zoals u aangeeft vrij groot dat dit concurrenten of zelfs partners van X zullen zijn. Maar dit kan ook bijna niet anders aangezien ikzelf altijd in de bouwsector gewerkt heb en ook doordat X de volledige binnenafwerking verzorgd.*
 - *Mijn werk heeft geen invloed op de keuze van de eindklant.*

- Mag u zelf personeel in dienst nemen om de opgedragen taken uit te voeren?
 - Zeker.
 - *Hebt u ondertussen nog (zicht op) nieuwe klanten? Ik heb intussen voor een bedrijf dat pleisterwerken uitvoert plannen van een woning uitgeteld. Voorlopig heb ik dus 2 klanten (met S. erbij 3) en ik hoop dit snel nog uit te kunnen breiden.*

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

Op de bijkomende vragen “Door wie en hoe wordt het naleven van die eventuele richtlijnen gecontroleerd?” en “Wat gebeurt er indien u deze eventuele richtlijnen niet naleeft?” antwoordt mevr. Sleven: “Dit is niet van toepassing”.

In de overeenkomst wordt gesteld in artikel 2.2: “In geval van onenigheid omtrent de kwaliteit/inhoud van de Werken en/of de geleverde Diensten streven de Partijen ernaar met onderling akkoord een oplossing te vinden, waarbij de definitieve beslissing aan de Opdrachtgever toekomt.

Indien evenwel zou blijken dat het door de Opdrachtgever beoogde resultaat niet behaald wordt en/of de Partijen inhoudelijk te zeer van mening verschillen en geen onderling akkoord kunnen vinden, is de Opdrachtgever gerechtigd om de onvoltooide Diensten en de Werken te laten uitvoeren en afwerken door derden. “

Er werden per mail nog volgende vragen gesteld:

- Wordt het aantal gewerkte uren/dagen gecontroleerd?
 - *Neen, ik zal uiteraard wel bijhouden hoeveel uur er per dag gewerkt werden zodat ik dit bij de facturatie kan vermelden.*
- Wordt de wijze waarop u uw werk doet gecontroleerd?
 - *Neen, de werkwijze zal hetzelfde zijn zoals deze nu toegepast wordt.*

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

Aldus uitgesproken ter zitting van 9 december 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.27. Dossier 172 – Secteur d’activité : Commerce de détail d’appareils électroménagers (Nacebel 47.54001)

Dossier n°: 172 – FR – 20191010

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

NN : *

Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 10/10/2019 ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les informations complémentaires transmises par téléphone par l’intéressé ;

Attendu que Monsieur X n’a pas demandé à être entendu ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Laura JACQMIN, représentante de l’ONSS, Membre suppléante ;
- 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 ;

Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 11/8/2017 au 28/7/2018 ;

Que la demande vise la relation de travail entre l'intéressé et la société Y ;

Que l'intéressé était vendeur indépendant pour cette société de vente d'électroménager ;

Que l'intéressé expose qu'il ne pouvait gérer son travail et son horaire ;

Que, de plus, un contrôle hiérarchique était exercé (via surveillance, pression et obligations à respecter) ;

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 résulte du formulaire de demande et des informations communiquées 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 19/11/2019.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.28. Dossier 174 – Secteur d’activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)

Dossier nr: 174/NL/2019

Verzoekende partij: Mevr. X, *

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel d.d. 19 november 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van mevr. X d.d. 19 november 2019;
- Begeleitend schrijven dd. 19 november 2019 van ABVV Horval Kempen-Limburg, getekend door dossierbeheerder L.;

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, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid;

Beslist:

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, * en is vergezeld van een begeleidend schrijven van mevr. L., dossierbeheerder bij het ABVV.

Uit dit schrijven blijkt dat mevr. X in dienst was sedert 5 september 2016 bij de BVBA S. als kok/keukenmedewerker, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Deze BVBA baat horecazaak Z uit op het adres *. De vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van ondernemingen onder het nummer * en haar maatschappelijk zetel is gevestigd in *.

Mevr. X stelde recent vast dat zij vanaf 1 oktober 2018 niet meer ingeschreven stond als werknemer, maar wel als werkend vennoot. Deze wijziging van statuut gebeurde buiten haar medeweten en de werkgever betaalde de sociale bijdragen als zelfstandige van mevr. X.

Uit het schrijven blijkt dat de samenwerking werd beëindigd. Volgens de BVBA S. werden de laatste prestaties geleverd op 30 september 2019, volgens mevr. X werkte zij er nog tot en met 11 oktober 2019.

In elk geval blijkt uit het aanvraagformulier dat de arbeidsrelatie die voorgelegd wordt aan de Commissie werd beëindigd.

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

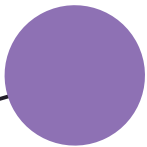
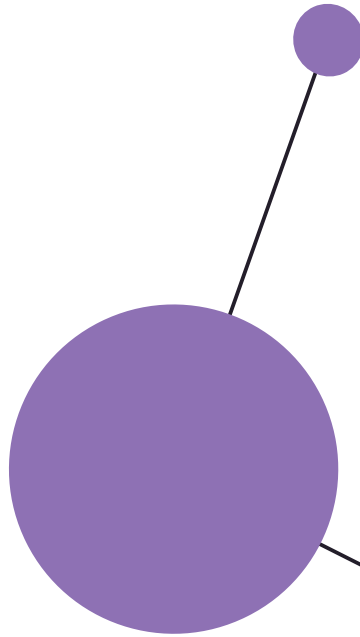
In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: "...de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer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

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

Gezien het preventief karakter van de "social ruling" is de Commissie niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn. Hieruit volgt dat de aanvraag van mevr. X niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter zitting van 9 december 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts



Editeur responsable

Géraldine Elfathi

© 2020

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

Centre administratif Botanique
Finance Tower
DG Soutien et coordination politiques
Boulevard du jardin botanique, 50 / boîte 135
1000 Bruxelles

Tel : 02 528 60 07

Email : CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website : www.commissionrelationstravail.belgium.be

Dépôt légal papier : D/2020/10.770/6

Dépôt légal électronique : D/2020/10.770/5