

De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie



Jaarverslag 2020

INHOUD

1. Jaarverslag	8
1.1. Behandelde dossiers	8
A. Instroom	8
B. Wijze van aanhangig maken	9
C. Betrokken activiteitssectoren	10
D. Geografische spreiding van de aanvragen	11
E. Behandelingsduur van de aanvragen	13
1.2. Inhoudelijke analyse	13
A. Algemene bevindingen met betrekking tot de beslissingen uit 2020	13
B. Bespreking van de niet ontvankelijke dossiers	14
C. Bespreking van de ontvankelijke dossiers	15
Toepassing van het recht op de feiten	15
Bevestiging van de hoedanigheid van zelfstandige	17
Bevestiging hoedanigheid van werknemer	17
Herkwalificatie tot werknemer	17
D. Besluit en voorstellen tot verbetering	19
2. Historiek en wettelijk kader	21
3. Wetgeving	24
3.1. Programmawet (I) van 27 december 2006	24
3.2. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	34
3.3. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 tot benoeming van de leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	38
3.4. Koninklijk besluit van 18 oktober 2013 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	40
3.5. Koninklijk besluit van 10 februari 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	41
3.6. Koninklijk besluit van 12 november 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	42
3.7. Koninklijk besluit van 12 juni 2019 tot benoeming van de leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	43
3.8. Koninklijk besluit van 3 juni 2020 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	45

3.9. Koninklijk besluit van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant	46
3.10. Koninklijk besluit van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, §3, van de programmawet (I) van 287 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden	48
3.11. Koninklijk besluit van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf	50
3.12. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	53
3.13. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten	55
3.14. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars	57
3.15. Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	58

4. Huishoudelijk reglement van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

59

5. Beslissingen

62

5.1. Dossier nr. 165 – Activiteitssector: Eetgelegenheden met beperkte bediening (NACEBEL 56.102)	62
5.2. Dossier nr. 166 - Activiteitssector: Fitnesscentra (NACEBEL 93.130)	66
5.3. Dossier nr. 171 - Activiteitssector: Openbare centra voor maatschappelijk welzijn (NACEBEL 84.115)	70

5.4. Dossier nr. 173 - Activiteitssector: Diverse administratieve activiteiten ten behoeve van kantoren (NACEBEL 82.110)	75
5.5. Dossier nr. 175 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met beperkte bediening (NACEBEL 56.102)	80
5.6. Dossier nr. 176 - Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)	82
5.7. Dossier nr. 177 - Activiteitssector: Groothandel in elektrisch materiaal, inclusief installatiemateriaal (NACEBEL 46.693)	84
5.8. Dossier nr. 178 - Activiteitssector: Uitzendbureaus (NACEBEL 78.200)	86
5.9. Dossier nr. 179 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met beperkte bediening (NACEBEL 56.102)	89
5.10. Dossier nr. 181 - Activiteitssector: Algemene ziekenhuizen (NACEBEL 86.101)	91
5.11. Dossier nr. 182 - Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)	93
5.12. Dossier nr. 183 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met volledige bediening (NACEBEL 56.101)	96
5.13. Dossier nr. 184 - Activiteitssector: Personenvervoer te land (NACEBEL 49.390)	98
5.14. Dossier nr. 185 - Activiteitssector: Ingenieurs en aanverwante technische adviseurs (NACEBEL 71.121)	103
5.15. Dossier nr. 186 - Activiteitssector: Verenigingen (NACEBEL 94.999)	106
5.16. Dossier nr. 187 - Activiteitssector: Exploitatie van taxi's (NACEBEL 49.320)	110
5.17. Dossier nr. 188 - Activiteitssector: Vrij gesubsidieerd hoger onderwijs (NACEBEL 85.422)	123
5.18. Dossier nr. 189 - Activiteitssector: Bemiddeling bij de aankoop, verkoop en verhuur van onroerend goed voor een vast bedrag of op contractbasis (NACEBEL 68.311)	125
5.19. Dossier nr. 190 - Activiteitssector: Schoonheidsverzorging (NACEBEL 96.022)	128
5.20. Dossier nr. 191 - Activiteitssector: Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer (NACEBEL 70.220)	130
5.21. Dossier nr. 192 - Activiteitssector: Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden (NACEBEL 43.999)	134
5.22. Dossier nr. 193 - Activiteitssector: Ingenieurs (NACEBEL 71.121)	136
5.23. Dossier nr. 195 - Activiteitssector: Beroepsopleiding (NACEBEL 85.592)	139
5.24. Dossier nr. 196 - Activiteitssector: Federale overheid (NACEBEL 84.111)	142
5.25. Dossier nr. 198 - Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)	147
5.26. Dossier nr. 199 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met beperkte bediening (NACEBEL 56.102)	149
5.27. Dossier nr. 200 - Activiteitssector: Overige rechtskundige dienstverlening (NACEBEL 69.109)	152

5.28. Dossier nr. 202 – Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)	155
5.29. Dossier nr. 203 – Activiteitssector: Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer (NACEBEL 70.220)	157
5.30. Dossier nr. 204 – Activiteitssector: Algemene bouw van residentiële gebouwen (NACEBEL 41.201)	160
5.31. Dossier nr. 205 – Activiteitssector: Officieel hoger onderwijs (NACEBEL 85.421)	163
5.32. Dossier nr. 206 – Activiteitssector: Groothandel in andere machines en werktuigen (NACEBEL 46.699)	167
5.33. Dossier nr. 207 – Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)	170

1. JAARVERSLAG

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

Hierbij vindt u dit verslag en de bijhorende beslissingen voor het jaar 2020. Deze beslissingen werden geanonimiseerd.

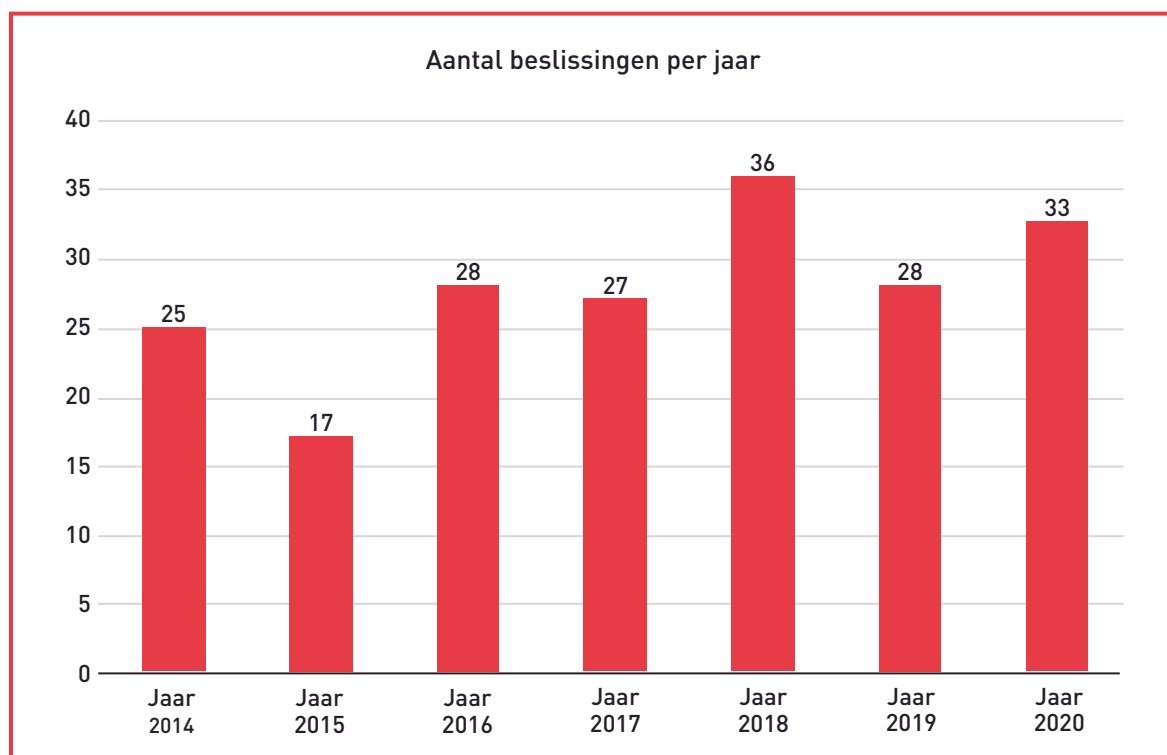
In het eerste deel van het verslag worden de kenmerken van de ontvangen aanvragen besproken, waarna in een tweede deel de genomen beslissingen inhoudelijk worden geanalyseerd.

Vervolgens vindt u een beschrijving van de historiek en het wettelijk kader, een overzicht van de toepasselijke wetgeving, het huishoudelijk reglement en ten slotte de integrale, geanonimiseerde beslissingen 2020.

1.1. Behandelde dossiers

A. Instroom

De commissie nam in 2020 in totaal 33 beslissingen. Dit is een toename ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2019 werden er 28 beslissingen genomen en in 2018 waren dat er 36.



In totaal werden er in 2020 33 aanvragen ontvangen. 6 van die aanvragen zullen pas in 2021 hun definitieve afhandeling krijgen.

6 van de 33 beslissingen die genomen werden in 2020 gebeurden op basis van aanvragen die reeds werden ontvangen in 2019.

B. Wijze van aanhangig maken

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

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

In 2020 kon van deze mogelijkheid geen gebruik worden gemaakt vermits de Arbeidsrelatieswet en alle uitgevaardigde koninklijke besluiten reeds meer dan één jaar voor 1 januari 2020 in werking traden.

Daarnaast kan een startende zelfstandige die een aanvraag doet bij zijn of haar sociaal verzekeringsfonds een aanvraag indienen binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Van deze regeling, omschreven in artikel 338, §2, tweede lid werd in 2020 eenmaal gebruik gemaakt.

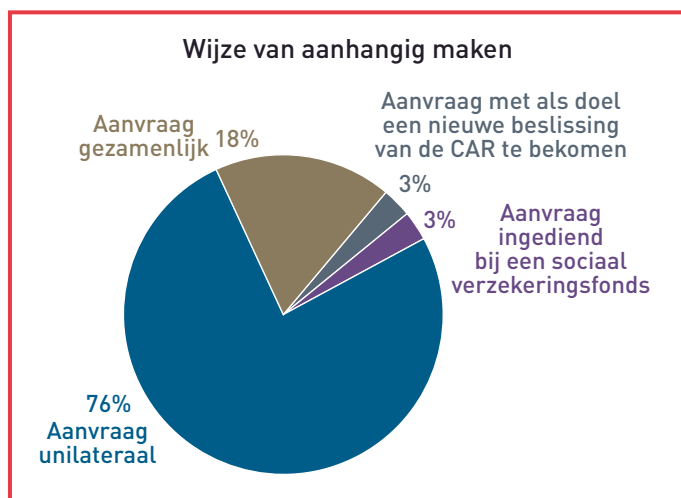
In 31 van de aanvragen die in 2020 werden ontvangen, maakte men gebruik van de derde mogelijkheid die artikel 338, §2 biedt. Dit artikel stelt in het derde lid dat een aanvraag kan gebeuren op initiatief van elke partij bij een arbeidsrelatie waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is en dit binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

In 25 gevallen nam één enkele partij het initiatief. In 6 dossiers gebeurde deze aanvraag door de beide partijen gezamenlijk: een aanvraag op initiatief van beide partijen is immers a fortiori een aanvraag op initiatief van "elke partij".

Een partij die een beslissing van de Administratieve Commissie heeft gekregen, kan conform artikel 338, § 6 Arbeidsrelatieswet een nieuwe beslissing van deze kamer bekomen. In het aanvraagformulier dienen uitdrukkelijk de wijzigingen die aangebracht zijn aan de arbeidsrelatie te worden opgenomen¹.

Hiervan werd in 2020 één keer gebruik gemaakt. De aanvrager had reeds in 2014 en 2017 zijn arbeidsrelatie laten kwalificeren en hij wou, gelet op het feit dat de beslissingen van de Administratieve Commissie van kracht zijn gedurende een periode van drie jaar, de arbeidsrelatie opnieuw voorleggen aan de Administratieve Commissie, met het oog op het verlengen van deze geldigheidsperiode.

¹ Art. 10 KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

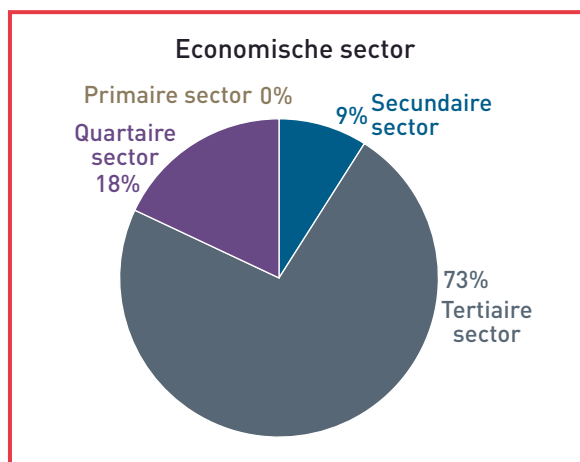


C. Betrokken activiteitssectoren²

Wat betreft de activiteitssectoren werd, net als de voorgaande jaren, vastgesteld dat de aanvragen uit zeer diverse sectoren komen.

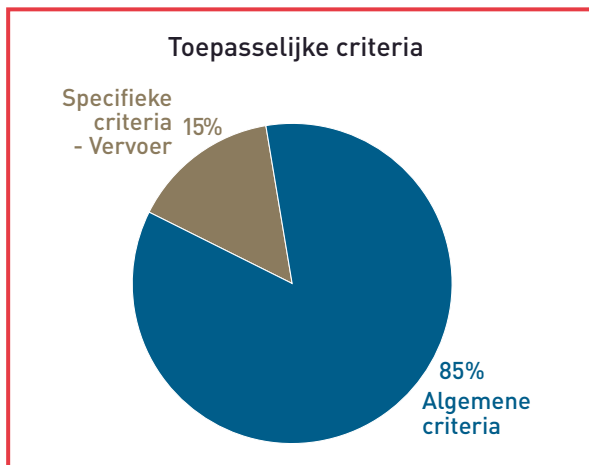
Opvallend is dat er geen enkel dossier betrekking had op de primaire sector. Uit de secundaire sector kwam er 3 aanvragen.

De tertiaire sector was goed voor 24 aanvragen, terwijl er 6 aanvragen uit de quartaire sector kwamen. Net zoals de voorgaande jaren kwam het leeuwendeel dus uit de dienstensector (81%).



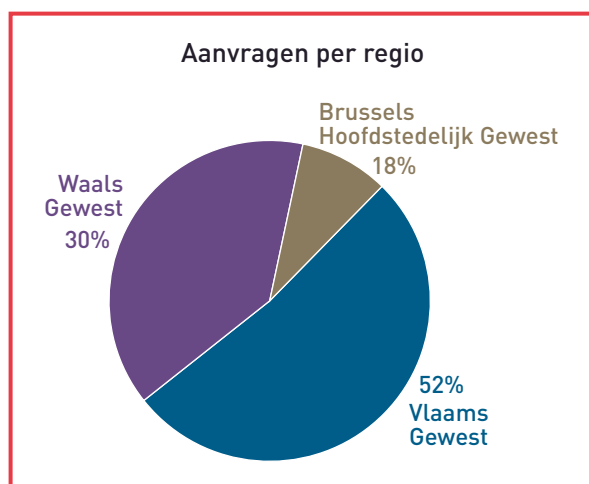
5 van de 33 aanvragen hadden betrekking op een van de sectoren waarvoor specifieke criteria werden vastgelegd (werken in onroerende staat, bewaking, transportsector, schoonmaaksector, land- en tuinbouw), met name 2 aanvragen uit de transportsector en 3 uit de bouwsector.

² De primaire sector omvat land- en bosbouw, visserij en winning van delfstoffen. Het gaat in hoofdzaak om sectoren die zich toelagen op het leveren van primaire producten (grondstoffen en voedsel). De secundaire sector omvat de industrie, bouw en nutsbedrijven. Het gaat om sectoren die zich toelagen op de verwerking van grondstoffen. De tertiaire sector bestaat uit de commerciële dienstverlening. Het betreft dienstensectoren waarbij het nastreven van winst vooropgesteld wordt. De quartaire sector omvat de niet-commerciële dienstverlening.



D. Geografische spreiding van de aanvragen

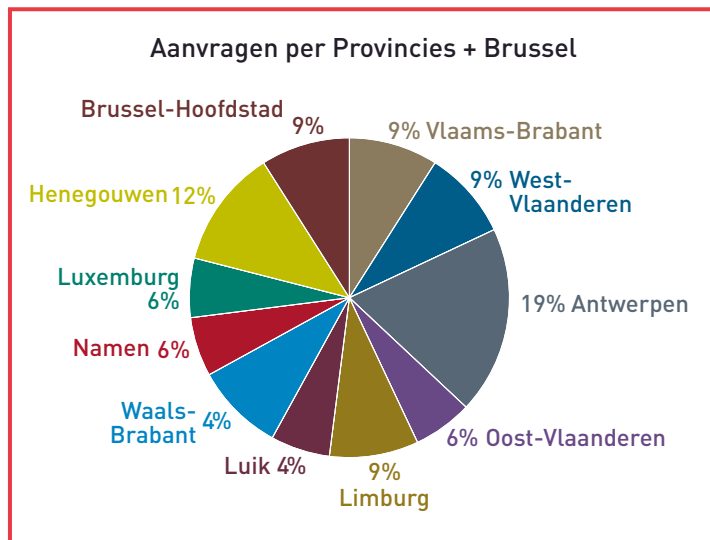
Wanneer we de aanvragen geografisch opdelen stellen we vast dat het Vlaams Gewest in 2020 koploper is met 17 dossiers (52%). Het Waals Gewest leverde 13 dossiers (39%) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 3 dossiers (9%).



Binnen het Vlaams Gewest kwamen er 6 aanvragen uit Antwerpen. Uit Vlaams-Brabant, West-Vlaanderen en Limburg kwamen er telkens 3 aanvragen en uit Oost-Vlaanderen kwamen er 2 aanvragen.

Wat betreft het Waals Gewest was Henegouwen de koploper met 4 aanvragen. Uit Waals-Brabant kwamen er 3 aanvragen. Uit Luik, Luxemburg en Namen kwam er telkens 2 aanvragen.

Uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kwamen er 3 aanvragen binnen.

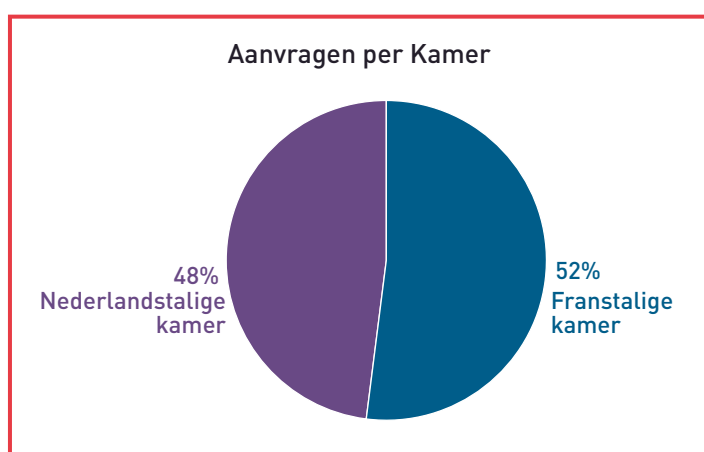


Vervolgens kan opgemerkt worden dat er in 2020 meer aanvragen werden ontvangen voor de Franstalige kamer dan voor de Nederlandstalige kamer. Deze verdeling gebeurt aan de hand van de taal waarin de aanvraag is gebeurd.

In totaal werden er 17 aanvragen ontvangen die behandeld dienen te worden door de Franstalige kamer en 16 door de Nederlandstalige kamer.

De Franstalige kamer behandelt alle dossiers uit het Waals Gewest (13 dossiers) aangevuld met alle 3 aanvragen uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vermits die in 2019 allemaal Franstalig waren. Daarnaast was er ook één Franstalige aanvraag afkomstig uit de provincie Vlaams-Brabant.

De Nederlandstalige kamer behandelde alle dossiers uit de provincies Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen, Limburg en Antwerpen en 2 van de 3 dossiers uit Vlaams-Brabant (16 in totaal).



E. Behandelingsduur van de aanvragen

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

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

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

Omwille van COVID-19 was het vanaf maart 2020 niet mogelijk om fysieke zittingen te houden in de gebouwen van de FOD Sociale Zekerheid, waar de zittingen van de Commissie normaliter plaats vinden. De zittingen van de Commissie werden gehouden via videoconferentie.

1.2. Inhoudelijke analyse

A. Algemene bevindingen met betrekking tot de beslissingen uit 2020

De Commissie nam in 2020 in 33 dossiers een beslissing. In 14 dossiers besloot de Commissie tot niet-ontvankelijkheid van de aanvraag. In 18 dossiers beoordeelde de Commissie de gegrondheid van de aanvraag. In één dossier trok de aanvrager zijn verzoek tot kwalificatie in, en besliste de Commissie derhalve dat de zaak zonder voorwerp was geworden.

Deze cijfers wijzen er nog steeds op dat een groot aantal aanvragen niet-ontvankelijk zijn. Dit leidde in 2020 ertoe dat de niet-ontvankelijke beslissingen een aandeel van 42,4% hadden in het totaal. Vooral de Nederlandstalige kamer moest vaak tot niet-ontvankelijkheid beslissen. Deze kamer nam uiteindelijk slechts in 7 zaken een beslissing over de grond van de zaak. 11 aanvragen bleken onontvankelijk, en één aanvraag werd ingetrokken. Het aandeel van de niet-ontvankelijke beslissingen bedraagt in Vlaanderen dus 57,9%. In het Franstalig landsgedeelte is dat slechts 21,4%.

In eerdere jaarverslagen werd reeds gewezen op het groot aantal niet-ontvankelijke aanvragen. Dit doet vermoeden dat de specifieke taak en rol van de Commissie bij sommige rechtszoekenden (nog steeds) onvoldoende duidelijk is. Hiertegenover staat dat de Commissie uit welbepaalde dossiers ook kan afleiden dat de partijen soms bedingen dat de arbeidsrelatie ter beoordeling moet worden voorgelegd aan de Commissie, of dat overeenkomsten worden aangegaan onder opschortende voorwaarde van een positieve beoordeling door de Commissie (zie o.a. de dossiers 173NL en 186NL).

In de 18 dossiers die de Commissie in 2020 ten gronde beoordeelde, kwalificeerde zij de arbeidsrelatie 11 keer als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst, terwijl zij in 7 dossiers de arbeidsrelatie kwalificeerde als een zelfstandige samenwerking. In 61% van de gevallen besloot men dus tot werknemerschap en in 39% van de gevallen tot zelfstandigheid.

Het is hierbij evenwel van belang voor ogen te houden dat de Commissie in het merendeel van de gevallen de voor(op)gestelde partijenkwalificatie bevestigde. Slechts in 5 zaken, of nog 28% van de ontvankelijke dossiers, besloot de Commissie tot een herkwalificatie. Het ging steeds om herkwalificaties van zelfstandige naar werknemer.

B. Bespreking van de niet ontvankelijke dossiers

De Commissie verklaarde bepaalde aanvragen niet-ontvankelijk, omdat (a) de arbeidsrelatie die ter beoordeling werd voorgelegd reeds was beëindigd (8 gevallen), (b) de wettelijke termijn om een beslissing te bekomen, die is bepaald in artikel 338, §2 van de Arbeidsrelatieswet, reeds was verstreken (7 gevallen), (c) de relatie waarvan men de beoordeling wenste, een samenwerking tussen twee rechtspersonen betreft (2 gevallen), en (d) er geen concrete, individuele arbeidsrelatie ter beoordeling voorlag (1 geval)³.

Aanvragers die de Commissie vatten na het einde van de arbeidsrelatie, formuleren met hun aanvraag eigenlijk een klacht in verband met het sociaal statuut waaronder zij hun arbeid hebben moeten verrichten. Het is het beleid van de Commissie om zodanige aanvragen niet-ontvankelijk te verklaren, omdat haar bevoegdheid er zich toe beperkt op een preventieve wijze de aard van de arbeidsrelatie te beoordelen, hetzij vòòr de aanvang ervan, hetzij tijdens de uitvoering ervan, en dit slechts binnen de bij wet bepaalde termijn van 1 jaar. Eens de arbeidsrelatie is beëindigd en er een geschil ontstaat over de aard van de arbeidsrelatie, komt het volgens de Commissie aan de bevoegde hoven en rechtbanken toe om zich hierover uit te spreken, desgevallend na een onderzoek van de bevoegde inspectiediensten en/of de bevoegde gerechtelijke autoriteiten (arbeidsauditoraten).

Deze niet-ontvankelijke aanvragen zijn niettemin een knipperlicht voor een mogelijk probleem van schijnzelfstandigheid in een welbepaalde sector. Zo besliste de Commissie in 2020 met betrekking tot de volgende sectoren tot niet-ontvankelijkheid wegens een reeds beëindigde arbeidsrelatie:

- (a) kinderopvang en -verzorging: beslissingen 182NL, 198NL en 202NL (3)
- (b) horeca: beslissingen 179NL en 183NL (2)
- (c) bouw: beslissing 192NL (1)
- (d) hoger onderwijs: beslissing 188FR (1)
- (e) schoonheidsverzorging: beslissing 190NL (1)

Laattijdig ingediende aanvragen, die geen verband houden met een geschil tussen partijen over de aard van de arbeidsrelatie, zijn het gevolg van twijfels die bij (één van de) partijen is gerezen naar aanleiding van welbepaalde nieuwe wetgeving.

Zo twijfelde een zelfstandige horeca-uitbaatster er in 2019 plots aan of haar levenspartner, die haar sinds 2016 als zelfstandige in bijberoep bijstond, dit wel kon en mocht doen. Een collega uit de sector had immers beweerd dat haar levenspartner als “flexijobber” ingeschreven moest worden (beslissing 175NL).

Zo wenste de werknemer van een vennootschap, die zijn tewerkstelling sinds 2001 ook cumuleert met een mandaat als vennootschapsbestuurder bij zijn werkgever, de impact te kennen van het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen op zijn persoonlijke situatie (beslissing 177FR).

³ Opmerking: het gaat om gevallen, niet om individuele dossiers. In 4 dossiers was er sprake van twee aanwezige gronden van niet-ontvankelijkheid, met name een reeds beëindigde arbeidsrelatie en het verstrijken van de wettelijke termijn om een beoordeling te bekomen.

Plotse twijfels over de aard van de arbeidsrelatie waren er ook in de zaak van een persoon die sinds 2009 werkzaam was als evaluator voor een overheidsinstelling. Hoewel er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst was afgesloten, ontving deze persoon steeds fiscale fiches 281.10 als werknemer. In 2019 besliste die overheidsinstelling fiscale fiches 281.30 (bijzondere inkomsten) af te leveren. Dit werd gevolgd door een mededeling in 2020 dat de betrokken evaluatoren niet meer als werknemers werden beschouwd, maar als zelfstandigen. De Commissie beschouwde de aanvraag tot beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie in dit geval wél tijdig en ontvankelijk. De doorgevoerde wijzigingen deden volgens de Commissie een twijfel ontstaan die het rechtvaardigt dat zij wordt gevat (beslissing 196FR).

Ten slotte werden er in 2020 een beperkt aantal aanvragen niet-ontvankelijk verklaard, omdat de relatie die aan de Commissie werd voorgelegd een relatie tussen twee rechtspersonen (vennootschappen) blijkt te zijn. Ook het voorbije jaar handhaafde de Commissie de praktijk om in dit soort dossiers te onderzoeken of er al dan niet sprake is van veinzing (simulatie). De Commissie houdt immers vast aan het standpunt dat zij wel bevoegd is om te oordelen indien uit de voorgelegde gegevens en stukken blijkt dat de werkelijke bedoeling van de partijen erin bestaat een arbeidsrelatie aan te gaan tussen een opdrachtnemer-natuurlijke persoon en een opdrachtgever. Dit is het geval wanneer er elementen zijn die er volgens de Commissie op wijzen dat de vennootschap van de opdrachtnemer slechts een scherm is om een arbeidsrelatie te verhullen (zie beslissingen 178NL en 185NL: in beide gevallen besliste de Commissie evenwel dat er onvoldoende elementen waren om te besluiten tot veinzing door interpositie van een vennootschap).

C. Bespreking van de ontvankelijke dossiers

Toepassing van het recht op de feiten

De Commissie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie. Het gaat om een “sociale ruling” die tot doel heeft één of meerdere partijen betrokken bij een arbeidsrelatie vóór de aanvang hiervan, of minstens in binnen tijdsbestek van één jaar na de aanvang ervan, rechtszekerheid te bieden.

De Commissie vormt zich een oordeel op basis van de verklaringen die de aanvrager aflegt en de stukken die hij of zij naar voor brengt. De Commissie maakt regelmatig gebruik van zijn bevoegdheid om bijkomende inlichtingen in te winnen. De Commissie ervaart op dit vlak een goede medewerking van de partijen. In 2020 werd de Commissie slechts in één dossier (181NL) geconfronteerd met een weigering om informatie te verschaffen. Naar aanleiding van een aanvraag door een arts weigerde het ziekenhuis het reglement voor te leggen, waarin de rechtsverhoudingen tussen het ziekenhuis en de artsen worden geregeld⁴. Vervolgens trok de arts zijn aanvraag in.

In sommige dossiers hoorde de Commissie de aanvrager. Omwille van de maatregelen ter bestrijding van het COVID19-virus gebeurde dit vanaf maart 2020 per videoconferentie. Door het inwinnen van bijkomende inlichtingen en door het horen van de aanvrager kan opheldering worden bekomen over de wijze waarop de partijen uitvoering geven, of denken te zullen geven aan de bedingen van de overeenkomst. Wanneer de arbeidsrelatie nog geen aanvang heeft genomen, houdt de Commissie bij de uitlegging van contractuele bedingen rekening met de voorziene en/of verwachte wijze van uitvoering.

De Commissie beoordeelt de aard van de arbeidsrelatie aan de hand van de beginselen vervat in de Arbeidsrelatieswet. De Commissie houdt rekening met de uitlegging die het hof van Cassatie en de arbeidsgerechten geven aan de criteria uit de Arbeidsrelatieswet (zie voor een illustratie: beslissing 187FR).

⁴ Zie art. 144 en 145 Ziekenhuiswet van 10 juli 2008.

De Commissie houdt ook rekening met relevante rechtspraak die verband houdt met de kwalificatie van de arbeidsrelatie, zelfs al heeft deze geen betrekking op een specifieke bepaling uit de Arbeidsrelatieswet (zie voor een illustratie: beslissing 186NL inzake de mogelijkheid om een bestuursmandaat in een vennootschap of vereniging te cumuleren met een arbeidsrelatie, hetzij als werknemer van de vennootschap of vereniging, hetzij als opdrachtnemer van de vennootschap of vereniging).

De Commissie gaat in elke zaak eerst altijd na of een welbepaald wettelijk vermoeden van arbeidsovereenkomst of van zelfstandige samenwerking uitwerking heeft. Zo paste de Commissie in twee zaken het vermoeden van arbeidsrelatie uit artikel 337/2, §3 van de Arbeidsrelatieswet toe (zie de beslissingen 184FR en 187FR). Beide zaken hadden betrekking op het vervoer van personen over de weg. In de eerste zaak hield de Commissie rekening met de specifieke criteria, zoals die waren aangevuld en/of vervangen bij Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 met betrekking tot het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten. In de tweede zaak was de Commissie van oordeel dat dit Koninklijk besluit niet van toepassing was, en werd bijgevolg teruggevallen op de specifieke criteria uit artikel 337/2, §1 van de Arbeidsrelatieswet.

De Commissie houdt niet alleen rekening met dit wettelijk vermoeden, maar ook met andere wettelijke vermoedens en gelijkstellingen uit het sociaal recht.

In de dossiers 171NL en 189FR betrof de Commissie het onweerlegbaar vermoeden uit artikel 5bis van de Arbeidsovereenkomstenwet in de beoordeling. In de eerste zaak besliste de Commissie op grond hiervan dat er geen sprake kon zijn van een zelfstandige samenwerking. Het ging immers om een verpleegkundige die voor haar werkgever (een welzijnsvereniging) bijkomende dienstprestaties als thuisverpleegkundige wenste te leveren. In de tweede zaak besliste de Commissie dat het vermoeden niet van toepassing is, omdat er wel degelijk sprake was van prestaties van verschillende aard. Het ging om een werknemster van een immobiliënkantoor, die deze tewerkstelling wenste te combineren met haar stage als immobiliënmakelaar, hetgeen op zelfstandige basis gebeurt.

In het reeds aangehaalde dossier 184FR vond de Commissie het niet alleen nodig het vermoeden van arbeidsrelatie uit artikel 337/2 van de Arbeidsrelatieswet toe te passen, maar vond zij het ook nuttig te verwijzen naar artikel 3, 5° van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet. Deze wetsbepaling stelt op gebied van sociale zekerheid vervoerders van personen onder welbepaalde voorwaarden gelijk met werknemers, zodat de opdrachtgevende onderneming ook gelijkgesteld wordt met een werkgever.

In het dossier 186NL wees de Commissie op het bestaan van de gelijkstelling met werknemers voor zogeheten "sociale lasthebbers" (art. 3,1° van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet). Het dossier had immers betrekking op een persoon die, naast zijn mandaat als penningmeester van een VZW, ook als zelfstandige in bijberoep administratieve taken wou verrichten voor deze VZW. De Commissie oordeelde dat de voorwaarden eigen aan deze gelijkstelling niet voldaan waren.

In het dossier 191NL wees de Commissie de aanvrager op het bestaan van het weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers uit artikel 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Een analyse van het dossier bracht immers elementen aan het licht waaruit bleek dat de taken van de opdrachtnemer er minstens gedeeltelijk ook in zouden bestaan cliënteel op te sporen en te bezoeken. De Commissie beschikte evenwel over onvoldoende duidelijke en concrete gegevens om te bepalen of het ter zake zou gaan om zijn voornaamste bezigheid. De Commissie besliste dat een beoordeling

op grond van de algemene criteria van de Arbeidsrelatieswet toelaat te besluiten tot een zelfstandige samenwerking en evenzeer toelaat het eventuele vermoeden van arbeidsovereenkomst te weerleggen.

Bevestiging van de hoedanigheid van zelfstandige

In 7 ontvankelijke dossiers besliste de Commissie de kwalificatie van zelfstandige samenwerking, die door de aanvrager zelf werd vooropgesteld, te bevestigen. De Commissie besliste dat de volgende beroepen op zelfstandige basis uitgeoefend kunnen worden: fitnesscoach (beslissing 166NL), administratief beheerder (ondersteunend, m.i.v. online marketing)(173NL, 186NL en 191NL), stagiair-immobiliënmakelaar (189FR), lesgever (195FR) en manager (van een schoonmaakonderneming) (206FR).

In één dossier formuleerde de Commissie ter zake wel een voorbehoud. In het dossier 191NL overwoog de Commissie met name dat het bijhouden van de prestaties in een digitaal register, dat bewaard wordt op het elektronisch netwerk van de opdrachtgever, niet mag verglijden naar een toestand van controle, die gelet op de intensiteit, de aard, en de gevolgen ervan (dagelijks, via het digitaal netwerk van de opdrachtgever, aanvullende of corrigerende instructies van de opdrachtgever) wel degelijk als hiërarchisch zou kunnen worden opgevat. De aanvrager gaf aan dat dit niet het geval is of zou zijn. De Commissie benadrukte dat de kwalificatie van zelfstandige slechts geldt indien aan de samenwerkingsovereenkomst daadwerkelijk uitvoering wordt gegeven op een wijze zoals de aanvrager aan de Commissie heeft geschetst en toegelicht.

Het valt de Commissie op dat het in dit soort dossiers geregeld gaat om personen die een nieuwe wending (willen) geven aan hun professionele carrière, hetgeen dan repercussies heeft op hun sociaal statuut (zie beslissingen 191NL en 206FR). Het gaat onder andere ook om personen die een reeds bestaande zelfstandige activiteit in bijberoep willen omzetten naar een hoofdberoep (173NL). In dit laatste geval rijst dan de vraag of men als zelfstandige nog steeds of opnieuw kan werken voor de voormalige werkgever.

Eén dossier (195FR) betrof de vernieuwing van een beslissing van de Commissie. De Commissie willigde dat verzoek in door opnieuw te besluiten tot de kwalificatie van zelfstandige samenwerking.

Bevestiging hoedanigheid van werknemer

De Commissie moest in 2020 opnieuw een aanzienlijk aantal aanvragen beoordelen die beoogden het statuut van werknemer te bevestigen. Het ging in totaal om 6 ontvankelijke dossiers. Het ging, zoals de vorige jaren, geregeld opnieuw om aanvragen waarbij een persoon een arbeidsovereenkomst wenst aan te gaan met een vennootschap waarvan de echtgenoot aandeelhouder en bestuurder is. Er waren in 2020 5 dossiers van die aard. Dit is 83,3% van de ontvankelijke dossiers ter bevestiging van het statuut van werknemer. Het valt wel op dat het voorbije jaar enkel de Franstalige kamer van de Commissie dit soort dossiers ter beoordeling voorgelegd kreeg.

Herkwalificatie tot werknemer

In het dossier 165NL besliste de Commissie dat een persoon die bij afwezigheid van het personeel van een broodjeszaak, inspringt om de bereiding van salades op zich te nemen en klanten te bedienen, in die relatie geen zelfstandige is. Volgens de Commissie is er dan sprake van een arbeidsovereenkomst onder de vorm van een oproepcontract, hetgeen ook blijkt uit de verklaring van de zaakvoerder van de broodjeszaak dat de taken zullen worden verricht op dezelfde wijze als de werknemers die taken verrichten, volgens dezelfde instructies en onder dezelfde hiërarchische controle.

In het dossier 171NL besliste de Commissie dat de arbeidsrelatie van een thuisverpleegster met een welzijnsvereniging op grond van artikel 5bis van de Arbeidsovereenkomstenwet als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst gekwalificeerd moet worden. De aanvrager tekende bij de arbeidsrechtbank beroep aan tegen deze beslissing. De uitspraak van de arbeidsrechtbank wordt verwacht in het najaar van 2021.

In het dossier 205NL besliste de Commissie dat een docent van een onderwijsinstelling gekwalificeerd moet worden en blijven als een werknemer, wanneer de overstap naar het zelfstandig statuut niet gepaard gaat met enige wijziging van de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, en wanneer met name de elementen die wijzen op een gezagsverhouding behouden blijven in de nieuwe arbeidsrelatie. De Commissie benadrukte dat de hoedanigheden van werknemer en zelfstandige niet zomaar onderling inwisselbaar zijn.

In de dossiers 184FR en 187FR besliste de Commissie eveneens de arbeidsrelatie te herkwalificeren tot een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst. Deze dossiers hebben met elkaar gemeen dat zij betrekking hebben op de sector van het vervoer van personen over de weg en nog meer in het bijzonder dat zij in verband kunnen worden gebracht met platformwerk in de zogenaamde deeleconomie.

In het eerste dossier stelde een chauffeur zijn statuut van werkend vennoot bij een besloten vennootschap in vraag. Als werkend vennoot had hij zich ertoe verbonden voor deze vennootschap 6 dagen per week en 10 uren per dag als chauffeur prestaties te leveren via een deelplatform, dit met een voertuig van de vennootschap. Er werd hem een vaste maandelijkse vergoeding van 1.700 euro beloofd indien hij 100% van de ritten voorgesteld via het deelplatform zou accepteren. In de praktijk haalde hij dat niet en ontving hij uiteindelijk ongeveer 6,5 euro per uur. Tijdens de zogeheten “lockdown” die het gevolg was van de uitbraak van het COVID19-virus, werd geen beroep meer gedaan op hem. Hij wenste tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te bekomen en begreep op dat ogenblik dat hij niet was ingeschreven als werknemer. Dit was de aanleiding voor zijn aanvraag bij de Commissie.

In het tweede dossier ging het om een chauffeur die een rechtstreekse samenwerking was aangegaan met een deelplatform. De chauffeur in deze zaak is als onderneming-natuurlijke persoon ingeschreven in de kruispuntbank van de ondernemingen, maakt gebruik van een voertuig waarvan hij zelf eigenaar is, en beschikt ten slotte ook over een vergunning van de bevoegde regionale overheid voor de exploitatie van een limousine. De Commissie beschouwde de relatie tussen deze chauffeur en het deelplatform als een arbeidsrelatie en verwees ter zake naar het arrest *Asociación Profesional Elite Taxi* van het Europese Hof van Justitie⁵. Tegen deze beslissing werd beroep aangetekend bij de arbeidsrechtbank.

In beide dossiers oordeelde de Commissie dat er op grond van artikel 337/2, §1 van de Arbeidsrelatieswet, rekening houdende met de toepasselijke criteria, sprake was van een vermoeden

van arbeidsovereenkomst. De Commissie oordeelde in beide gevallen vervolgens ook dat het vermoeden niet werd weerlegd aan de hand van de algemene criteria.

In het eerste dossier wees de Commissie erop dat de vrijheid van organisatie van de arbeid en de arbeidstijd door de vennootschap ernstig wordt beperkt. De chauffeur moet zich gedurende een aantal dagen en uren verplicht inloggen op het deelplatform, hij moet de ritten die dat platform voorstelt zonder meer uitvoeren en hij moet bij deze ritten het traject volgen dat het deelplatform bepaalt. De hiërarchische controle blijkt uit het feit dat de vennootschap rekening houdt met zijn quotering op

⁵ C-434/15, 20 december 2017.

het deelplatform. Een negatieve quotering op het platform kan aanleiding geven tot beëindiging van de samenwerking met de vennootschap.

In het tweede dossier wees de Commissie erop dat de vrijheid van organisatie van de arbeid en de arbeidstijd door het deelplatform beperkt wordt, doordat de chauffeur voorafgaandelijk aan het aanvaarden van een rit geen kennis heeft van waar de passagier zich precies bevindt en naar welke bestemming deze zich wil begeven. Daarenboven kan het veelvuldig of herhaaldelijk weigeren van ritten ertoe leiden dat de chauffeur afgekoppeld wordt van de applicatie, of zelfs volledig wordt uitgesloten van het platform. Het gebrek en het tekort aan informatie laat de chauffeur niet toe vrijelijk een opdracht te aanvaarden. Integendeel, het bestaande sanctiesysteem dwingt hem ertoe opdrachten blind te aanvaarden. Ook in deze zaak wees de Commissie erop dat de chauffeur voor de aanvaarde ritten het traject moet volgen dat het deelplatform bepaalt. De chauffeur wordt ook enkel op basis van dat traject betaald. Wanneer de passagier een afwijking van het traject verzoekt, moet dit via de applicatie aangevraagd en gevalideerd worden. De praktijk om de chauffeur te evalueren, met inbegrip van het geven van waarschuwingen en met als risico voor de chauffeur dat hem bij een negatieve evaluatie zelfs de toegang tot de applicatie wordt ontzegd, wijst volgens de Commissie dan weer op het bestaan van hiërarchische controle.

In beide dossiers hield de Commissie als element van controle overigens ook nog rekening met de permanente geolocalisatie van de chauffeur door het deelplatform.

D. Besluit en voorstellen tot verbetering

De Commissie zette in 2020 zijn werkzaamheden verder, en hield hierbij vast aan de goede praktijken van de voorbije jaren. Dit was voor de Nederlandstalige kamer ook het geval nadat de heer Lieven Lenaerts als voorzitter werd vervangen door de huidige.

In de loop van 2020 werden geen nieuwe problemen ontdekt, die niet in eerdere jaarverslagen werden gesignaleerd. Deze opmerkingen kunnen dus als hernomen worden beschouwd. Het meest prangende probleem blijft het groot aantal niet-ontvankelijke dossiers. De Commissie is zich ervan bewust dat een betere communicatie over haar rol en werking zich mogelijk toch wel opdringt, onder andere via de website van de Commissie.

De Commissie wil wel benadrukken dat zij in 2020 met haar beslissingen opnieuw heeft kunnen bijdragen aan de rechtszekerheid. De Commissie slaagt er in om de partijen betrokken bij een arbeidsrelatie, of één ervan, binnen een kort tijdsbestek een antwoord te geven op de vraag wat de aard van de arbeidsrelatie is. Vaak leidt dit tot geruststelling. Uit het beperkt aantal beroepsprocedures blijkt dat de beslissingen van de Commissie een hoge graad van aanvaarding kennen, minstens bij de partij(en) betrokken bij de rullingprocedure.

De procedure bij de Commissie heeft niet alleen een korte duur (zeker in vergelijking met een gerechtelijke procedure), maar is qua toegankelijkheid ook laagdrempelig. Sommige verzoekers komen bij de Commissie terecht na zelf persoonlijk opzoeken te hebben gedaan omtrent hun sociaal statuut (bv. via internet). Zij vatten dus de Commissie zonder voorafgaandelijk advies te hebben ingewonnen bij een juridische raadgever. Ook tijdens de verdere procedure (beantwoorden van schriftelijke of mondelinge vragen) treden veel verzoekers zelf op, zonder zich te laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat.

De Commissie wenst eveneens onder de aandacht te brengen dat zij vanaf maart 2020, net zoals de rest van de maatschappij, ertoe gedwongen werd haar werkzaamheden digitaal en “op afstand” te laten verlopen. Dit verliep efficiënt en zonder nadelige invloed op de kwaliteit van het werk. Dit sterkt de commissie in de overtuiging dat de werkzaamheden van de Commissie zich lenen tot een volledige “digitale procesvoering”. Dit kan de drempel voor rechtszoekenden verder verlagen.

Het secretariaat communiceert nu reeds per e-mail met de verzoeker(s). Hier komt bij dat de commissie in 2020 voornamelijk per videoconferentie vergaderde en in een aantal zaken de verzoekers ook via videoconferentie hoorde. Het regelgevend kader en de procedureregels van de Commissie laten een volledige digitale procesvoering evenwel niet toe. Zo bijvoorbeeld moet een aanvraag fysiek bij de Commissie worden neergelegd of aangetekend per post naar de Commissie worden verzonden. De Commissie is van oordeel dat een aanpassing van het regelgevend kader en van de procedureregels kan bijdragen aan de doelstelling van de huidige regering om de overheidsdiensten verder te digitaliseren en de digitale dienstverlening te verbeteren⁶. Het beginsel “*digital by default*” kan zeker ook bij de Commissie (verder en beter) geïmplementeerd worden.

De Commissie heeft ook akte genomen van de intentie van de regering op de wet op de aard van de arbeidsrelatie te evalueren en indien nodig aan te passen⁷. Dit jaarverslag, en ook de vorige jaarverslagen kunnen voor de beleidsverantwoordelijken ongetwijfeld een bron van informatie en inzichten zijn. De leden van Commissie staan uiteraard ook ter beschikking van de beleidsverantwoordelijken om verdere toelichting te geven over de werking en de werkzaamheden van de Commissie. De leden van de Commissie zijn ook bereid om feedback te geven over de inhoud, de draagwijdte en de praktische toepassing van de Arbeidsrelatieswet en de verschillende uitvoeringsbesluiten die ermee verband houden.

De Commissie merkt ten slotte nog op dat de voormalige Nederlandstalige voorzitter van de Commissie met ingang van 1 juli 2020 werd vervangen door de huidige, nieuwe voorzitter. Dit betekent dat de huidige voorzitters van de Commissie thans in feite een tweede generatie vormen. Het is zonder meer de bedoeling van de huidige voorzitters om de goede praktijken van de vorige voorzitters te bestendigen. Tegelijk blijven wij in onze dagelijkse werking uitkijken naar opportuniteiten tot verbetering en vernieuwing.

Ter afronding brengen wij de rechtsleer onder de aandacht die in 2020 nader inging op de rol, de werking en de beslissingen van de Commissie:

- V. Dooms en T. Messiaen, *Arbeidsrelatiewet 2.0*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 328blz.
- S. Boelens en A. Van Regenmortel, “De kwalificatie van de arbeidsrelatie: de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht”, *Soc. Kron.* 2020, 389-458
- S. Ghislain en M. Verwilghen, « Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant », *JTT* 2020, deel 1, 533-547, en deel 2, 557-570.

Brussel, maart 2021

Voor de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie,

Haar voorzitters,

Jérôme Martens

Koen Nevens

⁶ Regeerakkoord, p. 4, p. 18 en p. 20.

⁷ Regeerakkoord, p. 34 en *Parl. St. Kamer* 2020-2021, nr.55-1610/014, p. 10 en nr. 55-1610/021, p. 21.

2.

HISTORIEK EN WETTELIJK KADER

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

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

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

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

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

Deze algemene criteria zijn:

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

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

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

De oprichting van de Commissie in deze vormen gebeurde niet.

Door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft (BS 11 september 2012) werd het stelsel aangepast.

De Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie met zijn normatieve en administratieve kamers werd vervangen door een Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, met meerdere kamers (hierna aangeduid als *Administratieve Commissie*).

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

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

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

Op 11 februari 2013 volgden twee koninklijke besluiten:

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

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

De Commissie heeft dit reglement opgesteld.

De art. 7 tot 10 van het KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie bepalen de wijze van aanvraag bij de Commissie en de vereiste vermeldingen.

Teneinde de aanvragers ter wille te zijn heeft de Administratieve Commissie een eenvormig verplicht model van aanvraagformulier opgesteld.

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

Hierdoor werd de Administratieve Commissie daadwerkelijk operationeel.

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

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

uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten, *BS* 26 november 2013.

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

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

Bij de koninklijk besluiten van 18 oktober 2013, 10 februari 2015, 12 november 2015, 12 juni 2019 en 3 juni 2020 werden wijzigingen doorgevoerd in de samenstelling van de Commissie.

3. WETGEVING

3.1. Programmawet (I) van 27 december 2006

TITEL XIII. - Aard van de arbeidsrelaties.

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK II. Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Art. 329.

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

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

Elke kamer wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat.

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

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

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

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

Art. 330.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

HOOFDSTUK III. - Principes.

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV. - De algemene criteria.

Art. 333.

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

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

§ 2. Onverminderd de in artikel 332 beoogde bepalingen, kunnen de verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

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

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

HOOFDSTUK V. - De specifieke criteria.

Afdeling 1.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

Art. 334.

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

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

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

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

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

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

Afdeling 2.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

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

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

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

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

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

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

Afdeling 3.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

Art. 336.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

Afdeling 4.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

Art. 337.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

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

Art. 337/1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wordt begrepen onder familiale arbeidsrelaties:

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

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

Art. 337/2.

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

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

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

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

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

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

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

g) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 338.

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

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

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

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

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

§ 3. Geen enkele beslissing kan worden gegeven:

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

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

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

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

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

De beslissing wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend.

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

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

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

HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen.

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

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

Art. 340.

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

§ 2. In geval van herkwalificatie tot verloonde arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969, en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale

zekerheid der loontrekkenden, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen, intresten en andere kosten of sancties voorzien bij hoofdstuk IV van voornoemde wet, en mits afhouding van de tijdens die periode aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen.

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

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

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

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

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

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

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

§ 5. In de hypothesen van herkwalficatie van de arbeidsrelatie bedoeld in § 6 is geen enkele strafsancie van toepassing.

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

- vrijwillige aansluiting van de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid wanneer deze aansluiting plaatsgrijpt ten laatste bij het verstrijken van de termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet [1 of van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2];

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

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

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

HOOFDSTUK VIII. - Inwerkingtreding.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De voorzitter wordt ermee belast:

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

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

De eerste voorzitter wordt ermee belast:

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

De Administratieve Commissie stelt een huishoudelijk reglement op dat inzonderheid de dagen van de zittingen en de termijn bepaalt waarbinnen de dagorde aan de leden wordt meegedeeld. Dit reglement wordt onderworpen aan de goedkeuring van de ministers bevoegd voor Sociale Zaken, Werk en Middenstand.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. de aanvraag in te dienen bij de griffie van de Administratieve Commissie, hetzij door de neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse, hetzij bij een ter post aangetekend schrijven;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
 - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de aanvrager;
 - b) het voorwerp van de aanvraag;
 - c) de betrokken activiteitssector en beroep vermelden;

3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag te ondertekenen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) als vaste leden:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Koninklijk besluit van 12 juni 2019 tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

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

a) als voorzitter:

De heer Jérôme Martens, raadsheer in het Arbeidshof te Luik;

b) als vaste leden:

Mevrouw Marie-Hélène Vrielinck als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

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

Mevrouw Anne Zimmerman als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

Mevrouw Doris Mulombe-Mwanza als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen.

c) als plaatsvervangers:

De dames Mathilde Henkinbrant en Géraldine Elfathi, als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

Mevrouw Laura Jacqmin, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

De heer Vincent Franquet als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;

Mevrouw Céline Du Bled als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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

a) als voorzitter:

De heer Lieven Lenaerts, raadsheer in het Arbeidshof te Brussel;

b) als vaste leden:

Mevrouw Pascale Mylemans als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie;

De heer Wim Brouckaert als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

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

De heer Erwin Tavernier als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen.

c) als plaatsvervangers:

De heer Steven Boelens als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie;

Mevrouw Riet Vanden Driessche en de heer Pol Bosman als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

Mevrouw Marleen Druart als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;

Mevrouw Lisa Verschingel en de heer Claudio Vandersnickt als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 3. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 3 maart 2019.

Art. 4. De Eerste Minister, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Justitie, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Bestrijding van sociale fraude zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

3.8. Koninklijk besluit van 3 juni 2020 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Artikel 1. Ontslag uit zijn mandaat van Nederlandstalig voorzitter van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Lieven Lenaerts.

Art 2. Wordt benoemd ten titel van Nederlandstalig voorzitter van dezelfde Commissie de heer Koen Nevens ter vervanging van de heer Lieven Lenaerts, wiens mandaat hij voleindigt.

Art 3. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2020.

Art 4. De Eerste Minister, de Minister bevoegd voor Justitie, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen, de Minister bevoegd voor de Bestrijding van sociale fraude en de Minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid; of afwezigheid, in hoofde van de bewakingsagent, van rechtstreekse toegang tot informatie aangaande de te bewaken site van de klant;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. “de wet”: de programmawet (I) van 27 december 2006;
2. “de onderneming”: de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit.

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

1. artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 mei 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking;
2. artikel 1 van het koninklijk besluit van 4 maart 1975 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan;
3. artikel 1, § 1, 1), van het koninklijk besluit van 5 juli 1978 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van sommige paritaire comités en tot vaststelling van het aantal leden ervan;
4. artikel 1, 1), van het koninklijk besluit van 13 maart 1985 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor de sectors die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

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

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

1. bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of,
2. bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of,
3. bij ontstentenis van persoonlijke aansprakelijkheid, die geen betrekking heeft op bedrog, een zware fout of een lichte gewoonlijke fout, in voorkomend geval met name beoordeeld in functie van het bestek of van iedere andere verbintenis ten aanzien de gerealiseerde werken;

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

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

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

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

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

g) werken hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant;

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

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

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

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

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

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

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

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

Wat de boomkwekerij en de bloemen- en sierplantenteelt betreft, wordt onder telen onder meer verstaan: het zaaien, planten, verspenen, oppotten, verpotten, stekken, in vitro of anderszins

vermeerderen, bemesten, forceren, in bloei trekken, toppen alsook het verrichten van alle mogelijke andere of gelijkaardige werkzaamheden aan bollen, stekken, plantmateriaal evenals aan planten die men zelf geheel of hoofdzakelijk teelt (d.w.z. plantmateriaal dat op het ogenblik van inkoop reeds een zekere ontwikkeling doormaakte).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.

HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN DE ADMINISTRATIEVE COMMISSIE TER REGELING VAN DE ARBEIDSRELATIE

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

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

“Commissie”: de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, ingesteld bij artikel 329 van de Arbeidsrelatieswet;

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

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

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

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

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

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

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

Hij beschikt hiervoor over alle nodige bevoegdheden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. BESLISSINGEN

5.1. Dossier nr. 165 – Activiteitssector : Eetgelegenheden met beperkte bediening (NACEBEL 56.102)

Dossier nr: 165/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, ontvangen d.d. 12 september 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. Z, zaakvoerder van de BVBA X en mevr. Y d.d. 28 augustus 2019;

Gelet op de bij mail d.d. 4 november 2019 aan dhr. Z gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op het bij mail d.d. 7 november 2019 van dhr. Z ontvangen antwoord;

Gelet op de bij mail d.d. 7 november 2019 aan mevr. Y gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op de mail d.d. 30 januari 2020 aan mevr. Y, waarbij aan het voormelde verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het per brief op 4 maart 2020 ontvangen antwoord van mevr. Y, vergezeld van een schrijven van dhr. Z;

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 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 bij meerderheid van stemmen:

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

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

De BVBA X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Deze vennootschap heeft dhr. Z als zaakvoerder.

De BVBA X baat twee broodjeszaken uit, een op het adres xxx en een op het adres yyy.

Mevrouw Y was vroeger tewerkgesteld als werkneemster in de broodjeszaak te xxx. Zij richtte op 25 april 2019, samen met haar echtgenoot W de BV Q op. Deze vennootschap is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx en baat de horecazaak R uit op het adres zzz.

Mevr. Y wenst opnieuw te werken in de broodjeszaak in xxx, maar ditmaal op zelfstandige basis.

Gezien zij zekerheid willen krijgen omtrent de kwalificatie als zelfstandige wenden zij zich tot de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De aanvraag werd ontvangen 12 september 2019. Gezien mevr. Y pas op 25 april 2019 haar vennootschap oprichtte, gebeurde de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet gestelde termijn van één jaar.

Blijkens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure, noch een onderzoek door een dienst van de instellingen van sociale zekerheid, 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 Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag ontvankelijk is.

De arbeidsrelatie heeft betrekking op een activiteit in een horecazaak (Nacebelcode: 56.102 – eetgelegenheden met beperkte bediening). Volgens het aanvraagformulier zal de taak van mevr. Y bestaan uit het bereiden van de salades en het bedienen van de klanten.

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.

Wat betreft **de wil der partijen** vermelden de partijen in het aanvraagformulier dat men kiest voor het zelfstandig statuut. Er werd geen schriftelijke overeenkomst opgesteld.

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** wordt in het aanvraagformulier vermeld dat mevr. Y zelf bepaalt wanneer ze komt werken. Dhr. Z doet een beroep op mevr. Y wanneer een van de 5 vaste personeelsleden afwezig is of wanneer er grote bestellingen zijn. Mevr. Y bepaalt dan zelf op ze al dan niet op dit verzoek ingaat. Dit gebeurt vooral in functie van de openingsuren van haar eigen zaak. Zo kan ze bijvoorbeeld op maandag in de broodjeszaak werken omdat haar eigen restaurant dan gesloten is. Hetzelfde geldt voor de voormiddagen.

Uit de bijkomende vragen blijkt dat de openingsuren en de sluitingsdag van de broodjeszaak bepaald worden door dhr. Z.

In het begeleidend schrijven dat ontvangen werd als antwoord op de bijkomende vragen staat: *“Y zal alleen werken als zij kan en altijd in afspraak. Dwz in overleg als het gewone personeel afwezig is (ziekte, vakantie, enz) of bij een heel grote bestelling. Soms zal 1 / 2 weken werken, dan misschien 3 maanden niet.”*

Aangaande **de vrijheid van organisatie van het werk** dient erop gewezen te worden dat de taken door zaakvoerder Z worden verdeeld onder mevr. Y en de overige werknemers. Er worden door dhr. Z instructies gegevens over de wijze waarop mevr. Y haar opdracht dient te vervullen.

Het is dhr. Z die bepaalt wat er in de zaak verkocht wordt, tegen welk prijs dit verkocht wordt, met welk materiaal er gewerkt wordt en die bepaalt welke kledij er gedragen wordt tijdens het werk.

Op de vraag *“Is er personeel in dienst die hetzelfde werk als jij doet? Zo ja, wat is het verschil met jouw arbeidsrelatie qua organisatie van het werk”*, antwoordt mevr. Y: *“personeel werkt met uurrooster 20u – 25u – 32u”*.

Op de vraag *“Wie doet er jouw werk wanneer jij afwezig bent”* antwoordt mevr. Y: *“personeel”*.

De vraag *“is er een **mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle**”* werd als volgt beantwoord op het aanvraagformulier: *“Neen, Alles is in overleg met Y”*. Op de vraag *“licht toe”* wordt geantwoord: *“Y bepaalt (in overleg) de tijd , uren die ze beschikbaar is, en wil werken. bepaalt zelf haar verlof enz....”*

Op de vraag *“hoe en door wie wordt bepaald of de taken goed zijn uitgevoerd”* wordt geantwoord: *“in overleg”*.

Op 25 maart 2020 werd dhr. Z het volgende gemaïld:

“(…) als ik jullie antwoorden bekijk ik tot de volgende conclusie kom:

- U doet u een beroep op Y wanneer één van uw vaste personeelsleden afwezig is of wanneer er een grote bestelling is.*
- Het is dan aan Y om te bepalen of zij kan en wil komen of niet. Ze is daar volledig vrij in.*
- Er is voor de rest geen verschil tussen Y en de overige werknemers: zij doet hetzelfde werk, ze wordt op dezelfde wijze behandeld en staat onder dezelfde hiërarchische controle als alle andere werknemers. Zij krijgt dezelfde instructies en taken.*
- Zij maakt achteraf een factuur op met de door haar gewerkte uren.*

Kunt u deze visie bevestigen?”

Het antwoord van dhr. Z d.d. 7 april 2020 luidde:

- er wordt inderdaad alleen beroep gedaan op Y, als er vast personeel afwezig is, of er grote bestellingen zijn, die het vast personeel niet aankunnen;*
- het is aan Y volledig vrij te bepalen of ze wil of kan komen;*
- voor de rest geen verschil tussen Y en de overige werknemers;*
- Y maakt achteraf een factuur voor de gewerkte uren.*

Voor Y zelfstandige was, heeft zij gewerkt bij bv X. Y kent het werk, een voordeel voor de bv en voor haar een extra inkomen, wat voor haar meer dan welkom is . (win-win - situatie)“.

Gelet op het voorgaande stelt de administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de uitoefening van de arbeidsrelatie onvoldoende elementen naar voor brengt die verenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie werd gegeven, met name een zelfstandige samenwerking. Het gaat eerder om een arbeidsovereenkomst onder de vorm van een oproepcontract.

De partijen drukken de wil uit om op zelfstandige basis samen te werken en mevr. Y heeft de vrijheid om niet te komen als ze gevraagd wordt, maar voor het overige is er geen verschil met de wijze waarop met de andere werknemers wordt samengewerkt. Er is geen vrijheid van organisatie van het werk en er is de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 20 mei 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.2. Dossier nr. 166 - Activiteitssector: Fitnesscentra (NACEBEL 93.130)

Dossier nr: 166/NL/2019/BV X

Verzoekende partijen:

- BV X
- Dhr. W

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending d.d. 20 september 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekeningen van dhr. Y en dhr. W d.d. 17 september 2019;
- “Overeenkomst zelfstandige samenwerking” gesloten tussen BV X en dhr. W d.d. 1 september 2019;

Gelet op de bij mail d.d. 5 november 2019 aan dhr. Y gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op de bij mail d.d. 5 november 2019 aan dhr. W gevraagde bijkomende inlichtingen;

Gelet op de bij mail d.d. 21 januari 2020 van dhr. W ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 30 januari 2020 aan dhr. Y, waarbij aan het voormelde verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het uitblijven van een antwoord van dhr. Y;

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 bij meerderheid van stemmen:

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

De aanvraag werd ingediend door de BV X en door dhr. W.

De BV X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Deze vennootschap heeft als bestuurder de BVBA Z (KBO xxx.xxx.xxx), met als vaste vertegenwoordiger dhr. Y.

Dhr. W is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx.

De BV X baat een fitnesscentrum uit en heeft op 1 september 2019 met dhr. W een overeenkomst gesloten om op zelfstandige basis diensten als "personal trainer en adviseur fitness" te verlenen. De overeenkomst gaat in op 25 september 2019.

Gezien zij zekerheid willen krijgen omtrent de kwalificatie als zelfstandige wenden zij zich tot de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De aanvraag gebeurde op 20 september 2019 en de arbeidsrelatie startte op 25 september 2019. Bijgevolg stelt de Commissie vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet gestelde termijn van één jaar.

Blijkens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure, noch een onderzoek door een dienst van de instellingen van sociale zekerheid, 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 Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag ontvankelijk is.

De arbeidsrelatie heeft betrekking op een activiteit in een fitnesscentrum (Nacebelcode: 93.199 – Overige sportactiviteiten).

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.

Wat betreft **de wil der partijen** wordt in artikel 2 van de overeenkomst gesteld: *“Er wordt tussen de partijen uitdrukkelijk overeengekomen en erkend dat de aan de opdrachtnemer opgedragen – en door hem aanvaarde – opdrachten geen enkele band van ondergeschiktheid tussen hemzelf en X tot stand brengt en dat de opdrachten op zelfstandige basis worden uitgevoerd.”*

Zowel naar de uitvoeringsmodaliteiten als naar de inhoud wordt de opdracht van de opdrachtnemer dan ook in volkomen vrijheid en onafhankelijkheid uitgeoefend.”

Inzake **de vrijheid van organisatie van de werktijd** wordt in artikel 2 van de overeenkomst gesteld: *“Aldus deelt de opdrachtnemer zijn activiteiten naar goeddunken in en beschikt hij zelfstandig over zijn tijd zonder dat hij uit dien hoofde tot enige verantwoording tegenover X gehouden is.*

Anderzijds erkent de opdrachtnemer dat de uitvoering van de opdrachten (...) een activiteit veronderstelt van 3 dagen per werkweek.”

Daarnaast stelt hetzelfde artikel ook dat de BV X en zijn aangestelden geen instructies noch bevelen kunnen geven met betrekking tot werktijden.

In het aanvraagformulier wordt op de vraag *“Beschrijf de organisatie van de werktijd”* geantwoord: *“De werktijd van W zal ingepland worden op basis van drukte in de onderneming X, maar ook op basis van de beschikbaarheid van de heer W zelf”.*

Op de vraag *“Kan u bijvoorbeeld 's morgens beslissen om die dag helemaal niet te gaan werken”* wordt geantwoord door dhr. W: *“Ik bepaal mijn eigen uren. Zodus als ik in de ochtend beslis om niet te gaan werken, dan kan dit. zonder daar verantwoording voor te hoeven afleggen ten opzichte van BV X.”*

Op de vraag *“Kan u beslissen om een week/maand/langere periode helemaal niet te komen werken?”* antwoordde dhr. W: *“Ja dit kan”.*

Op de vraag: *“Kan u beslissen om bijvoorbeeld voortaan die 3 dagen per week enkel 's morgens te presteren?”* antwoordde dhr. W *“Ja dit kan. Ik bepaal mijn eigen uren en plan deze in zoals ze mij (of de klanten) goed uitkomen”.*

Op de vraag: *“Wat gebeurt er ingeval van afwezigheid wegens ziekte (medisch attest vereist?)”* antwoorde W: *“Ik dien geen ziekte attest binnen te brengen. Mocht ik in de ochtend wegens ziekte niet kunnen werken, Dan is dit mijn verantwoordelijkheid en dan dien ik ook zelf de klanten te annuleren zonder daar verantwoording voor te hoeven afleggen ten opzichte van BV X.”*

Aangaande **de vrijheid van organisatie van het werk** wordt in artikel 2 van de overeenkomst gesteld dat BV X en zijn aangestelden geen instructies noch bevelen kunnen geven met betrekking tot de werkmethodes en/of werkorganisatie.

In artikel 4 van de overeenkomst wordt gesteld: *“De opdrachtnemer van zijn kant zal bij de uitvoering van zijn opdrachten al zijn knowhow ter beschikking stellen om deze opdrachten volgens de regels van de kunst uit te voeren.”*

Op de vraag: *“Worden er instructies gegeven over de wijze waarop u uw taken dient te vervullen? Wordt er gesteld hoe u die groepslessen dient aan te pakken? Bepaalt u zelf de inhoud van die lessen?”* antwoordde dhr. W: *“Ik bepaal zelf de inhoud van deze groepslessen/personal training en ben hier volledig vrij in.”*

Op de vraag *“De fitness voorziet volgens de website verschillende activiteiten (Bodypump, Yoga, Full body attack, Ready to change, sprint, WOD, Spinning, Crossboxing, Fitcamp 55+, Spinning). Zijn er activiteiten die specifiek zijn voorbehouden voor dhr. Y of voor uzelf? Of kunnen alle activiteiten behandeld worden door jullie beiden?”* antwoordde dhr. W: *“De activiteit “Ready 2 change” en “crossboxing” zijn activiteiten die ik alleen uitvoer omdat ik daarvoor de nodige diploma’s heb.”*

Betreffende **de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen** staat in artikel 2 van de overeenkomst: *“Onder geen beding beschikken X en zijn aangestelden ten aanzien van de opdrachtnemer en zijn aangestelden over enige vorm van werkgeversgezag, met dien verstande dat X en zijn aangestelden noch instructies en bevelen kunnen geven met betrekking tot werktijden, werkmethodes en/of werkorganisatie, noch over hen enige controle of toezicht kunnen uitoefenen.*

Dit laatste doet wel geen afbreuk aan de verplichting in hoofde van de opdrachtnemer om op geregelde tijdstippen verslag uit te brengen over zijn werkzaamheden aan X en om werk af te leveren dat beantwoordt aan de regels van de kunst en aan de kwaliteitseisen die X stelt. Uiteraard wordt wel verwacht dat de gemaakte afspraken aangaande te presteren uren nagekomen worden, zodat de klanten van X, op de afgesproken tijdstippen hun lessen kunnen volgen.”

In het aanvraagformulier wordt op de vraag *“Is er een mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle”* geantwoord: *“Er zal geen gezagscontrole zijn op de werken van de heer W. Er zal wel gekeken worden naar klanttevredenheid omtrent het al dan niet verderzetten van de samenwerking met de heer W”.*

Op de vraag *“Is dhr. Y ook aanwezig wanneer u uw taken uitoefent?”* antwoordde dhr. W: *“Soms. We houden geen rekening met elkaars agenda, maar het kan dus zeker zijn dat Y aanwezig is tijdens het uitvoeren van mijn diensten.”*

Gelet op het voorgaande stelt de administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die verenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie werd gegeven, met name een zelfstandige samenwerking.

De partijen drukken in hun overeenkomst de wil uit om op zelfstandige basis samen te werken, er is vrijheid van organisatie van de werktijd, vrijheid van organisatie van het werk en uit de ontvangen informatie blijkt niet dat er een mogelijkheid is om een hiërarchische controle uit te oefenen.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.3. Dossier nr. 171 - Activiteitssector: Openbare centra voor maatschappelijk welzijn (NACEBEL 84.115)

Dossier nr: 171/nl/2019/X

Verzoekende partij: welzijnsvereniging 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 postdatum 7 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 4 oktober 2019, met de handtekening van mevr. A, directeur HR X;
- Ontwerp dienstverleningsovereenkomst voor zelfstandige thuisverpleging;

Gelet op de mail d.d. 13 november 2019 waarbij A om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 20 december 2019 van A ontvangen antwoorden. Deze mail bevat volgende stukken:

- Antwoorddocument bijkomende inlichtingen X;
- Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur mevr. B (1.1.2019 – 31.12.2019);
- Functieprofiel Directeur Bewonerszorg;
- Functieprofiel Maatschappelijk werker WZC;
- Functieprofiel Ergotherapeut of orthopedagoog;
- Functieprofiel Kinesitherapeut;
- Functieprofiel Teamcoach;
- Functieprofiel Animator;
- Functieprofiel Zorgkundige;
- Functieprofiel Administratief medewerker;
- Functieprofiel Kok;
- Functieprofiel Technisch medewerker;
- Functieprofiel Verantwoordelijke schoonmaak en logistiek;
- Functieprofiel Hulpkok;
- Functieprofiel Schoonmaker WZC;

Gelet op de mail d.d. 23 januari 2020 waarbij mevr. A om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 23 januari 2020 van mevr. A ontvangen antwoorden. Deze mail bevatte volgend stuk:

- Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur mevr. B (1.1.2020 – 31.12.2020);

Gelet op de mail d.d. 23 januari 2020 waarbij mevr. A op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 6 februari 2020;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. C, diensthoofd Thuisverpleging X, mr. D, raadsman van X, en de heer E, directeur Zorg X, tijdens de zitting van 6 februari 2020;

Gelet op de tijdens de zitting overhandigde stukken:

- Functieprofiel bachelor thuisverpleegkundige;
- Functieprofiel bachelor verpleegkundige;

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;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist bij meerderheid van stemmen:

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

De aanvraag werd ingediend door één partij bij de arbeidsrelatie, met name Welzijnsvereniging X.

Welijnsvereniging X, voorheen Zorgbedrijf Z, is een vereniging opgericht conform Deel 3, Titel 4, Hoofdstuk 2 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx.

Deze vereniging werd opgericht door het OCMW Z en de stad Z. De statutaire naamswijziging van Zorgbedrijf Z naar X werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van xx/xx/xxxx.

De vereniging heeft tot doel in te staan voor volwaardige en kwaliteitsvolle verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten (...) voor opvang van en zorg voor ouderen en kinderen, zoals residentiële seniorenzorg en thuiszorg, voorschoolse en buitenschoolse kinderopvang en ambulante revalidatie.

Concreet baat de vereniging vier woonzorgcentra, vier kinderopvangcentra en drie dienstencentra uit. Ze exploiteert ook drie assistentiewoningen, een poetsdienst, een dienst voor thuisverpleging, een dienst voor het leveren van warme maaltijden en een klusjesdienst.

De arbeidsrelatie waarop de aanvraag betrekking heeft betreft de arbeidsrelatie tussen mevr. B en welzijnsvereniging X.

Mevrouw B is als verpleegster verbonden met een arbeidsovereenkomst met X. Zij werkt in het woonzorgcentrum Y, één van de vier woonzorgcentra die Welzijnsvereniging X uitbaat. Naast haar deeltijdse tewerkstelling van 9,5u/week is mevr. B ook statutair benoemd bij dezelfde vereniging (19u/week).

Betrokkene wenst daarnaast ook op zelfstandige basis, als zelfstandig thuisverpleegster, te werken voor de thuisverplegingsdienst van X.

X richt zich tot de Commissie met het oog op de kwalificatie van deze toekomstige arbeidsrelatie.

Zowel ter zitting als in het aanvraagformulier benadrukt X dat zij zich genoodzaakt ziet om, gelet op de krapte op de arbeidsmarkt, naast de thuisverplegers in dienst van X, een beroep te doen op zelfstandige thuisverplegers teneinde aan de vraag tot thuisverpleging te kunnen blijven voldoen.

X wijst erop dat zij vaststellen dat een heel aantal verpleegkundigen die zij in dienst hebben als werknemers nu reeds actief zijn als zelfstandige in bijberoep en thuisverpleegdiensten leveren.

Bijgevolg stellen zij zich de vraag in welke mate het mogelijk is om hun huidige werknemers-verpleegkundigen in te schakelen als zelfstandige in hun thuisverplegingsdienst. In die zin is de voorgelegde arbeidsrelatie een testcase.

Er wordt ter zitting benadrukt dat hun vraag enkel betrekking heeft op de verpleegkundigen die in een woonzorgcentrum werken en dat het niet de bedoeling is om de huidige werknemers van hun thuisverpleegdienst bijkomend in te schakelen als zelfstandige thuisverplegers.

De aanvraag werd ingediend door één der partijen, op basis van artikel 338, §2 van de Programmawet van 27 december 2006.

Dit artikel laat een aanvraag op initiatief van elke partij toe, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

De aanvraag tot kwalificatie 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 aanvrager, door één van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek geopend.

Bijgevolg gebeurde de aanvraag binnen de termijn vervat in artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet en bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 Arbeidsrelatieswet.

De aanvraag heeft betrekking op een activiteit in een Openbaar Centrum voor Maatschappelijk welzijn (Nacebel 84.115).

Conform artikel 332 Arbeidsrelatieswet mag er bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie (en bij het toepassen van het overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid) geen afbreuk gedaan worden aan elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

Artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet stelt het volgende: *“Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties”*.

Opdat artikel 5bis WAO van toepassing zou zijn dienen er vier voorwaarden tegelijkertijd vervuld te worden:

- bijkomende dienstprestaties;
- in uitvoering van een aannemingsovereenkomst;
- gelijkaardige prestaties;
- voor eenzelfde opdrachtgever.

Van zodra aan de toepassingsvoorwaarden van dit vermoeden wordt voldaan treedt het onweerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst in werking, zonder dat het bewijs van de gezagsrelatie moet worden geleverd⁸.

Uit de gegevens van het aanvraagformulier en uit de antwoorden op de bijkomende schriftelijke vragen blijkt dat mevr. B verbonden is met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur met het OCMW Z.

De overeenkomst ging in op 1/1/2019 en eindigde op 31/12/2019. Op 1/1/2020 ging er een nieuwe overeenkomst in. Deze overeenkomst zal eindigen op 31/12/2020.

Daarnaast wenst mevr. B **bijkomende prestaties** uit te oefenen voor dezelfde opdrachtgever in **uitvoering van een aannemingsovereenkomst**.

De aanvraag bevat een ontwerp van dienstverleningsovereenkomst voor zelfstandige thuisverpleging.

De arbeidsovereenkomst vermeldt dat de overeenkomst betrekking heeft op het uitoefenen van de functies die verbonden zijn aan de graad van gegradueerd verpleegkundige. In het aanvraagformulier wordt gesteld dat de arbeidsprestaties geleverd door de verpleegkundige in het woonzorgcentrum onder meer volgende taken omvat: het instaan voor verpleegkundige en verzorgingshandelingen (preventief en curatief). Daarnaast worden ook nog volgende taken vermeld: het inspelen op de geestelijke en sociale behoeften van de bewoner, het zorgen voor een aangename sfeer, het meebepalen en uitdragen van het beleid, het instaan voor de dagelijkse organisatie, coördinatie en planning van de werking van de dienst.

De dienstverleningsovereenkomst stelt dat betrokkene de diensten zal leveren die X aanbiedt aan haar klanten, met name: hulp bij de dagelijkse persoonlijke verzorging (wassen, kleden,...) en voor

⁸ VAN DEN LANGENBERGH, K. en VAN REGENMORTEL, A., “Analyse van de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie”, Actuele problemen van het sociaalzekerheidsrecht, Brugge, Die Keure, 2015, 146.

alle acute, chronische of technische zorgen zoals insputtingen, (complexe) wondverzorgingen en compressietherapie, stomazorg, diabetesbestrijding, sondevoeding, pijnpomp, chemotherapie, hulp bij klaarzetten en/of toedienen van medicatie, geriatrische, palliatieve, oncologische en psychiatrische zorg, incontinentieproblematiek.

Er werd volgende bijkomende schriftelijke vraag gesteld: *“Heeft men voor de taken als zelfstandige dezelfde opleiding, diploma’s, vaardigheden, kennis, enz. nodig als voor de taken als verpleegkundige in het WZC? Zo nee, waar zit het verschil?”*

Het antwoord luidde: *“Ja”*.

Tijdens de zitting bezorgde dhr. E de Commissie het functieprofiel van een bachelor thuisverpleegkundige bij X en het functieprofiel van een bachelor verpleegkundige bij X.

Tijdens de zitting werd verduidelijkt dat de taken van de verpleegkundige en die van een thuisverpleegkundige technisch gelijk zijn, maar dat de taken van een verpleegkundige in een woonzorgcentrum ruimer zijn.

De essentie van beide functies is dezelfde, met name het instaan voor verpleegkundige- en verzorgingshandelingen.

De prestaties als thuisverpleegkundige en die als verpleegkundige in een woonzorgcentrum zijn bijgevolg **gelijkaardig**.

Wat betreft de opdrachtgever werd volgende schriftelijke vraag gesteld: *“Mevrouw Vandaele werkt als verpleegkundige in WZC Y en wenst daarnaast ook als zelfstandige thuisverpleegster ingeschakeld te worden in de afdeling Zorg (info organigram website). Kunt u bevestigen dat beide activiteiten uiteindelijk gebeuren voor dezelfde juridische entiteit (welzijnsvereniging X), weliswaar onder verschillende hiërarchische meerderen (C voor wat betreft de thuisverpleging en F voor WZC Y), die op hun beurt uiteindelijk onder het gezag staan van dezelfde algemeen directeur?”*

Op deze vraag werd geantwoord: *“”Bovenstaande redenering klopt”*.

Hieruit blijkt dat de prestaties als verpleegkundige in WZC Y en die als zelfstandig thuisverpleegster uiteindelijk zullen gebeuren voor **dezelfde juridische entiteit** (Welzijnsvereniging X) en dus **voor dezelfde opdrachtgever**.

Bij wijze van conclusie kan gesteld worden dat mevr. B bijkomende dienstprestaties zal verrichten in het kader van een aannemingsovereenkomst voor dezelfde opdrachtgever waarmee zij reeds verbonden is met een arbeidsovereenkomst. Conform art. 5bis Arbeidsovereenkomstenwet worden alle prestaties bijgevolg onweerlegbaar vermoed te worden uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter zitting van 6 februari 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.4. Dossier nr. 173 - Activiteitssector: Diverse administratieve activiteiten ten behoeve van kantoren (NACEBEL 82.110)

Dossier nr: 173/nl/2019/X

Verzoekende partij: mevr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending, met postdatum 30 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 30 oktober 2019, met de handtekening van mevr. X;

Gelet op de mail d.d. 5 december 2019 waarbij X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 15 december 2019 van mevr. X ontvangen antwoorden. Deze mail bevat volgende stukken:

- Arbeidsovereenkomst gesloten d.d. 30 mei 2013 tussen mevr. X en BVBA Y.
- Samenwerkingsovereenkomst gesloten d.d. 29 oktober 2019 tussen mevr. X en BVBA Y.
- Samenwerkingsovereenkomst gesloten d.d. 4 juli 2019 tussen mevr. X en BVBA Z.

Gelet op de mail d.d. 16 januari 2020 waarbij mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 20 januari 2020 van mevr. X ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 23 januari 2020 waarbij mevr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 6 februari 2020;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. X tijdens de zitting van 6 februari 2020;

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;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist bij meerderheid van stemmen:

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

De aanvraag werd ingediend door één partij bij de arbeidsrelatie, met name mevr. X.

Mevr. X werkt sedert 13 juni 2013 bij de BVBA Y met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Zij vervulde er de functie van office manager.

De BVBA Y is gekend bij de Kruispuntbank van ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx en de maatschappelijke zetel is gevestigd op het adres xxx.

In het begeleidend schrijven bij de aanvraag vermeldt mevr. X dat zij ook actief is als zelfstandige in bijberoep. Zij houdt zich in die hoedanigheid bezig met online marketing en administratie. Zij is bij de KBO gekend onder nummer xxx.xxx.xxx.

Mevr. X stelt dat ze haar ontslag heeft ingediend bij de BVBA Y om van haar zelfstandige activiteit vanaf 1 januari 2020 haar hoofdberoep te maken.

Vanaf dezelfde datum wenst zij ook voor de BVBA Y, haar gewezen werkgever, te werken als zelfstandige. Hiertoe werd een samenwerkingsovereenkomst opgesteld. Deze overeenkomst stipuleert onder punt 12: *“De Opdrachtnemer dient een aanvraag in bij de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie om de relatie opdrachtgever-zelfstandige te laten bevestigen en schijnzelfstandigheid te vermijden”*.

De aanvraag tot kwalificatie werd ontvangen op 12 november 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 aanvrager, door één van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek geopend.

Bijgevolg gebeurde de aanvraag binnen de termijn vervat in artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet en bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 Arbeidsrelatieswet.

Op het aanvraagformulier wordt als activiteitssector van de onderneming vermeld: freelance office support en online marketing.

De activiteit die uitgeoefend wordt in het kader van de arbeidsrelatie wordt op het aanvraagformulier als volgt omschreven: administratie (personeelsadministratie, facturatie, aankoop), vertalingen, adviesverlening.

In de overeenkomst wordt gesteld dat het gaat om volgende opdrachten/prestaties: voorbereiding boekhouding, personeelsadministratie, beheer website & social media, aankoop + contactpersoon leveranciers, operationele ondersteuning. Onder operationele ondersteuning dient verstaan te worden: adviesverlening, nalezen teksten en rapporten en vertalingen.

Er werden aan mevr. X gevraagd om haar taken als bediende en als zelfstandige bij de BVBA Y te omschrijven.

Haar antwoorden resulteerden in volgende tabel:

Taak	WN	Zelfst.
Receptie	x	0
telefoon	x	0
post	x	0
Kantoor: meetings voorbereiden	x	0
Kantoor: overzichten actualiseren	x	0
Kantoor: teksten nalezen	x	x
Kantoor: mailings versturen = marketing nieuwsbrief	x	x
praktische zaken: poetsvrouw	x	0
praktische zaken: verwarming	x	0
praktische zaken: klusjes	x	0
praktische zaken: andere	x	0
bestellen kantoomateriaal	x	x
boodschappen	x	0
postkantoor	x	0
Ondersteuning zaakvoerder consultants: opvolging prospectie en afspraken	x	0
Ondersteuning zaakvoerder voorbereiden: offertes en contracten	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: afwerking offertes en contracten	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: opvolging opdrachten	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: openbare aanbestedingen	x	0
Ondersteuning zaakvoerder en consultants: klassement	x	0
Financiële administratie: check inkomend facturen	x	x
Financiële administratie: betaling	x	x
Personeelsadministratie	x	x
Vorbereiding boekhouding	x	x
Marketing: beheer website	x	x
Marketing: beheer social media	x	x
Marketing: nieuwsbrieven = mailing	x	x

Gezien het geen activiteiten betreft waarvoor er specifieke criteria werden opgesteld in artikel 337/1 Arbeidsrelatieswet, dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet, met name de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, 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** wordt in de samenwerkingsovereenkomst gesteld: *“De partijen wensen bij deze overeenkomst een samenwerking te concipiëren waarbij de Opdrachtnemer in volledige onafhankelijkheid op zelfstandige wijze en zonder onder het gezag te staan van de Opdrachtgever prestaties zal verrichten.”*

In punt 2 van de overeenkomst staat: *“De opdrachtnemer zal de opdrachten uitvoeren volgens zijn eigen wensen en inzichten; zonder dat hij onder gezag staat van de opdrachtgever”.*

Ter zitting verduidelijkte mevr. X dat zij op zoek was naar een nieuwe uitdaging, dat zij meer variatie wenste in haar werk. Vanaf 1 maart 2019 werkte ze deeltijds in plaats van voltijds om zich te kunnen bijscholen (marketing en copywriting) om vervolgens vanaf 25 april 2019 zelfstandige in bijberoep te worden.

De volgende stap was het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst om vanaf 1 januari 2020 volledig zelfstandig te worden. Haar gewezen werkgever heeft zelf gevraagd of hij klant kon worden. Ze is vervolgens te rade gegaan bij het sociaal secretariaat. Daar werd aangeraden om de arbeidsrelatie voor te leggen aan de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Het aanvraagformulier stelt wat betreft **de vrijheid van organisatie van de werktijd**: *“De werktijd wordt bepaald door de freelancer. Zij bepaalt zelf waar en wanneer zij prestaties zal verrichten. Er wordt geen planning of uurrooster vooropgesteld.”*

Uit de bijkomende vragen die gesteld werden bleek dat:

- er geen minimumaantal uren aanwezigheid op kantoor is vereist;
- er geen bepaalde dagen/uren van verplichte aanwezigheid op kantoor zijn;
- zij niet vooraf dient te melden of zij al dan niet op kantoor zal zijn;
- zij kan beslissen om bijvoorbeeld een week/een maand/meerdere maanden helemaal niet te werken;
- ze zelf bepaalt wanneer en hoeveel vakantie ze neemt;
- ze bij ziekte geen doktersattest moet voorleggen;
- ze zich bij langere afwezigheden zal laten vervangen door een andere freelancer;
- er geen verplicht bij te wonen vergaderingen/opleidingen zijn;
- ze opdrachten kan weigeren.

Het aanvraagformulier vermeldt wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk**: *“De freelancer bepaalt zelf hoe zij de prestaties indeelt. Zij verricht deze prestaties in volledige onafhankelijkheid, op zelfstandige wijze en zonder onder het gezag te staan van de Opdrachtgever”.*

In punt 2 van de overeenkomst staat: *“De opdrachten zullen geval per geval worden doorgegeven aan de opdrachtnemer, die de vrijheid heeft deze opdrachten al dan niet te aanvaarden. Indien de Opdrachtnemer om welke reden dan ook een bepaalde opdracht niet wenst te aanvaarden of niet kan aanvaarden, zal hij de Opdrachtgever hiervan tijdig in kennis stellen teneinde diens organisatie en dienstverlening niet in het gedrang te brengen.”*

Uit de bijkomende vragen die gesteld werden bleek dat:

- alle taken kunnen verricht worden zowel vanuit haar eigen huis als vanop kantoor;
- zij zelf bepaalt waar ze de taken zal verrichten;
- er geen taken zijn die verplicht thuis of verplicht ter plaatse verricht dienen te worden;
- er geen instructies zijn over de wijze waarop bepaalde taken verricht moeten worden. Ze volgt haar eigen werkwijze.

In het aanvraagformulier wordt wat betreft **de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen** gesteld: *“De freelancer voert de prestaties uit met alle bekwaamheid, onafhankelijkheid en toewijding van een professioneel optredene partij, met inachtneming van de kwaliteitsrichtlijnen bepaald door de opdrachtgever.”*

Ter zitting verduidelijkte mevr. X dat de BVBA Y helemaal geen controle uitoefent op haar werk. Als zij een fout zou maken in haar werk, dan zal het de klant van de BVBA Y zijn die dit zal opmerken en haar zal contacteren.

Gelet op het voorgaande stelt de administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de uitoefening van de arbeidsrelatie geen voldoende elementen naar voor brengt die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie werd gegeven, met name een zelfstandige samenwerking. De partijen drukken in hun overeenkomst de wil uit om op zelfstandige basis samen te werken, er is vrijheid van organisatie van de werktijd, vrijheid van organisatie van het werk en er is geen mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Aldus uitgesproken ter zitting van 6 februari 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.5. Dossier nr. 175 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met beperkte bediening (NACEBEL 56.102)

Dossier nr: 175/nl/2019/X

Verzoekende partij: mevr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie d.d. 28 november 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 28 november 2019;

Gelet op de mail d.d. 7 januari 2020 waarbij mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 9 januari 2020 van mevr. X ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 5 februari 2020 waarbij mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 6 februari van mevr. X ontvangen antwoorden;

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;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Sven Vanhuyse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Beslist bij meerderheid van stemmen:

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

De aanvraag werd ingediend door één partij bij de arbeidsrelatie, met name X.

Mevr. X baat koffiehuis X uit op het adres xxx. Zij is gekend bij de Kruispuntbank van ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat dhr. Y, partner van mevr. X, onbezoldigd helpt in de zaak. Hij helpt op drukke momenten op zaterdag, zondag en feestdagen. Hij helpt bij de keukenvoorbereiding van de maaltijden, bij de afwas en bij de zaalbediening.

Dhr. Y, die op hetzelfde adres gedomicilieerd is als mevr. X, werd bij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen Xerius ingeschreven als zelfstandige in bijberoep. Gezien hij onbezoldigd is dient hij geen bijdragen te betalen.

Mevr. X wenst duidelijkheid over de kwalificatie van deze arbeidsrelatie omdat een collega haar erop had gewezen dat zij haar partner moest inschrijven als flexijobber.

Op het aanvraagformulier wordt als datum van aanvang van de arbeidsrelatie 28 november 2019 vermeld.

Uit inlichtingen verkregen bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen blijkt evenwel dat dhr. X al sedert 30 juni 2016 aangesloten is als zelfstandige in bijberoep.

Dit werd door mevr. X bevestigd bij mail d.d. 6 februari 2020.

Conform artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet 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 30 juni 2016 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 deze niet binnen de gestelde termijn gebeurde.

Aldus uitgesproken ter zitting van 6 februari 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.6. Dossier nr. 176 - Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 176/NL/2019/X

Verzoekende partij: mevr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, ontvangen op 5 december 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier van mevr. X d.d. 30 november 2019;

Gelet op de mail d.d. 9 december 2019 waar aan mevr. X om bijkomende inlichtingen wordt verzocht;

Gelet op de mail d.d. 30 januari 2020 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen. Er wordt mevr. X op gewezen dat mocht er op 1 maart 2020 nog steeds geen antwoord zijn ontvangen, de Commissie ervan uitgaat dat de redelijke termijn voor het indienen van antwoorden is verstreken en de Commissie haar aanvraag wegens onvolledigheid onontvankelijk kan verklaren;

Gelet op het uitblijven van een antwoord op deze mail;

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 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 bij meerderheid van stemmen:

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.

Betrokkene werkt als kinderverzorgster in kinderopvang Y, in xxx. Mevr. X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Dit nummer werd stopgezet op 31 december 2019.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie een aanvang nam op 1 januari 2013.

Conform artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet dient de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie te gebeuren uiterlijk binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

In het aanvraagformulier wordt evenwel vermeld: *“Ik begon als onthaalouder en dacht dat ik later mee ging als eigenaar in de onderneming, maar later moest ik als zelfstandige facturen sturen”*. Hieruit blijkt dat de arbeidsrelatie een zekere evolutie onderging. Indien in het afgelopen jaar een belangrijke wijziging in een essentieel bestanddeel van de arbeidsrelatie zou zijn aangebracht, zou het eventueel om een nieuwe arbeidsrelatie kunnen gaan, die wel tijdig aan de Commissie zou zijn voorgelegd.

Teneinde die mogelijkheid te onderzoeken werden er bij mail d.d. 9 december 2019 aan mevr. X volgende vragen gesteld: *“Uit uw aanvraagformulier blijkt dat u reeds sedert 1/1/2013 werkt als zelfstandige bij de Y. Is dit correct? Zo ja, is er steeds op dezelfde wijze samengewerkt of is de samenwerking grondig gewijzigd in het afgelopen jaar? De kinderopvang wordt uitgebaat door Z. Is er een familieband?”*

Gezien er geen antwoord werd ontvangen werd op 30 januari 2020 een rappel gestuurd. Hierbij werd mevr. X erop gewezen dat mocht er op **1 maart 2020** nog steeds geen antwoord zijn ontvangen, wij ervan uitgaan dat de redelijke termijn voor het indienen van antwoorden verstreken is.

Tot op heden kwam er geen reactie op deze mail.

Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 1 januari 2013 en mevrouw X geen elementen naar voor bracht die kunnen doen besluiten dat de arbeidsrelatie in het jaar voorafgaand aan de aanvraag fundamenteel gewijzigd is, dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde, waardoor de aanvraag niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.7. Dossier nr. 177 - Activiteitssector: Groothandel in elektrisch materiaal, inclusief installatiemateriaal (NACEBEL 46.693)

Dossier n° : 177 – FR – 20200107

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur 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 7/1/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de travail du 29/5/2000 ;
- l'avenant au contrat de travail ;
- la délégation de pouvoir ;
- copie de la publication au MB du renouvellement des mandats des administrateurs du 17/7/2009 et du 11/5/2015.

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

Attendu que Maître Sylviane Michielsens, représentant Monsieur X, a été entendue en date du 30/1/2020 ;

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 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 Monsieur X est lié à la SA Y par un contrat de travail depuis le 26 mars 1990 et qu'il exerce également en vertu d'une décision du conseil d'administration publiée au MB pour la première fois en 2001 et plusieurs fois renouvelée, un mandat d'administrateur à titre gratuit ;

Que l'intéressé s'interroge sur le maintien possible de son statut de travailleur salarié (pour ce qui est de sa fonction de directeur général) et de son mandat d'administrateur exercé à titre gratuit suite aux nouvelles dispositions du Code des sociétés et des associations ;

Que la relation de travail et l'exercice du mandat ont débuté respectivement, il y a près de 30 ans et 20 ans ;

Que la demande n'a donc pas été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Qu'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 aussi ancienne ;

Que la Commission n'est pas compétente pour répondre à l'incidence que peuvent avoir les dispositions du Code des sociétés sur la nature d'une relation de travail entamée de si longue date ;

Qu'en effet, la question doit être posée aux organismes de sécurité sociale compétents dont les coordonnées ont été fournies à l'avocate de l'intéressé lors de l'audience ;

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 30/01/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.8. Dossier nr. 178 - Activiteitssector: Uitzendbureaus (NACEBEL 78.200)

Dossier nr: 178/NL/2020/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 deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending d.d. 10 januari 2020;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, d.d. 3 januari 2020;
- Shedule 1, (incorporated to the Service Agreement dated 1st march 2019 in force between B.V. Y and X BVBA);

Gelet op de mail d.d. 29 januari 2020 waarbij de BVBA X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 30 januari 2020 vanwege BVBA X ontvangen stukken:

- Project overeenkomst d.d. 18 april 2019 afgesloten tussen BVBA Z en BVBA X;
- Addendum Project overeenkomst d.d. 31 oktober 2019 afgesloten tussen BVBA Z en BVBA X.

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 bij meerderheid der stemmen:

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 xxx.xxx.xxx.

De BVBA X is een uitzendbureau 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 of specialist zoekt, de interim-manager / specialist zelf en BVBA X als tussenpersoon.

In casu is de opdrachtgever Y (KBO xxx.xxx.xxx – vennootschap naar Nederlands recht).

BVBA X zorgt voor die specialist, in casu een interim-manager / accountant, onder vorm van de BVBA Z.

Deze laatste twee sluiten een projectovereenkomst om de opdracht bij Y uit te voeren.

De opdracht behelst een opdracht als “Accounting specialist” en begon op 25 april 2019 en eindigde op 30 september 2019. Bij een addendum d.d. 31 oktober 2019 werd de opdracht verlengd van 1 oktober 2019 tot 31 mei 2020.

De opdracht wordt uitgevoerd door dhr. A, zaakvoerder van de BV Z.

De aanvraag gebeurde enkel door de BVBA X. In het aanvraagformulier wordt gesteld dat de aanvraag gebeurt omdat Y dit als voorwaarde stelt.

De voorgelegde overeenkomst is de projectovereenkomst tussen BVBA X en BVBA Z, dus een overeenkomst tussen twee vennootschappen.

Deze overeenkomst bevat in bijlage de “algemene voorwaarden voor een project”. In artikel 2.1 van deze algemene voorwaarden wordt gesteld: *“De Zelfstandig Interim-Manager zal de Opdracht als zelfstandig ondernemer uitvoeren, dit houdt ondermeer in dat hij volledig onafhankelijk en vrij bepaalt hoe, op welk tijdstip en met behulp van welke middelen hij de opdracht uitvoert”*.

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).

Gezien noch de Y, noch de BVBA Z, noch de heer A de Commissie gevat hebben kan de Commissie geen beslissing nemen met betrekking tot de eventuele aanwezigheid van veinzing in de verhouding tussen Y en de BVBA Z en de eventuele hieruit volgende arbeidsrelatie tussen de NV Y en de heer A.

De aanvraag gaat enkel uit van de BVBA X, die als tussenpersoon enerzijds een commerciële overeenkomst heeft met Y en anderzijds een commerciële overeenkomst met de BVBA Z. Dit betreft telkens een verhouding tussen vennootschappen en is derhalve geen arbeidsrelatie.

Bijgevolg kan enkel geconcludeerd worden dat de aanvraag van BVBA X niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.9. Dossier nr. 179 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met beperkte bediening (NACEBEL 56.102)

Dossier nr: 179/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending d.d. 22 januari 2020;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van mevr. X d.d. 14 januari 2020;
- “Verklaring op eer - Stopzetting als zelfstandige” van mevr. X d.d. 14 januari 2020.

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 bij meerderheid van stemmen:

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 door mevr. X ondertekende “verklaring op eer – stopzetting als zelfstandige”, d.d. 14 januari 2020, die stelt: *“De ondergetekende verklaart hierbij geen enkele zelfstandige activiteit te hebben opgestart. Geen enkel mandaat wordt waargenomen en evenmin wordt een technische en/of commerciële activiteit als werkend vennoot uitgeoefend”*.

Betrokkene werkte als zaal- en keukenmedewerker in een horecazaak. Het aanvraagformulier vermeldt als KBO-nummer xxx.xxx.xxx. Dit nummer behoort toe aan besloten vennootschap Y.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie werd aangevat in oktober 2019 en dat die op het moment van het indienen van de aanvraag al opnieuw was 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 elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.10. Dossier nr. 181 - Activiteitssector: Algemene ziekenhuizen (NACEBEL 86.101)

Dossier nr: 181/NL/2020/X

Verzoekende partij: dr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie;

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

De heer X diende op 10 februari 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;

De aanvrager gaf in het aanvraagformulier aan dat hij zich niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De Administratieve Commissie verzocht op 4 maart, op 5 maart, op 24 maart, op 4 mei, op 11 mei 2020 en op 22 juni 2020 bijkomende inlichtingen, die de aanvrager ook in grote mate verstrekke.

Hieruit blijkt dat X een Nederlands cardioloog is, die vanaf 1 juni 2020 wou starten met een zogenaamd fellowship "interventiecardiologie" in het AZ Y (KBO xxx.xxx.xxx). Hij wenste bevestiging te bekomen van zijn zelfstandig statuut teneinde elke vorm van latere discussie te voorkomen, ook met de Nederlandse belastingdienst.

Na ontvangst van een afschrift van een *overeenkomst omtrent Fellowship interventionele cardiologie*, verzocht de Commissie de aanvrager en het AZ Y om een afschrift van de toepasselijke reglementen voor te leggen, waaronder ook het reglement van inwendige orde. Hieraan gaf men geen gevolg.

Op 27 mei 2020 deelde de aanvrager aan de Commissie wel mee dat hij zijn aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie intrekt.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie** ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal 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.

Na deelname aan de elektronische zitting van een meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de aanvraag **zonder voorwerp** is geworden.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 juli 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.11. Dossier nr. 182 - Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 182/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

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

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

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie d.d. 16 maart 2020;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Begeleidend schrijven mr. Y d.d. 16 maart 2020;
- Aanvraagformulier van mevr. X d.d. 16 maart 2020;
- Samenwerkingsovereenkomst d.d. 24 november 2018;
- Schrijven d.d. 30 september 2019;
- Facturen januari – augustus 2019;
- Aangetekend schrijven d.d. 30 september 2019;
- Schrijven d.d. 25 oktober 2019;
- Schrijven d.d. 28 november 2019.

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 bij meerderheid van stemmen:

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.

Betrokkene baatte kinderdagverblijf Z uit samen met mevr. Q.

Mevr. X is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx. Mevr. Q is gekend bij de KBO onder nummer xxx.xxx.xxx.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie werd aangevat op 1 januari 2019.

Conform artikel 338, §2 Arbeidsrelatieswet dient de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie te gebeuren uiterlijk binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Tevens bleek dat de arbeidsrelatie op het moment van het indienen van de aanvraag al was beëindigd.

Het aanvraagformulier bevat in bijlage het schrijven d.d. 30 september 2019 waarbij mevr. X de samenwerkingsovereenkomst die zij had gesloten met mevr. Q opzegt, met ingang van 30 september 2019.

Dit schrijven voorziet een opzeggingstermijn van drie maanden, zoals overeengekomen in de samenwerkingsovereenkomst, waardoor de samenwerking definitief werd beëindigd op 31 december 2019.

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 de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 1 januari 2019 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.

Daarnaast is de Commissie, gelet op het preventief karakter van de “social ruling” 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 elektronische zitting van 9 april 2020.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

5.12. Dossier nr. 183 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met volledige bediening (NACEBEL 56.101)

Dossier nr: 183/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie;

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

De heer X diende op 25 mei 2020 per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Een kopij van een uittreksel uit een aandelenregister.

De Administratieve Commissie verzocht op 26 mei 2020 bijkomende inlichtingen, die de aanvrager op 27 mei 2020 ook effectief verstrekke.

De Commissie heeft vervolgens zijn aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt voorts vast dat de aanvrager in het verleden werkte in een pita-restaurant ("A"), uitgebaat door besloten vennootschap Y (KBO-nummer xxx.xxx.xxx). Zijn taak bestond erin pita te maken, vlees en groenten te snijden, bestellingen op te nemen en de zaak en het materiaal schoon te maken.

De aanvrager legt uit dat zijn arbeidsrelatie met Y in de vakantie van 2019 een aanvang nam. Het ging volgens hem om een studentenovereenkomst, die duurde tot eind september 2019. Hierna dacht hij als voltijdse werknemer in dienst te zijn. Hij ondertekende het aandelenregister waarvan hij een kopij voorlegt. Hij dacht dat dit een arbeidsovereenkomst was.

Op 6 mei 2020 kwam hij te weten dat Y BV voor hem een aanvraag tot inschrijving als zelfstandige had ingediend bij het sociale verzekeringsfonds Xerius, dit met ingang vanaf 1 april 2020. Dit gebeurde volgens de aanvrager buiten zijn medeweten om. Op 7 mei 2020 heeft hij zijn activiteiten bij Y BV stopgezet. Hij heeft de arbeidsrelatie dus onmiddellijk beëindigd toen hij vernam dat hij als zelfstandige werd ingeschreven.

De Commissie wijst erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een “social ruling” mogelijk te maken. De rulingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, §2 en §4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal 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.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de aanvraag van de heer X niet ontvankelijk is.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 9 juli 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.13. Dossier nr. 184 – Activiteitssector: Personenvervoer te land (NACEBEL 49.390)

Dossier n° : 184 – FR - 20200618

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur 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 18/6/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- les différentes annexes : les critères sectoriels de présomption, la convention de partenariat avec la société Y, les éléments supplémentaires de nature à éclairer la nature de la relation de travail, diverses captures d'écran ;
- la procuration donnée par le requérant.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 3/7/2020, soit :

- des précisions relatives à la demande introduite.

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 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 sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées, la Commission **décide, à la majorité** ;

1. Faits et antécédents

La société Y s.p.r.l. exerce ses activités dans le secteur du transport de personnes.

Le 8 juillet 2019, Monsieur X a conclu avec cette société une convention intitulée « *convention de partenariat entre associés* ». Aux termes de cette convention, Monsieur X s'engage à effectuer des prestations en tant que chauffeur, suivant un horaire établi par le gérant (10 heures par jour, 6 jours par semaine ; il existe un horaire de jour et un horaire de nuit). La convention présente Monsieur X comme étant associé actif mais celui-ci déclare qu'il ne se souvient pas avoir jamais signé le registre des parts et qu'à sa connaissance, il ne possède aucune part dans la société.

La société Y agit quant à elle dans le cadre d'une convention de partenariat avec la société Z.

Monsieur X utilise les véhicules appartenant à la s.p.r.l. Y. Lorsqu'il effectue ses prestations, il se connecte à la plateforme Z via une application installée sur le téléphone présent dans le véhicule. Il est enregistré dans l'application de Z comme chauffeur de l'entreprise Y.

En contrepartie de ses prestations, la société Y s'engage à accorder à Monsieur X une indemnité mensuelle fixe de 1700 € à titre de « *revenu net minimum (salaire de base 6 jours semaine)* » (éventuellement complétée d'une prime de productivité), et ce à condition qu'il preste ses 10 heures de connexion et justifie d'un taux d'acceptation de 100 % des courses proposées par la plateforme Z (article 2 de la convention).

Monsieur X explique cependant qu'il n'a pas été en mesure de prester 60 heures par semaine, soit parce que la société ne mettait pas de véhicule à sa disposition, soit parce qu'il n'arrivait pas à tenir le rythme. Il a été payé par heure prestée à un taux d'environ 6,5 € / heure.

Monsieur X s'engage en outre à « *veiller à garder une note suffisante sur la plateforme Z* », la suppression de son profil entraînant la fin du partenariat entre lui et la s.p.r.l. Y (article 3.9 de la convention).

Il est par ailleurs stipulé que les cotisations sociales sont payées par la s.p.r.l. Y, laquelle prend en charge « *les coûts et les démarches administratives* » (article 2).

Monsieur X explique que la s.p.r.l. Y n'a plus fait appel à lui pendant la période de confinement liée à la propagation du COVID-19 (Corona Virus), et qu'il s'est alors renseigné pour pouvoir bénéficier du chômage temporaire. Comprenant à ce moment qu'il n'avait pas été déclaré comme salarié mais comme indépendant, il a interrogé la caisse d'assurances sociales à laquelle la société Y l'avait affilié.

Il lui fut répondu qu'il n'était plus repris comme indépendant depuis fin septembre (2019) et qu'il avait été désinscrit (il précise qu'il n'a lui-même effectué aucune démarche en vue de s'inscrire ou de se désinscrire).

C'est dans ce contexte que Monsieur X, qui a entretemps repris ses prestations, demande à la commission de statuer sur la nature de sa relation travail avec la société Y.

2. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

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

Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, paragraphe 1^{er}, de la loi-programme précitée (critères généraux). Lorsque l'analyse de la relation de travail fait apparaître que plus de la moitié des critères sont remplis, la relation de travail est présumée jusqu'à preuve du contraire, être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

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

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

La présomption découlant des critères spécifiques peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi-programme (article 337/2, paragraphe 2 de la loi-programme).

Les critères spécifiques

Il résulte du formulaire de demande, de ses annexes et des pièces complémentaires que Monsieur X :

- ne prend aucun risque financier ou économique ; contrairement à ce qu'indique la convention, il ne paraît pas avoir la qualité d'associé actif ni détenir de parts dans la société ;
- n'a pas de responsabilité ni de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- n'a pas de pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement des prix (le prix des courses est fixé par la société Z) ;
- n'a pas d'obligation de résultat mais doit « garder une note suffisante sur la plateforme Z » et « avoir un taux d'acceptation (des courses proposées par Z) de 100 % » ;
- a la garantie du paiement d'une indemnité fixe de 1700 € par mois s'il respecte les termes de la « convention de partenariat » mentionnée supra (en pratique, comme indiqué plus haut, le

- nombre d'heures prévues n'a pas été atteint et Monsieur X a été payé par heure prestée selon un tarif horaire établi par la société) ; il n'établit pas de factures ;
- n'a pas la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu et ne peut se faire remplacer ;
 - n'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ; il n'a pas d'entreprise et ne travaille que pour la société Y ;
 - travaille avec un véhicule dont il n'est pas le propriétaire et qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location.

Sous réserve du critère concernant l'obligation de résultat, les critères spécifiques prévus par l'arrêté royal précité du 29 octobre 2013 sont remplis.

Monsieur X doit par conséquent être considéré comme travailleur salarié.

Les critères généraux

La présomption qui découle de l'application des critères spécifiques peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi-programme, à savoir :

- 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.

En l'espèce, en ce qui concerne la volonté des parties, il semble que l'intéressé n'avait pas compris le statut qui lui était proposé et pensait être un travailleur salarié.

Ce n'est que suite à la crise sanitaire (COVID 19) et au confinement imposé, l'empêchant de travailler, qu'il s'est rendu compte qu'il n'était pas un travailleur salarié et qu'il n'avait donc pas droit au chômage temporaire (voir plus haut).

Pour ce qui est de la liberté d'organiser le temps de travail, Monsieur X doit respecter un horaire fixé unilatéralement par le gérant de la société Y et s'engage, en fonction des disponibilités des véhicules de la société Y, à accepter toutes les courses qui lui sont proposées.

Pour ce qui est de la liberté d'organiser son travail, lorsque Monsieur X récupère un véhicule de la société Y, il doit, conformément aux instructions de la société Y, se connecter à la plateforme Z via un téléphone à disposition dans le véhicule et exécuter les courses proposées par Z sans pouvoir en refuser aucune, et il doit suivre les instructions qu'il reçoit de la plateforme Z, notamment en ce qui concerne l'itinéraire.

Monsieur X est de plus géolocalisé pendant qu'il travaille, tant par la société Y que par la société Z, et l'un des gérants de la société Y lui donnerait des instructions sur les quartiers où il doit prendre des courses et le rappellerait à l'ordre s'il s'arrête trop longtemps.

Pour ce qui est du contrôle hiérarchique, Monsieur X est noté/évalué sur la plateforme Z et cette note a un impact sur sa relation de travail avec la société Y qui exige qu'il garde une note suffisante sous peine de mettre fin à leur « partenariat ».

Il résulte de ce qui précède qu'au regard des critères généraux, la présomption de relation de travail salariée n'est pas renversée.

Conclusion quant à la qualification de la relation de travail

La commission est d'avis que la relation de travail doit être qualifiée de contrat de travail, et ce tant au regard des critères spécifiques que des critères généraux.

4. L'extension de l'article 3, 5° bis de l'Arrêté royal du 28/11/1969

En ce qui concerne l'assujettissement à la sécurité sociale, et indépendamment de ce qui précède, la commission estime utile de rappeler le contenu de l'article 3, 5° bis 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, selon lequel : « *L'application de la loi est étendue : (...) aux personnes qui effectuent des transports de personnes, qui leur sont confiés par une entreprise, au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise, ou auxquelles une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie, ainsi qu'aux exploitants de ces entreprises.* »

Il a été établi que Monsieur X roule avec un véhicule dont il n'est pas le propriétaire et que c'est la société Y qui supporte le financement du véhicule.

Par conséquent, au regard de cette extension, le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés s'applique en toute état de cause à Monsieur X.

Par ces motifs, la Commission administrative décide que :

- la **demande de qualification** de la relation de travail précitée est **recevable et fondée**, en ce que les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de travail indépendant et conduisent à la requalification en relation de travail salariée ;
- en tout état de cause, la relation de travail donne lieu à l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés du fait de l'application de l'article 3, 5° bis 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.

Ainsi décidé à la séance du 9/7/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.14. Dossier nr. 185 - Activiteitssector: Ingenieurs en aanverwante technische adviseurs (NACEBEL 71.121)

Dossier nr: 185/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatieswet) bepalen dat de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

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

Dhr. X diende op 15 juni 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Behoudens het ondertekend aanvraagformulier, voegde hij geen stukken bij zijn aanvraag.

Op 28 juli 2020 en op 25 augustus 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager om bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze en bezorgde ook de volgende stukken:

- kaderovereenkomst tot het verrichten van werkzaamheden in onderaanneming voor Z;
- onderaannemingsovereenkomst.

De Commissie heeft vervolgens de aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet.

De aanvrager legt uit dat hij via zijn vennootschap, de BVBA Y (KBO nr. xxx.xxx.xxx), waarvan hij zaakvoerder is, werkzaamheden wil verrichten voor de NV Z (KBO-nr. xxx.xxx.xxx). Het gaat om het verlenen van projectondersteuning als ingenieur. Hij omschrijft zijn taak als adviserend, coördinerend en superviserend. Hij controleert de planning, budgetopvolging en de kwaliteit van het geleverde werken bij de eindklant. Daarnaast wordt ook de veiligheid op de werf bekeken.

De aanvrager geeft aan dat zijn potentiële opdrachtgever bezorgd is dat het 5 dagen op 5 werken voor één opdrachtgever mogelijk zou kunnen leiden tot de vaststelling van schijnzelfstandigheid.

De Commissie wijst er eerst en vooral op dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden. De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, in samenlezing met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet), en dus niet over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen.

Het is de intentie van de aanvrager, zoals ook blijkt uit het ontwerp van kaderovereenkomst dat wordt voorgelegd, om zijn diensten te verlenen als uitvoeringsagent van de BVBA Y. Het is dus deze vennootschap die een contractuele relatie zal aangaan met de opdrachtgever.

In beginsel is er dus geen sprake van een arbeidsrelatie en kan er ook geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, tenzij zou blijken dat er sprake is van veinzing (simulatie)(zie ter illustratie: Arbeidshof Brussel 26 september 2008, *JTT* 2008, 468). Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil er eigenlijk in bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen met een natuurlijk persoon in plaats van met een vennootschap, en deze natuurlijk persoon de vennootschap slechts aanwendt als “scherm” om dit te verhullen.

Enkel in de mate dat het de bedoeling is van de aanvrager om als natuurlijk persoon arbeidsprestaties te leveren voor zijn opdrachtgever, kan er eventueel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Dit vereist dan wel het bestaan van een gezagsverhouding tussen de partijen.

De Commissie is van oordeel dat er op basis van de verstrekte inlichtingen en stukken onvoldoende elementen zijn om te stellen dat er sprake is van veinzing en dat de werkelijke bedoeling er in feite zou in bestaan een arbeidsrelatie aan te gaan, die zich kenmerkt door een gezagsverhouding.

De Commissie merkt wat betreft dit laatste op dat:

- 1) de activiteit van de aanvrager, zoals door hem beschreven, geen activiteit is in de zin van artikel 337/1, §1 1° van de Arbeidsrelatieswet, zijnde een werkzaamheid 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. Het gaat ter zake enkel om materieel werk in onroerende staat. Studiewerk en het uitoefenen van toezicht vallen hier niet onder.

Dit betekent dat het vermoeden van arbeidsrelatie uit artikel 337/2 van de Arbeidsrelatieswet niet van toepassing is. Dit vermoeden geldt overigens niet voor bedienden uit deze sector (zie Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1821, 30 oktober 2012, 6, zoals bevestigd in de rechtsleer⁹).

- 2) Een beoordeling van de arbeidsrelatie aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet, niet toelaat te besluiten tot elementen die onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking.

In het ontwerp van kaderovereenkomst en van onderaannemingsovereenkomst wordt de wil uitgedrukt en kan ook de wil worden afgeleid om op zelfstandige basis, vrij van enige gezagsverhouding, samen te werken. De aanvrager geeft aan dat beide partijen inderdaad op zelfstandige basis wensen samen te werken.

De aanvrager zal vrijheid genieten in de organisatie van de werktijd (zie art. 5 ontwerp-overeenkomst). Het feit dat een persoon in beginsel 5 dagen op 5 voor een welbepaalde opdrachtgever werkt, is niet noodzakelijk onverenigbaar met een zelfstandige samenwerking, in de mate dat de tijdsbesteding gedurende deze dagen vrij is, en de vijfdaagse regeling niet dwingend wordt opgelegd en afgedwongen. De aanvrager gaf wat betreft dit laatste aan dat hij eventuele afwezigheden (ziekte of andere) niet moet aanvragen en ook niet moet verantwoorden.

De aanvrager zal ook vrijheid genieten in de organisatie van het werk (zie opnieuw art. 5 ontwerp-overeenkomst). De mogelijkheid van instructies en richtlijnen worden voorzien, doch teneinde de uitvoering van contractuele afspraken mogelijk te maken, zonder in te grijpen op de wijze van uitvoering van de overeenkomst. Het is niet onverenigbaar met een zelfstandige

⁹ L. VAN DEN MEERSCHÉ, “De Arbeidsrelatieswet revised”, *JTT* 2012, 410; K. NEVENS, “Schijnzelfstandigen in het defensief?”, Misbruik- en fraudebestrijding in het sociaal recht: recente ontwikkelingen, Antwerpen, Intersentia, 2014, 9.

samenwerking dat de opdrachtgever welbepaalde instructies kan geven aan de opdrachtnemer, in de mate dat deze zich beperken tot een verduidelijking van de bedongen opdracht. Dit is wat de overeenkomst beoogt.

Het is ook niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerking dat contractueel wordt bedongen op welke plaats (werf) de werkzaamheden zullen moeten worden verricht. De aard van de opdracht (projectbeheer en –opvolging) noodzaakt uit zijn aard de contractuele aanwijzing van deze plaats, zoals voorzien in punt 1 van het ontwerp van onderaannemingsovereenkomst. Het blijkt aan de hand van de uitleg die aanvrager verstrekke, niet zo te zijn dat de opdrachtgever eenzijdig zou kunnen bepalen op welke arbeidsplaats gewerkt moet worden.

Ten slotte zijn er ook onvoldoende elementen om te stellen dat de uitoefening van hiërarchische controle mogelijk is. Het is wel zo dat de aanvrager opgave zal moeten doen van de gepresteerde uren, maar het is niet zo, volgens de aanvrager, dat eisen worden gesteld op het gebied van het aantal te presteren uren en het is ook niet zo dat er sancties kunnen worden getroffen wanneer te weinig uren worden gepresteerd. Het bijhouden van de gepresteerde uren staat louter in het teken van de facturatie, aldus de aanvrager.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal 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;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

- 1) dat de beoogde relatie tussen BVBA Y en NV Z geen arbeidsrelatie is in de zin van artikel 328, 5° van de Arbeidsrelatiewet,**
- 2) dat er onvoldoende elementen zijn om te stellen dat de beoogde relatie in werkelijkheid neerkomt op een arbeidsrelatie tussen de aanvrager dhr. X en NV Z, die gekwalificeerd kan worden als een arbeidsovereenkomst.**

Zodoende verklaart de Commissie de aanvraag onontvankelijk.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.15. Dossier nr. 186 - Activiteitssector: Verenigingen (NACEBEL 94.999)

Dossier nr: 186/NL/2020/ VZW X

Verzoekende partijen:

- VZW X
- Dhr. Y

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

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

De VZW X en dhr. Y dienden op 15 juni 2020 samen een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- een ondertekend aanvraagformulier;
- samenwerkingsovereenkomst op zelfstandige basis tussen voormelde VZW en dhr. Y.

De Administratieve Commissie verzocht op 29 juli 2020 om bijkomende inlichtingen, die de VZW op 2 augustus 2020 ook effectief verstrekke.

De Commissie heeft vervolgens de aanvraag onderzocht.

Hieruit blijkt dat de VZW een samenwerkingsovereenkomst wil sluiten met dhr. Y voor het verlenen van volgende diensten:

- invoeren van betaalde facturen in het systeem van het boekhoudkantoor;
- bijhouden van de administratie van de VZW en het opmaken van de nodige documenten;
- het in orde brengen en houden van het archief van de VZW;
- administratief beheren van dossiers rond steunaanvragen en steunverlening;
- uitvoeren van administratieve, praktische of logistieke taken om de werking van de VZW te ondersteunen;
- informeren en begeleiden van externe partners van de VZW;
- mee organiseren van sensibiliseringsacties en fundraising.

Volgens artikel 1 van de overeenkomst gaat deze in op 1 juli 2020, met dien verstande dat het bestuursorgaan van de VZW de overeenkomst slechts goedkeurde onder opschortende voorwaarde van een positieve beslissing door deze Commissie.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De aanvraag is ook tijdig en ontvankelijk. Artikel 338, §2, 3^{de} lid van de Arbeidsrelatieswet laat een aanvraag op initiatief van elke partij toe, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Dit is het geval.

Wat betreft de gegrondheid van de zaak houdt de Commissie rekening met de volgende feitelijke elementen, zoals de aanvragers die naar voor brachten:

- Dhr. Y is gepensioneerd. Tijdens zijn actieve loopbaan was hij directeur van een voorziening voor bijzondere jeugdzorg. Hij is (bestuurs)lid van de VZW, waarvan hij de penningmeester is.
- De opdracht en de taken die het voorwerp uitmaken van de samenwerkingsovereenkomst, zijn opdrachten en taken die voorheen door een werknemer van de VZW werden uitgevoerd. Zij onderscheiden zich volgens de VZW van de opdracht en de taken die dhr. Y als penningmeester op zich neemt. De samenwerkingsovereenkomst behelst geen lastgeving, die aan dhr. Y zou toelaten rechtshandelingen te stellen in naam en voor rekening van de VZW. Hij kan dit desgevallend wel in zijn hoedanigheid van penningmeester. Niettemin erkent de VZW dat dhr. Y in de uitoefening van zijn zelfstandige activiteit contacten zal onderhouden met externe partners.
- De uitvoering van de opdrachten en de taken zou overeenkomen met een tijdsbesteding van ongeveer 8 à 10 uren per week. Dhr. Y zal een vergoeding van 35 euro/uur (excl. BTW) ontvangen.

De Commissie wijst erop dat een bestuurslid van een vereniging, evenzeer als een bestuurslid van een vennootschap, met deze vereniging een arbeidsrelatie kan aangaan die zich onderscheidt van zijn bestuursmandaat, op voorwaarde dat er sprake is van een duidelijk onderscheiden functie.

Indien deze onderscheiden contractuele arbeidsrelatie zich laat kenmerken door een gezagsverhouding, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Ter zake moet men uiteraard wel rekening houden met het feit dat de mogelijkheid tot gezagsuitoefening reëel en niet louter fictief mag zijn (Cass. 14 juni 1957, *Arr. Cass.* 1957, 862; Cass. 11 januari 1978, *Arr. Cass.* 1978, 558). Dit betekent dat de feitelijke situatie van die aard moet zijn dat het bestuurslid in zijn onderscheiden functie effectief ondergeschikt is aan een orgaan, een lasthebber of een aangestelde van de vereniging (zie en vgl. Cass. 30 mei 1988, *Arr. Cass.* 1987-88, 1260).

De Commissie stelt op basis van de verstrekte gegevens vast dat dhr. Y effectief een opdracht zal uitvoeren en taken op zich zal nemen, die niet behoren tot het takenpakket van de penningmeester. Het gaat om taken die hij voorheen ook niet uitvoerende als penningmeester, maar die behoorden tot het takenpakket van een werknemer. Het feit dat dhr. Y deze taken op vrijwillige basis reeds enige tijd op zich neemt, doet geen afbreuk aan de vaststelling dat het om taken gaat die geen deel uitmaken van het bestuursmandaat van penningmeester.

De Commissie stelt voorts vast dat het onderzoek van de aanvraag aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet, geen elementen naar voor heeft gebracht, die onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking en die wijzen op een gezagsverhouding:

- In samenwerkingsovereenkomst, en de preambule ervan, wordt de wil uitgedrukt en kan ook de wil worden afgeleid om op zelfstandige basis, vrij van enige gezagsverhouding, samen te werken (zie o.a. art. 1 van de overeenkomst). De aanvragers geven aan dat zij inderdaad op zelfstandige basis wensen samen te werken.
- Dhr. Y zal vrijheid genieten in de organisatie van de werktijd (zie art. 3 van de overeenkomst). De VZW heeft contractueel niet de mogelijkheid om de dagen en de uren voor uitvoering van de arbeidsprestaties te bepalen.

Dhr. Y zal ook vrijheid genieten in de organisatie van het werk (zie art. 2 en opnieuw ook art. 3 van de overeenkomst). De samenwerkingsovereenkomst bepaalt weliswaar dat de opdrachtgever (VZW) richtlijnen kan geven, doch teneinde de uitvoering van contractuele afspraken mogelijk te maken, zonder in te grijpen op de wijze van uitvoering van de overeenkomst. Het is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst dat de opdrachtgever welbepaalde instructies kan geven aan de opdrachtnemer, in de mate dat deze zich beperken tot een verduidelijking van de bedongen opdracht. Dit is wat de partijen volgens hun verklaringen beogen met dit contractueel beding.

- Er zijn ook onvoldoende elementen om te stellen dat de uitoefening van hiërarchische controle mogelijk is.

De samenwerkingsovereenkomst bepaalt dat dhr. Y zijn opdrachtgever, en in het bijzonder de voorzitter van de VZW, regelmatig zal informeren over de door hem ondernomen activiteiten. Dit overleg zal informeel geschieden. Een informatieplicht is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, te meer daar contractueel wordt bedongen dat deze niet ertoe strekt controle uit te oefenen op de opdrachtnemer.

Dhr. Y zal als bestuurslid mogelijk op bestuursvergaderingen toelichting geven over de uitvoering van zijn administratieve taken, zo erkent de voorzitter van de VZW. De Commissie is op basis van de verstrekte inlichtingen evenwel van oordeel dat het niet is aangetoond dat de andere bestuursleden dwingende richtlijnen of instructies aan hem kunnen geven, of een hiërarchische controle over hem kunnen uitoefenen naar aanleiding van deze rapportage.

De Commissie wijst er de aanvragers ten slotte nog op dat, ongeacht de burgerrechtelijke kwalificatie van de arbeidsrelatie, op gebied van sociale zekerheid ook rekening moet worden gehouden met artikel 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 met werknemers gelijk:

“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”.

De inlichtingen die de aanvragers verstrekten, wijzen erop dat dhr. Y als penningmeester klaarblijkelijk wel een lasthebber is van de vereniging, maar niet zal instaan voor het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van de vereniging, ook niet op grond van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Hij zal volgens de VZW slechts ondersteunende taken van een beperkte omvang op zich nemen, zodat het klaarblijkelijk ook niet zal gaan om de voornaamste bedrijvigheid van dhr. Y.

In die omstandigheden en onder die voorwaarden is de Commissie van oordeel dat dhr. Y louter op gebied van sociale zekerheid ook niet is gelijk te stellen met een werknemer.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal 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;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de (beoogde) arbeidsrelatie tussen de VZW X en dhr. Y gekwalificeerd moet worden als een samenwerking op zelfstandige basis;

dat dhr. Y wat betreft deze (beoogde) arbeidsrelatie ook niet op grond van artikel 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 is gelijk te stellen met een werknemer.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.16. Dossier nr. 187 - Activiteitssector: Exploitatie van taxi's (NACEBEL 49.320)

Dossier n° : 187 – FR – 20200707

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur 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 juillet 2020 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, à savoir le formulaire de demande et ses annexes numérotées 1 à 10, à savoir :

- la procuration donnée par X à son représentant, Z ;
- le « *contrat cadre de Location de Voiture avec Chauffeur (LVC)* » ;
- un argumentaire écrit concernant les critères de présomptions prévus à l'article 337/5 § 1^{er} de la loi ;
- un argumentaire écrit concernant les critères généraux ;
- « *Gérez votre temps de conduite. Restez en sécurité au volant* » (document publié par Y) ;
- un exemple d'accord spécifique relatif à un déplacement du 20 janvier 2020 ;
- une description de l'assurance « *Protection partenaires* » souscrite par Y ;
- une présentation et les conditions générales d'Y Pro ;
- « *Comment conserver votre accès à l'application Y* » et « *Charte de la communauté Y* » (documents publiés par Y) ;
- l'arrêt de la Cour de cassation française du 4 mars 2020.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 11 septembre 2020, avec le nouveau contrat cadre conclu entre X et la W le 25 juillet 2020 ;

Attendu que X a comparu le 17 septembre 2020, assisté de Z ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 21 septembre 2020 suite aux questions de la commission du 18 septembre 2020, soit :

- l'autorisation « *exploitant limousine* » délivrée à X par Bruxelles Mobilité ;
- la réponse écrite du 21 septembre 2020 aux questions de la commission ;

Vu la réponse écrite du 2 octobre 2020 aux questions de la commission des 24 et 25 septembre 2020, ainsi que ses annexes, à savoir :

- un exemplaire du « *contrat de prestation de services* » que la société de droit néerlandais Y BV¹⁰ conclut avec des sociétés indépendantes spécialisée dans la prestation de services de transport (le « Client ») ;
- l'« *Annexe de chauffeur au contrat de prestation de services* » ;
- les « *conditions supplémentaires au contrat de prestation de services* » (mises à jour au 12 juillet 2020).

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 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 ;

I. ANTECÉDENTS

Dans le formulaire de demande adressé à la commission le 7 juillet 2020, X explique qu'il est « *chauffeur VTC pour la plateforme Y. Son cocontractant est l'ASBL W (BCE n° ***) [...]. "Y" est le nom de l'application utilisée pour réceptionner les demandes de courses, les attribuer aux chauffeurs, communiquer avec eux,...* Plus généralement, "Y" est également la dénomination utilisée vis-à-vis des tiers pour désigner l'activité effectuée par l'ASBL W, comme en témoigne notamment le site Internet ***, lequel reprend des informations à destination tant des clients que des chauffeurs ».

A la rubrique « *précisez les motifs de votre demande* », il explique qu'il « *voulait être chauffeur indépendant, ce qu'il était par le passé (artisan – taxi en France)* », mais que « *dans le cadre de sa relation de travail avec la plateforme Y, il n'a toutefois pas le sentiment d'exercer son travail en tant qu'indépendant, du fait des conditions de travail qui lui sont imposées. Il lui semble donc que cette relation de travail est en réalité une relation de travail salarié.* »

X demande à la commission de se prononcer sur la nature de cette relation de travail.

X exerce son activité avec sa propre voiture et possède une « *autorisation exploitant limousine* » délivrée par la Région Bruxelloise (Bruxelles Mobilité). Il est inscrit à la BCE en tant que personne physique.

La relation de travail au sujet de laquelle il saisit la commission a débuté lors de la conclusion d'un « *Contrat cadre de Location de Voiture avec Chauffeur (LVC)* » conclu le 21 novembre 2019 entre lui

¹⁰ La société Y BV a son siège social ***, inscrite auprès de la Chambre de commerce d'Amsterdam sous le n° ***.

(dénommé « *le Partenaire* ») et l'ASBL W¹¹ (dénommée « *la Cliente* »), ayant son siège ***. Ce contrat a été suivi d'un deuxième contrat cadre identique signé le 25 juillet 2020.

Ce contrat cadre a pour objet « *de déterminer les conditions et modalités pratiques auxquelles le Partenaire s'engage à fournir les Services de Transport à la Cliente et aux Utilisateurs* ». Il prévoit la mise à disposition à la cliente, par le partenaire, du véhicule décrit dans le contrat.

Le point 2 du contrat cadre fixe sa durée, qui s'étend du 4 décembre 2019 au 12 août 2020 (premier contrat cadre) puis du 12 août 2020 au 12 août 2021 (deuxième contrat cadre), et précise en outre :

« Pendant la durée du présent contrat cadre, les Parties accumuleront des Services de Transport pour une durée minimale de trois (3) heures agrégées sur l'ensemble de la durée du présent contrat cadre. Il s'agit de la seule circonstance dans laquelle une location de voiture avec chauffeur est légalement autorisée. La durée minimale de trois (3) heures peut être fractionnée dans le temps. Les Services de Transport ne doivent pas avoir une durée de trois (3) heures consécutives. Afin de prévenir tout malentendu, par Services de Transport on entend le temps effectivement passé par un Utilisateur avec lequel le Partenaire a été mis en contact à bord du véhicule mis à disposition par le Partenaire. »

Suivant le préambule du contrat cadre, la plateforme W (« *la Cliente* ») a pour objet « *la représentation des intérêts de ses membres adhérents (les « Utilisateurs »), soucieux de mobilité et souhaitant adopter des modes alternatifs de transport urbain, notamment grâce à des logiciels de type application installée dans des téléphones intelligents munis de systèmes GPS (tels que par exemple l'application Y) leur permettant d'être mis en contact avec des fournisseurs de services de transport (...).* »

Le « *Partenaire* » (X) y est présenté comme une entreprise exploitant une activité LVC au sens des articles 16 et suivants de l'ordonnance du 27 avril 1995 et souhaitant fournir des services de transport aux « *Utilisateurs* », ceux-ci étant présentés comme des « *membres adhérents* » de « *la Cliente* » (la plateforme W).

La réglementation régionale¹² à laquelle il est fait référence prévoit notamment, pour les services de location de voitures avec chauffeur :

- que le véhicule peut seulement être mis au service d'une personne physique ou morale déterminée en vertu d'un contrat écrit,
- que la durée du service doit être de 3 heures au moins et respecter un tarif minimum fixé à 90 € HTVA,
- que le véhicule ne peut se trouver sur la voie publique s'il n'a fait l'objet d'une location préalable au siège de l'entreprise,
- que le contrat de location doit comporter la mention expresse de la durée de la prestation qui doit être d'au moins 3 heures, avec la précision qu'il s'agit de la seule circonstance dans laquelle une location de voiture avec chauffeur est légalement autorisée¹³.

11 Nommée W dans la suite de la présente décision.

12 Voir l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 relative aux services de taxis et aux services de location voitures avec chauffeur, art. 17, § 1^{er}, 4^o et 5^o, et l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 mars 2008 fixant les tarifs minima applicables aux services de location de voitures avec chauffeur.

13 Art. 79, § 1^{er}, 3^o de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 mars 2007 relatif aux services de taxis et aux services de location de voitures avec chauffeur.

L'exploitant d'un service de location de voitures avec chauffeur doit posséder un numéro d'entreprise¹⁴.

Il doit justifier de son affiliation auprès d'une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et être en ordre de paiement de cotisations¹⁵.

Il semble que chaque passager-utilisateur visé au contrat cadre doive accepter de devenir membre adhérent de la W lorsqu'il commande pour la première fois une course via l'application Y¹⁶.

Le préambule du contrat cadre précise également que « *le Partenaire a conclu, avec Y BV un contrat de Prestation de Services, en vertu duquel et moyennant le respect de certaines conditions, lui et ses chauffeurs ont accès à l'application Y leur permettant d'entrer en contact avec des Utilisateurs.* ». X a produit ce « *contrat de Prestation de Services* » (mis à jour le 22 septembre 2015) ainsi que deux autres documents intitulés « *Annexe de chauffeur au contrat de prestation de service* » (mis à jour le 22 septembre 2015) et « *conditions supplémentaires au contrat de prestation de services* » (mis à jour au 12 juillet 2020). Dans ces documents, où le nom de X n'apparaît nulle part, les parties sont présentées comme étant, d'une part, « *une société indépendante spécialisée dans la prestation de service de transport* », désignée comme étant « *le Client* », et d'autre part Y BV, société de droit néerlandais se présentant comme un prestataire de services technologiques qui ne fournit pas de services de transport.

Concernant ces documents, X précise :

- qu'ils s'apparentent plutôt à des conditions générales et sont des documents génériques et impersonnels dans lesquels son nom n'apparaît pas (les deux premiers datent de 2015, soit avant le début de son activité) ;
- qu'il n'a pas signé ces documents comme il l'a fait pour le contrat cadre avec la W mais a dû les approuver par simple pression d'un bouton « J'accepte » pour pouvoir utiliser l'application Y ; il renvoie au préambule des « conditions supplémentaires » où il est stipulé : « *en cliquant sur "Oui, j'accepte" ou en continuant à utiliser l'Application Chauffeur après la date d'entrée en vigueur, vous acceptez de vous conformer aux présentes Conditions supplémentaires* » ;
- qu'il n'a pas reçu de version papier ni même électronique de ces documents qu'il a dû approuver pour pouvoir utiliser l'application, et qu'il y a eu accès en cherchant dans son compte Y et en les demandant à Y.

Outre le contrat cadre liant X à la W et le contrat de prestation de services conclu avec Y, il est également prévu (dans le contrat cadre) que chaque service de transport commandé par un utilisateur et accepté par le partenaire donnera lieu à un « *contrat spécifique* » généré automatiquement et reprenant la date, l'heure, le point de départ de chaque course ainsi qu'une estimation de son coût.

X produit un exemple de contrat spécifique (annexe 6) généré à l'occasion d'une course effectuée le 20 janvier 2020 sur le territoire de la ville de Bruxelles et ayant duré 10 minutes. Ce document reprend la mention selon laquelle « le déplacement pour lequel cet accord est conclu fait partie d'un ensemble de déplacements qui ont une durée totale d'au moins 3 heures et 90 euros (indexé le cas échéant). C'est la seule circonstance pour laquelle la location de voiture avec chauffeur et légalement permise. La durée de 3 heures peut ne pas être consécutive. Elle peut également être

14 Article 91 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 mars 2007 relatif aux services de taxis et aux services de location de voitures avec chauffeur.

15 https://mobilite-mobiliteit.brussels/sites/default/files/note_relative_aux_demandes_dautorisation.pdf

16 Voir les statuts de la W, points 3.1.3. et 3.4.2. (MB, 29 novembre 2019); voir également le jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, RG n° A/18/02920, p. 9.

fractionnée dans le temps. Les services de transport ne doivent pas nécessairement être conclus pour une durée de trois (3) heures consécutives. »

Concernant l'articulation de ces différents contrats, le contrat cadre prévoit :

- que chaque contrat spécifique constituera un avenant au présent contrat cadre,
- que le contrat cadre prendra automatiquement fin si le contrat de prestation de services conclu entre le partenaire et Y BV prend fin.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE

Selon l'article 331 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, « 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. »

L'article 332 de cette loi-programme énonce : « 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 (...). »

§ 1^{er}. Application de la présomption (article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006)

Il résulte de l'article 337/1, § 1^{er}, 3^o, de la loi-programme qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de personnes pour le compte de tiers. Tel est bien le cas de la relation de travail ici en cause dans la mesure où X s'engage à fournir des services de transport à l'égard de parties contractantes (W et Y BV) dont l'intervention ne se limite pas à mettre en relation un chauffeur et des utilisateurs mais détermine les conditions de la relation contractuelle entre le chauffeur et les bénéficiaires des services¹⁷.

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

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

Un arrêté royal du 29 octobre 2013¹⁸ pris en exécution de cet article 337/2, § 3, de la loi-programme a prévu des critères spécifiques applicables aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution d'activités de location de voitures avec chauffeur.

¹⁷ Cfr. infra ; voir CJUE, 20 décembre 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, aff. C 434/15, §§ 38-40.

¹⁸ Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de cet 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.

Aux termes de l'article 1^{er} de cet 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.* »

Ni l'ASBL W ni Y n'étant titulaires de la licence d'exploitation visée à cet article, cet arrêté royal ne trouve pas à s'appliquer. Ce sont donc les critères de présomption énumérés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme précitée qui s'appliquent.

Cet article dispose :

Art. 337/2. 1 § 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. »

Concernant les critères a) à d), la commission constate :

- que X ne prend aucun risque financier ou économique au sein de la W / d'Y ;
- qu'il ne dispose pas de responsabilité ni de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de la W / d'Y ;
- qu'il n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de la W / d'Y ;
- qu'il n'a pas de pouvoir de décision concernant la politique des prix : les courses sont tarifées unilatéralement et exclusivement par Y et X ne dispose pas du moindre pouvoir de négociation.

Concernant le critère e), X considère qu'il n'est pas tenu par des obligations de résultat à l'égard d'Y (nombre de courses à accomplir, durée des courses, ...) mais uniquement par une obligation de moyen. Le fait de devoir assurer un service déterminé au client ne suffit pas, selon lui, à générer une obligation de résultat.

Compte tenu des horaires variables et surtout de la quantité variable de courses qui peuvent être proposées à X lorsqu'il est connecté à l'application, l'on ne peut considérer qu'il serait tenu d'assurer un nombre déterminé de courses par semaine. Ce qui lui est imposé, c'est d'être disponible pour effectuer des courses lorsqu'elles se présentent et d'effectuer ces courses le plus rapidement possible. Il s'agit là d'une obligation de moyen.

Concernant le critère f), X expose qu'il n'a aucune garantie de paiement, ni même d'un volume de travail. Il est payé en fonction du nombre de courses.

Concernant le critère g), X n'est pas l'employeur de personnel recruté personnellement. Si le contrat cadre prévoit la possibilité pour « le Partenaire » de faire travailler des chauffeurs sous contrat de travail (ou comme associés actifs) qui auraient accès à l'application Y, X, qui exerce son activité en personne physique, n'a pas la possibilité de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu : chaque chauffeur effectue les courses en se connectant à son compte individuel sur l'application Y et la « Charte Y » précise que le partage de comptes n'est pas permis. Le non-respect de cette interdiction peut entraîner l'exclusion définitive de la plateforme. Les modalités d'utilisation de l'application Y excluent toute possibilité de se faire remplacer.

Concernant le critère h), X explique qu'il possède un numéro d'entreprise parce que c'est une condition exigée pour pouvoir travailler avec Y. Il peut donc théoriquement, en raison de son affiliation à la BCE, apparaître comme une entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs (son concessionnaire auto) et des administrations.

Pour le reste, en tant que chauffeur, il n'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis des utilisateurs (les clients d'Y) :

- le client réserve sa course via l'application Y sans aucun contact direct avec le chauffeur,
- le client ne choisit jamais son chauffeur (celui-ci étant désigné par l'algorithme),
- il ne peut jamais convenir avec le chauffeur d'une modification de l'itinéraire emprunté mais doit nécessairement passer par l'application,
- il paie sa course via l'application et jamais au chauffeur, lequel ne peut jamais accepter un paiement du client,

- l'évaluation de la course et toute plainte éventuelle du client est à introduire via la plateforme Y,
- le chauffeur ne peut pas être contacté directement par le client : même si un passager oublie un effet personnel dans le véhicule, il doit contacter Y qui invitera le chauffeur à le contacter,
- le chauffeur ne peut donner ses coordonnées aux clients et ne peut donc développer une clientèle propre.

Il apparaît ainsi que, pendant toute la durée de la prestation, celle-ci est réglée par l'intermédiaire d'Y, non par X, qui n'apparaît que comme un « chauffeur Y » aux yeux des clients.

X déclare travailler uniquement pour Y. Son autorisation d'« exploitant limousine » lui permet uniquement d'effectuer des services de location de voiture avec chauffeur dans les limites posées par la réglementation évoquée plus haut (location de 3 heures au moins, facturée au minimum à 90 €, exigence d'un contrat de location préalable pour accéder à la voie publique). Cette autorisation ne lui permet pas d'effectuer un service similaire à celui des services de taxis comme il le fait dans le cadre de sa relation avec Y et la W.

Concernant le dernier critère i), X utilise sa propre voiture et l'application fournie par Y. Il ne travaille pas « dans des locaux » de son cocontractant. Comme l'explique son représentant à l'audience, X évolue toutefois dans un environnement de travail digital régi par l'application Y, qui est le canal par lequel il reçoit ses instructions.

A l'estime de la commission et sur la base des documents et des renseignements fournis, 7 critères peuvent être considérés comme remplis : il s'agit des critères a), b), c), d), e) g) et h).

Un critère pourrait donner lieu à discussion et justifierait une analyse plus approfondie : le critère f).

Enfin, le critère i) ne paraît pas entièrement rempli si on l'interprète littéralement.

L'analyse qui précède permet d'apercevoir que plus de la moitié des 9 critères peuvent être considérés comme remplis.

La relation de travail est donc présumée, jusqu'à preuve du contraire, être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

§ 2. Application des critères généraux

La présomption de contrat de travail peut être renversée par tous moyens de droit et notamment sur la base des critères généraux prévus à l'article 333, § 1^{er} de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que 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.

1. La volonté des parties

X a expliqué qu'il voulait être chauffeur indépendant. Le « *contrat cadre de Location de Voiture avec Chauffeur (LVC)* » qu'il a conclu avec la W désigne les parties sous les vocables *partenaire* et *cliente*. Bien que ce document ne reprenne expressément aucune qualification particulière, il s'apparente à une convention de collaboration indépendante, et la volonté des parties paraît bien avoir été de travailler dans le cadre d'une telle relation. Ceci est confirmé par l'article 13.1. du « *contrat de prestation de services* » établi par Y qui prévoit que la relation entre les parties doit être une relation entre prestataires indépendants.

2. La liberté d'organisation du temps de travail

X a exposé n'être astreint à aucun horaire et être libre de se connecter à la plateforme Y lorsqu'il le souhaite. Il estime toutefois ne pas disposer de la liberté d'organiser son temps de travail à partir du moment où il se connecte à la plateforme.

La commission rappelle que, selon la Cour de cassation :

« La liberté d'organisation du temps de travail qui, en vertu de l'article 333, paragraphe 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'oeuvre 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, R.G. n° S. 10.0023.N).

La liberté d'organisation du temps de travail est limitée par le fait que le chauffeur qui, une fois connecté à l'application, se voit proposer une course n'est pas informé de l'endroit où se trouve le client (il est informé de la distance qui le sépare du client et de la durée du trajet jusqu'à celui-ci – voir la capture d'écran reproduite dans l'annexe 4, p. 2/9) ni de la destination à laquelle il souhaite se rendre. Ces informations ne lui sont en effet fournies qu'une fois la course acceptée (voire lors de la prise en charge effective du passager pour ce qui concerne la destination).

Or, X explique qu'après deux refus d'une proposition de course, l'application lui demande de confirmer sa disponibilité, et qu'après trois refus successifs, il est déconnecté de l'application (même s'il a confirmé sa disponibilité). Les conséquences de l'annulation lorsque la course est déjà acceptée (mais avant la prise en charge du passager) sont plus importantes car au-delà d'un certain taux d'annulation (dont la détermination n'est pas connue des chauffeurs) et après un avertissement, le chauffeur est définitivement exclu de la plateforme.

Compte tenu du risque de déconnexion en cas de refus d'une course ou d'exclusion de la plateforme en cas d'annulation d'une course acceptée, le chauffeur est ainsi amené à devoir accepter toute proposition de course à l'aveugle, sans pouvoir apprécier si la course proposée, en fonction de l'itinéraire à suivre

et de sa durée, est compatible avec sa disponibilité, et sans possibilité d'évaluer la rentabilité de la course proposée.

Ce déficit d'information ne permet pas au chauffeur de décider librement et en connaissance de cause s'il accepte ou non la prestation comme le ferait un cocontractant indépendant.

La liberté d'organisation du temps de travail est donc plus limitée que celle d'un chauffeur de taxi indépendant abonné à une centrale de taxi, lequel peut, sans risquer de sanction et sans perdre de possibilités effectives de travail, accepter ou refuser une course en fonction de l'importance du déplacement ou du temps qu'elle impliquera, ou, par exemple, parce qu'il estime plus rentable de rester à l'endroit où il se trouve (par exemple, près d'une gare).

3. La liberté d'organisation du travail

La convention de prestation de services établie par Y présente le prestataire de services de transport (dénommé « le Client ») et ses chauffeurs comme étant « *seuls responsables de déterminer la manière la plus efficace, efficiente et sûre pour exécuter chacun des Services de transport* » (point 2.2.) ; il est précisé que « *le Client reconnaît et accepte avoir entière discrétion pour exercer son activité de manière indépendante* » (point 2.4.).

En pratique, X apparaît toutefois comme totalement dépossédé de l'organisation de son travail.

La commission relève qu'une fois la course acceptée, le chauffeur doit impérativement suivre l'itinéraire indiqué par l'application et ne dispose d'aucune marge de manœuvre quant à la façon dont la prestation est exercée.

En cas de non-respect de l'itinéraire, si le prix de la course ne correspond pas à l'estimation initialement communiquée au passager, le prix de la course pourra être « ajusté » a posteriori par Y.

Le passager pourra alors obtenir le remboursement de la différence mais le chauffeur ne sera payé que sur la base du prix qui avait été annoncé au client.

Même si, en cours de route, le passager souhaite faire un détour ou modifier sa course, il doit introduire sa demande dans l'application Y, laquelle adressera une nouvelle instruction au chauffeur.

La façon dont le trajet est organisé ne peut ainsi à aucun moment dépendre d'un dialogue direct entre le chauffeur et son passager.

Par ailleurs, le prix de la course est fixé unilatéralement par l'application Y et est payé directement par le client sur l'application Y. Le chauffeur ne peut quant à lui percevoir directement aucun paiement ni pourboire quelconque. Il n'établit pas de facture : c'est Y qui calcule les montants gagnés pour les différentes courses et les reverse ensuite à intervalles réguliers au chauffeur¹⁹.

De telles modalités d'organisation du travail obligent le chauffeur à fournir une prestation entièrement standardisée et sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

¹⁹ X précise qu'Y n'effectue le paiement que lorsqu'une certaine somme est atteinte, ce afin de respecter l'exigence d'une prestation d'au moins 3 heures et de minimum 90 € imposée par la réglementation régionale relative aux locations de voitures avec chauffeur.

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Selon la convention de prestation de services, Y « *ne contrôle ni ne dirige le Client ou ses Chauffeurs* » (point 2.4.).

En pratique toutefois, ainsi que la commission l'a relevé, l'application Y impose au chauffeur de respecter un itinéraire déterminé, et le respect de cette obligation, qui peut être sanctionnée par un ajustement unilatéral du prix de la course (point 4.3. du contrat de prestation de services), est surveillé en permanence au moyen d'un système de collecte et d'analyse des données de géolocalisation des chauffeurs (point 2.8. du contrat de prestation de services et point 2.6. de l'annexe chauffeur).

La lecture des documents produits par X le 2 octobre 2020 laisse également apparaître que des instructions précises sont données au chauffeur, lequel s'engage à ce que tous les utilisateurs soient transportés directement vers la destination convenue, sans interruption ou arrêts non autorisés, et à ne pas permettre la présence d'une autre personne dans le véhicule (point 2.2. de l'annexe chauffeur).

Y contrôle également le nombre de courses acceptées, refusées ou annulées, et prévoit expressément que « *le Chauffeur s'engage, lorsqu'il est connecté à l'Application Chauffeur, à s'efforcer d'accepter une part substantielle des demandes des Utilisateurs, et s'il ne souhaite pas accepter de demandes de Services de Transport d'Utilisateurs pendant un certain temps, à se déconnecter de l'Application Chauffeur* » (point 2.4.2. de l'Annexe chauffeur). Y se réserve le droit discrétionnaire de désactiver ou de restreindre l'accès à l'application, notamment en cas de violation du contrat de prestation de services ou de son annexe, en cas « *d'action ou d'omission (...) qui cause un préjudice pour la marque, la réputation ou l'activité d'Y ou d'un de ses Affiliés, sur détermination d'Y à sa seule discrétion* », ou encore « *pour toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Y* » (point 2.4. du contrat de prestation de services et point 2.3. de l'annexe chauffeur).

Le chauffeur doit également veiller à maintenir une évaluation moyenne par les utilisateurs supérieure à l'évaluation minimale moyenne fixée par Y. Si son évaluation tombe en dessous de l'évaluation minimale moyenne, le chauffeur en est averti par Y et peut éventuellement se voir accorder un temps limité pour rehausser son évaluation. S'il n'améliore pas son évaluation moyenne, son accès à la plateforme pourra être désactivé (point 2.6.2. du contrat de prestation de services et point 2.4.2. de l'annexe chauffeur).

Ce système de notation par les utilisateurs est décrit plus en détail dans la « Charte de la communauté Y »²⁰. Celle-ci prévoit que la note moyenne du chauffeur, qui est établie sur une échelle d'évaluation allant de 1 à 5 étoiles sur base des 500 dernières courses (ou moins si le chauffeur a effectué moins de 500 courses), ne doit pas descendre en dessous de la note minimale de 4,65 pour YX (4.85 pour Y Berline). Si la note moyenne tombe en-dessous du seuil de 4,65, plusieurs étapes sont prévues avant la déconnexion :

- si la note est proche ou inférieure à la note minimale requise, le chauffeur est informé à plusieurs reprises qu'il risque de perdre l'accès à l'application ;
- le chauffeur recevra des messages contenant des « *astuces* » en vue d'améliorer la qualité de ses services ;

²⁰ Cette « Charte de la communauté » vise à « assurer une expérience agréable et sûre tant pour les chauffeurs que pour les passagers ». Elle « détaille clairement les comportements qui peuvent amener les chauffeurs et passagers à perdre leur accès à l'application Y ». Il est prévu que « toute personne qui crée un compte Y doit se conformer à la Charte de la communauté Y » et que le non-respect de cette charte pourra entraîner la perte de l'accès aux applications Y.

- si la note reste trop basse, le chauffeur est invité à se rendre dans le centre de support où un agent l'aidera à comprendre les commentaires et attentes des clients, dans le but d'améliorer ses services ;
- si, après cela, la note reste encore trop basse et après un dernier message, le chauffeur perd l'accès à l'application.

Cette évaluation du chauffeur par les utilisateurs ne sert pas à informer les passagers afin de leur permettre de choisir entre différents chauffeurs sur la base de leur note moyenne. Le passager ne choisit en effet jamais son chauffeur, celui-ci étant désigné par l'application. L'évaluation par les utilisateurs est utilisée ici comme un instrument de surveillance de chaque prestation des chauffeurs, incitant ceux-ci à tout faire pour maintenir une note élevée sous peine de risquer d'être exclus de la plateforme.

La charte prévoit également que si le taux d'annulation des courses est jugé trop élevé, le chauffeur recevra plusieurs avertissements et sera ensuite invité dans les bureaux d'Y pour recevoir des explications et des réponses à ses questions. Si le taux d'annulation reste supérieur au seuil fixé par Y, le chauffeur recevra un dernier avertissement et son compte sera ensuite désactivé²¹.

Cette charte interdit aux chauffeurs d'avoir des contacts physiques avec les passagers et d'adopter envers eux un langage grossier ou des gestes déplacés. En cas de plainte, une enquête est réalisée pendant laquelle l'accès à la plate-forme peut-être temporairement interdit, et cette enquête peut aboutir un avertissement ou à une désactivation.

X signale également qu'en cas de plainte d'un passager concernant un quelconque aspect de sa prestation, il peut faire l'objet d'une déconnexion préventive, indépendamment du caractère manifestement mal fondé de la plainte. Il relate le cas d'un passager pris en charge à Bruxelles pour se rendre à Londres et qui s'est plaint de devoir payer l'accès à l'Eurotunnel. Cette plainte a donné lieu à une enquête pendant laquelle le compte de X a été suspendu. Y a confirmé que le prix de la traversée n'était pas inclus dans le prix de la course et devait bien être payé par le passager. X a néanmoins reçu un message lui indiquant que « d'autres retours similaires pourraient entraîner la désactivation permanente de (son) compte ».

Il apparaît de ce qui précède que les prestations effectuées par X sont régies par des instructions dont le non-respect peut donner lieu à des sanctions allant jusqu'à la suppression de son accès à l'application Y. Il en est ainsi lorsqu'il s'écarte de l'itinéraire imposé, présente un taux de refus ou d'annulation de courses jugé trop élevé, obtient une note moyenne inférieure à 4,65/5 par les utilisateurs, ou adopte des comportements interdits par la Charte de la communauté. X est évalué en permanence, tant par Y (acceptation, refus et annulations des courses, respect de l'itinéraire, ...) que par les utilisateurs, et ces évaluations sont utilisées par Y comme paramètres dans un processus de décision largement discrétionnaire pouvant aboutir à la déconnexion définitive du chauffeur. C'est également Y qui instruit les plaintes des utilisateurs et statue sur celles-ci, de façon très discrétionnaire.

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

²¹ En ce qui concerne la détermination de ce seuil, il est seulement précisé qu'un taux d'annulation inférieur à 5% est considéré comme bon.

La faculté de donner des instructions, de contrôler leur respect et d'exclure un chauffeur de l'accès à l'application en cas de non-respect de ces instructions révèle un contrôle hiérarchique incompatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

§ 3. Conclusion

Tant au regard de la présomption établie par l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme précitée que des critères généraux, les modalités d'exécution de la relation travail sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendant.

La commission a relevé plus haut les liens étroits qu'entretenaient les différents contrats en cause : le contrat cadre liant X à la W, les contrats spécifiques entre Y, l'utilisateur membre adhérent de la W et X générés à l'occasion de chaque course et constituant des avenants au contrat cadre, et enfin le contrat de prestation de services conclu entre X et Y et dont l'existence conditionne la validité du contrat cadre. La commission a également relevé que la prestation de travail est entièrement réglée par Y et que c'est par Y que X est payé.

Dans ces conditions, compte tenu des liens étroits qu'entretiennent ces différents contrats, il y a lieu de considérer que l'ASBL W et Y BV sont l'une et l'autre employeur de X. Il a en effet été jugé que pour apprécier l'existence d'un contrat de travail, il y a lieu de s'en tenir à la réalité du lien de subordination et de déterminer qui, en fait, est susceptible d'exercer l'autorité, indépendamment de la présentation qui aurait été donnée de la relation de travail dans le contrat ou dans d'autres documents (C. trav. Bruxelles, 13 février 2018, R.G. n° 2015/AB/834).

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

Ainsi décidé à la séance du 26 octobre 2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.17. Dossier nr. 188 - Activiteitssector: Vrij gesubsidieerd hoger onderwijs (NACEBEL 85.422)

Dossier n° : 188 – FR – 20200630

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur 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 30/06/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- différentes annexes : courrier de l'INASTI du 11/6/2020, contrat de collaborateur didactique pour l'année 2017, exemples de fiches de paye 2017, relevé des prestations pour 2017 et 2018 ;

Vu les échanges complémentaires par mail ;

Attendu que l'intéressé 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 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 dans le cadre de sa relation de travail avec Y en 2018 ;

Que l'intéressé exerçait comme travailleur salarié pour Y les années précédentes ;

Qu'il résulte du formulaire de demande et des informations communiquées que la relation de travail a pris fin au moment de la demande et que cette relation a débuté depuis plus d'un an ;

Que la demande n'a donc pas été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

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

La demande n'est donc pas recevable.

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

Ainsi décidé à la séance du 17/9/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.18. Dossier nr. 189 – Activiteitssector: Bemiddeling bij de aankoop, verkoop en verhuur van onroerend goed voor een vast bedrag of op contractbasis (NACEBEL 68.311)

Dossier n° : 189 – FR – 20200716

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 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 16/7/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 9/10/2020 soit :

- la réponse aux questions complémentaires posées par la CRT en date du 9/10/2020 ;
- Composition de l'équipe de l'agence ;
- Job description de sa fonction de manager ;
- Job description d'un stagiaire IPI.

Attendu que Madame X a été entendue en date du 17/9/2020 ;

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 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 complémentaires ;

1. Faits et antécédents

Que la demande vise la relation de travail entre Madame X et l'agence Y ;

Que Madame X qui est manager salariée pour cette agence souhaiterait, afin d'obtenir son agrégation IPI (institut professionnel des agents immobilier) faire un stage IPI en tant qu'indépendante complémentaire auprès de cette même agence ;

Qu'en vertu de la loi du 11 février 2013 organisant la profession d'agent immobilier, ce stage doit obligatoirement s'effectuer sous le statut de travailleur indépendant.

2. Recevabilité

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

La requérante 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 même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

Que l'article 5 bis de la loi du 3 juillet 1978 qui dispose que : « *Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires* ».

Qu'au vu des éléments complémentaires déposés et particulièrement de la description de la fonction de manager actuellement exercée par Madame X et de la description de fonction d'un stagiaire IPI, il semble que dans les faits les 2 activités soient bien des activités différentes et non similaires ;

Que l'intéressée a précisé que son temps de travail en tant que travailleuse salariée (actuellement en plein temps) ainsi que sa rémunération seront réduits ;

Qu'il faudra donc établir un avenant au contrat ;

Que la Commission souhaite également insister sur le fait que dès que l'intéressée aura obtenu son statut IPI, celle-ci ne pourra plus exercer sa fonction de manager en tant que travailleuse salariée en vertu de la loi du 11 février 2013 organisant la profession d'agent immobilier ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, autorisent le cumul des statuts de travailleur salarié et de stagiaire indépendant au sein de la même agence immobilière ;

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 pour ce qui est de la fonction de manager actuellement exercé et la qualification de travailleur indépendant pour ce qui est de la fonction en tant que stagiaire IPI au sein de la même agence.

Ainsi décidé à la séance du 17/9/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.19. Dossier nr. 190 - Activiteitensector: Schoonheidsverzorging (NACEBEL 96.022)

Dossier nr: 190/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

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

Mevrouw X diende op 17 juli 2020 eenzijdig per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- een ondertekend aanvraagformulier;
- overeenkomst zelfstandige assistente d.d. 27 januari 2020.

De Commissie heeft haar aanvraag onderzocht.

De Administratieve Commissie verzocht op 24 augustus 2020 bijkomende inlichtingen, die de aanvrager op 4 september 2020 ook effectief verstrekte.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager werkte als schoonheidsspecialiste bij CVOA Y, (KBO-nummer xxx.xxx.xxx). Haar taak bestond uit massage, pedicure, manicure, waxen, gelaatsverzorging en lichaamsverzorging.

De arbeidsrelatie begon op 27 januari 2020, en werd ondertussen reeds beëindigd.

De aanvrager legt uit dat zij van mening is dat zij niet als zelfstandige, maar wel als werknemer aan het werk was.

De Commissie wijst erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St Kamer 2006-07, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003*). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een "social ruling" mogelijk te maken. De rulingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal 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;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de aanvraag van mevrouw X niet ontvankelijk is omdat zij betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.20. Dossier nr. 191 - Activiteitssector: Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer (NACEBEL 70.220)

Dossier nr: 191/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

Dhr. X diende op 10 augustus 2020 via sociaal verzekeringsfonds Acerta een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Hij voegde bij deze aanvraag een Franstalige overeenkomst “*contrat de prestations de services*”, die hij op 16 januari 2020 met de vzw Y aanging.

Op 20 oktober 2020 en op 10 november 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze op respectievelijk 30 oktober 2020 en 12 november 2020.

Op 17 november 2020 hoorde de Commissie de aanvrager via videoconferentie. Hij schetste zijn persoonlijke situatie en de reden van het aangaan van de arbeidsrelatie. Hij gaf ook mondelinge toelichting over de wijze waarop hij uitvoering geeft aan de samenwerkingsovereenkomst

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet.

De aanvrager verricht sinds 17 januari 2020 werkzaamheden voor de vzw Y. Deze vereniging baat een beschutte werkplaats uit.

Het takenpakket van X bestaat uit twee delen. Hij voert een aantal “backoffice” taken uit en hij voert ook een aantal “frontoffice” taken uit:

- Het luik “frontoffice” omhelst klantenprospectie en klantenbezoeken, met als doel het verbeteren van de bestaande diensten en activiteiten, het voorstellen van nieuwe diensten bij de bestaande klanten alsook het voorstellen van nieuwe activiteiten. De aanvrager bevestigde op de zitting van 17 november 2020 dat dit hem ertoe kan brengen klanten op locatie op te zoeken.
- Het luik “backoffice” omhelst de “economische opvolging van Y”. Het gaat onder meer over het opstellen van maandelijks en driemaandelijks statistieken, economische- en boekhoudkundige rapportage, input van data in een digitaal boekhoudprogramma, het opvolgen van de vaste kosten en het verzekeren van de relaties met de financiële instellingen. De aanvrager verleent op die manier ondersteuning aan de directeur van de VZW.

De Commissie wijst de aanvrager eerst en vooral op artikel 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet:

*“De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.
Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.”*

Er is sprake van handelsvertegenwoordiging wanneer men als werknemer personen, ondernemingen of instellingen opspoort die klanten zijn van de werkgever, of die dat kunnen worden, en met hen zaken sluit of op zijn minst daarover onderhandelt (Cass. 9 mei 2011, S.10.0117.F).

Uit artikel 1.2 van de samenwerkingsovereenkomst, zoals ook mondeling toegelicht door de aanvrager, blijkt dat minstens een deel van de taken van de aanvrager erin bestaat cliënteel op te sporen en te bezoeken (“prospector de nouveaux clients”, “visiter des clients afin de développer les services et les activités existantes”, “rechercher des nouvelles activités”,...). Het feit dat de aanvrager zijn opdrachtgever finaal niet juridisch kan verbinden (zie art. 2.5 van de samenwerkingsovereenkomst) neemt niet weg dat er sprake kan zijn van handelsvertegenwoordiging, wanneer uit de taakomschrijving blijkt dat hij instaat voor het detecteren van klanten en met hen effectief besprekingen en onderhandelingen over zaken mag voeren.

Een werknemer is evenwel pas handelsvertegenwoordiger wanneer zijn voornaamste opdracht uit deze activiteit bestaat (Cass. 18 april 1988, Arr. Cass. 1987-1988, 1027; Cass. 28 juni 1999, 1008). Het vermoeden van het bestaan van een gezagsverhouding geldt pas nadat (door de werknemer) is aangetoond dat er sprake is van handelsvertegenwoordiging als voornaamste voorwerp van de overeenkomst (Cass. 5 mei 2014, S.12.0036.N).

Uit de samenwerkingsovereenkomst blijkt niet wat de precieze verhouding is tussen de “backoffice” en “frontoffice”-taken. De mondelinge toelichting die de aanvrager hieromtrent gaf, laat ook niet toe tot een sluitend oordeel te komen. De aanvrager heeft het over wisselende verhoudingen, die afhankelijk zijn van de omstandigheden. Hij geeft aan dat de “frontoffice”-taken momenteel weinig voorstellen omwille van de restricties die gelden ingevolge de COVID19-pandemie.

De Commissie wijst erop dat in de mate dat de voornaamste opdracht van de aanvrager erin zou bestaan cliënteel op te sporen en te bezoeken, het wettelijk, doch weerlegbaar vermoeden uit artikel 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet geldt.

Volgens de Commissie laat de beoordeling van de arbeidsrelatie aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, § 1 van de Arbeidsrelatieswet, niet toe te besluiten tot het bestaan van een gezagsverhouding, weliswaar met het nodige voorbehoud. Voor zover als nodig toont de aanvrager bijgevolg ook voldoende aan dat er geen sprake is van een gezagsverhouding, zodat een eventueel weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst als weerlegd kan worden beschouwd:

- In aannemingsovereenkomst wordt de wil uitgedrukt en kan ook de wil worden afgeleid om op zelfstandige basis, vrij van enige gezagsverhouding, samen te werken.

De aanvrager geeft aan dat beide partijen inderdaad op zelfstandige basis wensen samen te werken. Hij lichtte toe dat zijn opdrachtgever op zoek was naar een persoon met ruime ervaring

op directie- en managementniveau om ondersteuning te bieden aan de directeur, ervaring die moeilijk te vinden is in en voor de sociale sector. Zelf kon hij na vele jaren dienst bij zijn werkgever (een verzekeringsmaatschappij) genieten van een uitstapregeling. Dit bood hem de ruimte om in de huidige, nieuwe fase van zijn leven en loopbaan een zelfstandige activiteit te beginnen, statuut waarvoor hij zelf opteert, en hem dus niet door de opdrachtgever wordt opgelegd.

Hij gaf ook nog aan dat hij, hoewel hij geen jurist is, zelf een schriftelijke overeenkomst opstelde, die dan ter ondertekening aan zijn opdrachtgever werd voorgelegd. Hij wenste op die manier voor zichzelf maximaal rechtszekerheid in te bouwen.

- De aanvrager geeft aan dat hij op gebied van organisatie van de werktijd vrijheid geniet. Hij bepaalt zelf zijn werktijdregeling. De aanvrager geeft aan dat hij momenteel per werkdag ongeveer een halve dag van thuis uit voor zijn opdrachtgever werkt, op eigen ritme.

Artikel 2.1 van de samenwerkingsovereenkomst bepaalt wat betreft de arbeidstijd dat de aanvrager maximum 5 werkdagen per week en maximum 20 werkdagen per maand voor de opdrachtgever werkt.

Het is niet strijdig met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst om uitdrukkelijk te bepalen wat het maximum van de arbeidsprestaties (per week en/of per maand) zal zijn die de opdrachtnemer zal presteren. Wel integendeel, dit beding biedt de garantie dat de opdrachtgever in de uitvoering van de contractueel overeengekomen taken bovenop deze drempel zeker géén bijkomende arbeidsprestaties kan opleggen of eisen.

Het is evenwel van belang dat de opdrachtgever ook onder de vooropgestelde drempel geen eisen kan stellen op het gebied van de te presteren arbeidsuren, en bijgevolg niet kan afdwingen dat de opdrachtnemer minstens 5 dagen per week of 20 dagen per maand zou werken. De aanvrager bevestigt dat de opdrachtgever die mogelijkheid niet heeft. Hij bepaalt zelf hoeveel uren per dag, en hoeveel dagen per maand hij werkt.

- De aanvrager geniet ook vrijheid in de organisatie van het werk.

De overeenkomst bepaalt wel dat de aanvrager zich minstens één dag per week naar de locatie van de opdrachtgever moet begeven, terwijl de overige prestaties van thuis uit zullen worden verricht. Er kan ook sprake zijn van verplaatsingen naar klanten van de opdrachtgever.

De aanvrager lichtte toe dat hij zelf bepaalt welke dag hij naar zijn opdrachtgever gaat. Hij geeft aan dat hij dit beding zelf heeft voorgesteld, omdat hij vooral de mogelijkheid wenste om voeling te hebben en te kunnen houden met de praktijken op de werkvloer. Uit zijn relaas komt voor dat hij dit veeleer beschouwt als een recht dan als een verplichting.

In de mate dat de opdrachtgever géén dwingende instructies geeft met betrekking tot de plaats van tewerkstelling, en in het bijzonder met betrekking tot de precieze momenten waarop de aanvrager aanwezig moet zijn op de werkvloer (of welbepaalde klanten moet bezoeken), kan volgens de Commissie aanvaard worden dat dit beding, zoals het wordt uitgevoerd door de partijen, verenigbaar is met een zelfstandige samenwerking.

- Ten slotte aanvaardt de Commissie ook dat er geen sprake is van de mogelijkheid tot het uitoefenen van hiërarchische controle.

Artikel 2.3 van de samenwerkingsovereenkomst bepaalt wel dat de opdrachtnemer zijn dagelijkse bezigheden rapporteert aan de opdrachtgever. Het gaat om de vervulde taken en uitgevoerde bezoeken.

De aanvrager geeft aan dat hij die prestaties noteert in een digitaal register, dat bewaard wordt op het elektronisch netwerk van zijn opdrachtgever. Dit register werd door hemzelf uitgewerkt en geldt dus enkel voor hem. Hij geeft aan dat hij dit register hanteert om dan zelf te kunnen overgaan tot facturatie (hetgeen gebeurt op basis van gepresteerde uren). Zijn opdrachtgever heeft toegang tot het register, aangezien het register digitaal op het netwerk van de opdrachtgever wordt bewaard. De aanvrager geeft aan dat hij transparant wil zijn naar zijn opdrachtgever toe.

De gehanteerde werkwijze is slechts aanvaardbaar in het kader van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst indien de opdrachtgever dit register niet aanwendt als een middel om controle uit te voeren op de arbeidsprestaties, en om op grond hiervan vervolgens corrigerende of aanvullende instructies te geven aan de aanvrager, hetzij op gebied van het geleverde werk, hetzij op het gebied van de gepresteerde uren.

De feitelijke uitvoering die wordt gegeven aan dit beding mag dus niet verglijden naar een toestand van controle, die gelet op de intensiteit, de aard, en de gevolgen ervan (dagelijks, via het digitaal netwerk van de opdrachtgever, aanvullende of corrigerende instructies van de opdrachtgever) wel degelijk als hiërarchisch zou kunnen worden opgevat. Hiërarchische controle is immers volstrekt onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de arbeidsrelatie kan worden gekwalificeerd als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, doch nadrukkelijk enkel op voorwaarde dat aan de artikelen 2.1 (arbeidstijd en -plaats) en 2.3 (rapportage arbeidsprestaties) van de samenwerkingsovereenkomst daadwerkelijk uitvoering wordt gegeven op een wijze zoals de aanvrager aan de Commissie heeft geschetst en toegelicht.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.21. Dossier nr. 192 - Activiteitssector: Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden (NACEBEL 43.999)

Dossier nr: 192/NL/2020/X

Verzoekende partij: dhr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

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

De heer X diende op 4 augustus 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Behoudens het ondertekend en behoorlijk ingevuld aanvraagformulier, voegde hij geen stukken bij zijn aanvraag.

De Commissie heeft zijn aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager in het verleden werkte als arbeider bij de VOF Y (KBO-nummer xxx.xxx.xxx). De arbeidsrelatie begon op 15 september 2017 en eindigde op 31 december 2018. Zijn taak bestond erin om te helpen bij de renovatie- en afbraakwerken.

De aanvrager legt uit dat hij niet op de hoogte was van het feit dat hij aan het werk was als zelfstandige. Hij dacht er te werken als arbeider.

Een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie moet volgens artikel 338, § 2 Arbeidsrelatieswet gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Dit is in deze zaak niet het geval. De aanvraag is dus laattijdig.

Daarenboven wijst de Commissie erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St* Kamer 2006-07, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een "social ruling" mogelijk te maken. De rulingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, zelfs bij een tijdige aanvraag, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal 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;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de aanvraag van de heer X niet ontvankelijk is omdat zij niet binnen de voorgeschreven termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie gebeurde en ook betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 10 september 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.22. Dossier nr. 193 - Activiteitssector: Ingenieurs (NACEBEL 71.121)

Dossier n° : 193 – FR – 20200706

Demande conjointe :

- X & Associés – représenté par son gérant : monsieur X
- Madame 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 6/7/2020 ;

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 14/9/2020, soit :

- le projet de contrat de travail ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 17/9/2020 ;

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 Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

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

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

4. Faits et antécédents

Que la demande vise la relation de travail entre la société X et Madame Y (épouse de Monsieur X – gérant de la société en question) ;

Que la société X & Associés souhaite engager Madame Y comme secrétaire dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ;

5. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

6. Examen de la demande

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 ;

Que pour ce qui est de l'organisation du temps de travail, l'horaire est clairement défini dans le projet de contrat de travail ;

Que cet horaire devra être respecté ;

Que pour ce qui concerne l'organisation du travail, Madame Y devra faire des tâches administratives clairement définies par Monsieur X (telles que : prendre des rendez-vous, répondre au téléphone) ;

Pour ce qui est de la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les instructions de Monsieur X devront donc être respectées ;

Que pour le surplus, d'une part, Madame Y ne détiendra pas de parts sociales dans la société et poursuivra, son activité de pharmacienne à temps partiel, d'autre part, 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 17/9/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.23. Dossier nr. 195 - Activiteitssector: Beroepsopleiding (NACEBEL 85.592)

Dossier n° : 195 – FR – 20200820

Demande unilatérale visant à obtenir une nouvelle décision de la Commission

Partie demanderesse : X ASBL - Représenté Y, directrice générale adjointe

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 20/08/2020 ;

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 24/09/2020 soit :

- un exemple de convention de prestation de services ;

Attendu que l'intéressé 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 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 complémentaires communiquées ;

1. Faits et antécédents

Que l'intéressé souhaite renouveler une décision de la Commission ;

Qu'il s'agit de la relation de travail entre X et ses formateurs ;

2. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

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.

En ce qui concerne la volonté des parties, il résulte à suffisance du formulaire de demande et de l'exemple de convention de prestation de services que la volonté est de conclure une convention de collaboration indépendante ;

En ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, il apparaît que les jours de prestations et la durée des prestations sont fixés de commun accord en fonction des disponibilités des parties ;

En ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, outre la clause du contrat de prestations de service rappelant que le formateur (ou animateur) organise « *son activité de la manière qu'il jugera la plus opportune en fonction de la mission confiée (....)* », il apparaît que la préparation se fait au libre choix du formateur ;

En ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le formateur est libre d'accepter ou pas une formation mais il doit respecter le cahier des charges défini par X ;

Parmi les éléments du dossier qui lui ont été soumis, la Commission ne relève aucun élément de nature à établir la possibilité d'un contrôle hiérarchique par X ;

Par conséquent, les décisions du 3 février 2014 et du 5/9/2017 doivent être confirmées ;

Par ces motifs, la Commission administrative,

estime que la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification d'indépendant, dans cette mesure prolonge sa précédente décision du 5/9/2017.

Ainsi décidé à la séance du 8/10/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.24. Dossier nr. 196 - Activiteitssector: Federale overheid (NACEBEL 84.111)

Dossier n° : 196 – FR – 20200904

Demande unilatérale

Demandeur : 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 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 4/9/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- deux emails des 4 novembre 2019 et 2 juillet 2020 de Mme Z (W) adressé aux évaluateurs, les informant de l'émission d'une fiche fiscale 281.30 en lieu et place d'une fiche 281.10 ;
- un email du 29 juin 2020 adressé par Mme X à Mme Z ;
- un email de Q. (W) du 2 juillet 2020 adressé à fichesfiscales@w.fgov.be ;
- deux captures d'écran du site du Y (application « evacatie ») des 27 juillet 2020 et 30 août 2020 ;

Vu la demande d'information adressée à Mme X le 18 septembre 2020 et sa réponse du même jour confirmant que la relation de travail est toujours en cours et qu'il n'y a pas d'enquête ouverte par une institution de sécurité sociale ;

Vu le courrier de l'INASTI (Mme V) du 28 septembre 2020 communiqué par Mme X le 8 octobre 2020 ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 8 octobre 2020 ;

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 Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

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

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

4. Faits et antécédents

La requérante est enseignante à temps plein dans l'enseignement public et exerce une activité indépendante à titre complémentaire depuis le 27/10/2009 (cours de langue). Elle effectue par ailleurs des prestations comme évaluatrice (« assesseur linguistique langue française ») pour le Y (SPF W) depuis 2011. Bien qu'aucun contrat de travail écrit n'ait été établi, les parties avaient convenu d'une relation de travail salarié, le Y laissant à ses évaluateurs la possibilité de choisir entre un statut d'indépendant et un statut de salarié.

A l'origine, le Y lui a proposé, comme aux autres évaluateurs, de faire un choix entre trois cadres de rémunération : cadre A (ayant une autre activité salariée), cadre B (indépendants personne physique) ou cadre C (sociétés). Le cadre B s'adresse aux évaluateurs qui sont déjà indépendants à titre principal.

Elle a choisi le cadre A.

Sa rémunération a toujours fait l'objet d'une fiche fiscale 281.10.

La requérante explique qu'au cours de l'année 2019, le Y a décidé de changer la relation de travail en une relation de travail indépendante. Il a en effet annoncé qu'il établirait dorénavant des fiches fiscales 281.30, et cela avec effet rétroactif pour les revenus de l'année 2019 (voir les emails des 4 novembre 2019 et 2 juillet 2020 de Mme Z). Les revenus devraient donc être dorénavant considérés comme des jetons de présence et déclarés comme revenus d'indépendant dans la partie II de la déclaration fiscale.

Le seul motif avancé par le Y pour expliquer cette réforme est qu'il n'y a pas de contrat de travail entre le Y et les membres des jurys (voir le mail du 2 juillet 2020 de Mme Z).

La requérante reproche au Y d'avoir modifié de manière unilatérale la relation travail en une relation indépendante. Elle souligne que c'est le Y qui lui avait proposé le cadre de collaboration et de rémunération choisi à l'époque et que c'est sur la base de ces conditions qu'elle avait accepté de travailler comme évaluateur. Elle n'a pas choisi travailler comme indépendant et trouve inadmissible que le Y décide de manière unilatérale et sans concertation préalable de transformer la nature de la relation de travail. Elle précise que si elle avait été consultée, elle aurait immédiatement abandonné cette collaboration.

Lors de son audition, la requérante précise qu'elle n'a plus communiqué ses disponibilités au Y après le mois de septembre 2020, dans l'attente d'une clarification quant à son statut.

5. Recevabilité

Les chambres de la commission ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée (article 338, § 1^{er} de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ces décisions peuvent notamment 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 (article 338, § 2 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

En l'espèce, les modifications apportées par le Y à la relation de travail ont été annoncées pour la première fois dans un email du 4 novembre 2019 puis confirmées dans un email du 2 juillet 2020 de Mme Z (W). Ces modifications ont été présentées comme des adaptations du système de paiement actuel et de leurs implications quant au type de fiches fiscales qui seraient adressées aux jurys externes de cadre A. Ce n'est que dans l'email du 2 juillet 2020 que le Y a soulevé l'absence de contrat de travail et abordé les implications de ces changements quant au statut social des travailleurs concernés, précisant que P avait interrogé l'INASTI quant à l'obligation pour les membres des jurys concernés de s'affilier comme indépendant et de payer des cotisations sociales.

Ce sont ces modifications qui ont fait naître une incertitude sur la nature de la relation de travail, justifiant la saisine de la commission.

Par conséquent, même si la requérante travaille pour le Y depuis plusieurs années, et même si les modifications que le Y entend apporter à la relation de travail ont vocation à s'appliquer rétroactivement aux revenus de l'année 2019, il y a lieu de considérer que la demande, compte tenu de son objet et du contexte dans lequel elle est déposée, a été introduite dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Quant aux autres conditions de recevabilité, la requérante déclare, dans le formulaire de demande complété par son mail du 18 septembre 2020, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

6. Examen de la demande

Les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce.

Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés à l'article 333, § 1^{er} de cette loi-programme précitée, à savoir :

- 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.

Selon l'article 331 de la loi-programme, « 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. »

En l'espèce, il résulte à suffisance des déclarations de la requérante et du choix qui lui a été laissé initialement entre différents cadres de collaboration et de rémunération que la volonté des parties était à l'origine de se situer dans le cadre d'une relation de travail salariée ;

A défaut de toute concertation préalable, la requérante n'a à aucun moment été en mesure de poser un choix autre que celui posé initialement quant à la nature de la relation de travail. Il n'y a donc pas eu accord des parties sur une modification de la nature de la relation de travail.

Pour ce qui concerne l'organisation du temps de travail, il apparaît que la requérante jouit d'une certaine autonomie dans la mesure où les prestations lui sont confiées sur la base des disponibilités qu'elle communique préalablement pour chaque mois au Y. En pratique, elle doit toutefois assurer une disponibilité assez large compte tenu de l'importance des prestations (elle exerçait régulièrement ses prestations tous les mois, plusieurs fois par mois). Cette liberté n'implique pas qu'elle soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la prestation acceptée (voir Cass., 18 octobre 2010, R.G. n° S. 10.0023.N). L'activité se fait principalement dans les locaux du Y sur base d'un horaire défini par celui-ci.

En ce qui concerne l'organisation du travail, la conception des examens et de l'évaluation est entièrement régie par le Y, les évaluateurs étant formés par le Y à ses méthodes d'évaluation et d'examens.

Il apparaît donc que la requérante ne jouissait pas de la liberté propre au statut de travailleur indépendant en ce qui concerne l'organisation de son travail et de son temps de travail, ce qui, combiné au fait que ses prestations étaient évaluées de façon constante, révèle la possibilité d'un contrôle hiérarchique.

Même si les prestations pouvaient également être effectuées par des travailleurs indépendants, l'exécution effective de la relation de travail ne laisse pas apparaître en l'espèce d'éléments incompatibles avec la qualification de travail salarié.

Au vu de ce qui précède et compte tenu spécialement de la volonté qui était celle des parties au début de la relation de travail, la Commission administrative estime qu'il n'y a pas lieu de remettre en cause la qualification de travail salarié et décide, par conséquent, que la demande de règlement de la relation de travail est recevable et fondée.

Les décisions de la commission produisent leurs effets pour une durée de 3 ans (article 338, § 1^{er} de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission ainsi que les caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, 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 (article 338, § 4).

La commission a confirmé la nature salariée de la relation de travail que les parties avaient entretenue jusqu'ici, en tenant spécialement compte de leur volonté telle qu'elle avait été exprimée au début de cette relation.

La présente décision ne continuera à produire ses effets pour l'avenir que pour autant que les critères propres à une relation de travail salariée (y compris la volonté de chaque partie) continuent à pouvoir être constatés.

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 travail salarié.

Ainsi décidé le 16 octobre 2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.25. Dossier nr. 198 - Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 198/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevrouw X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

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

Mevrouw X diende op 7 september 2020 per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte, naast het ondertekende aanvraagformulier, ook nog 19 genummerde bijlagen.

De Commissie heeft haar aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt voorts vast dat de aanvrager werkte als kinderverzorgster in kinderdagverblijf Y, uitgebaat door BVBA Z. Deze samenwerking ving aan op 2 januari 2019.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat mevr. X de samenwerkingsovereenkomst op 22 juni 2020 opzegde. De opzeggingstermijn van drie maanden, die inging op 1 juli 2020 zou normaal lopen tot 30 september 2020. De samenwerkingsovereenkomst werd eind juli lopende de opzeggingstermijn evenwel in onderlinge overeenstemming beëindigd.

Een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie moet volgens artikel 338, § 2 Arbeidsrelatieswet gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Dit is in deze zaak niet het geval. De aanvraag is dus laattijdig.

Daarenboven wijst de Commissie erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een “social ruling” mogelijk te maken. De rulingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, ook niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de aanvraag van mevrouw X niet ontvankelijk is omdat zij niet binnen de voorgeschreven termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie gebeurde en ook betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.26. Dossier n° 199 – Secteur d’activité : Restauration à service restreint (NACEBEL 56.102)

Dossier n° : 199 – FR – 20200917

Demande conjointe :

- Madame X
- 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 17/9/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le projet de contrat de travail d’ouvrier ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 8/10/2020 ;

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 Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l’ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l’INASTI, Membre effective ;

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

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

1. Faits et antécédents

Que la demande vise la relation de travail entre Madame X et Monsieur Y, son époux ;

Que Madame X souhaite engager Monsieur Y comme serveur salarié dans un bar à café, thé et soupe utilisant des produits locaux ;

Qu'il s'agit d'une nouvelle entreprise que Madame X exercera en personne physique ;

Que Madame X conservera par ailleurs le salon de coiffure qu'elle exploite actuellement, et Monsieur Y démissionnera quant à lui de son emploi actuel en tant qu'ouvrier dans un autre secteur ;

Que la relation de travail devrait commencer en janvier 2021 ;

2. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

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 l'audition de Madame X ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du temps de travail, le temps de travail est clairement défini dans le projet de contrat (voir l'horaire à l'article 3) ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du travail, les tâches à faire par Monsieur Y seront clairement définies par Madame X qui s'occupera de toute la gestion de l'activité ;

Que pour ce qui est de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, un contrôle hiérarchique sera exercé par Madame X à l'égard de Monsieur Y ;

Que le statut d'époux 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 8/10/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.27. Dossier nr. 200 – Activiteitssector: Overige rechtskundige dienstverlening (NACEBEL 69.109)

Dossier n° : 200 – FR – 20200929

Demande conjointe :

- Monsieur X
- Madame 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 29/09/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- acte de constitution de la société Z.

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 8/10/2020, soit :

- le projet de contrat de travail ;
- une copie du règlement de travail ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 8/10/2020 ;

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 Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

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

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

1. Faits et antécédents

Que la demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y, son épouse ;

Monsieur X est gérant de la société Z SRL, active dans le secteur de la gestion de patrimoine et des successions. Il souhaite engager son épouse, Madame Y, pour exercer des tâches administratives ;

2. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

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 ainsi que de l'audition de Monsieur X ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du temps de travail, le temps de travail est clairement défini dans le projet de contrat (voir l'horaire à l'article 3) ;

Que pour ce qui est de la liberté d'organisation du travail, les tâches à faire par Madame Y seront clairement définies par Monsieur X ;

Que pour ce qui est de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, un contrôle hiérarchique sera exercé par Monsieur X à l'égard de Madame Y ;

Que, de plus, le statut d'épouse du gérant de la société n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que toutefois, le fait pour Madame Y de détenir 50% des parts de la société Z pourrait être de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce pourcentage serait de nature à révéler que par

l'exercice de son travail, elle aurait pour objectif de faire fructifier le capital de l'entreprise, d'en supporter également les pertes et qu'elle pourrait de plus avoir la possibilité d'influencer les décisions ;

Que par conséquent, pour que la qualification de contrat de travail salarié puisse être donnée à cette collaboration, la répartition actuelle des parts doit être adaptée afin que Madame Y ne détienne plus un pouvoir de décision au sein de la société et que Monsieur X soit véritablement l'associé majoritaire ;

Que, lors de l'audience, une proposition en ce sens a été faite par Monsieur X ;

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 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, sous réserve de ce qui a été dit concernant la répartition des parts, les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.

Ainsi décidé à la séance du 8/10/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.28. Dossier nr. 202 - Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)

Dossier nr: 202/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevrouw X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

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

Mevrouw X diende per aangetekende brief een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. De Administratieve Commissie ontving deze brief op 6 oktober 2020.

De aanvraag bevatte, naast het ondertekende aanvraagformulier, ook nog 12 genummerde bijlagen.

De Commissie heeft haar aanvraag onderzocht.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

De Commissie stelt voorts vast dat de aanvrager vanaf 14 oktober 2019 als kinderverzorgster werkte in kinderdagverblijf Y, dit op grond van een samenwerkingsovereenkomst met A en B. De aanvrager voerde naar eigen zeggen alle taken uit die inherent zijn aan het opvangen van kinderen.

Mevrouw X zegde op 22 juli 2020 de samenwerkingsovereenkomst op. De opzeggingstermijn van drie maanden verstreek op 26 oktober 2020. Op dat ogenblik nam de arbeidsrelatie dus definitief een einde.

De Commissie wijst erop dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (*Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 202 en 207; zie ook Regeerakkoord van juli 2003). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een "social ruling" mogelijk te maken. De rulingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang of tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie, die bindend is voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en § 4 van voormelde programmawet).

De Commissie is van oordeel dat zij in het licht van de beoogde preventieve aanpak, niet bevoegd is om zich uit te spreken over een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is. In die situatie kan een beslissing van de Commissie immers niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat de aanvraag van mevrouw X niet ontvankelijk is omdat zij betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.29. Dossier nr. 203 – Activiteitssector: Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer (NACEBEL 70.220)

Dossier n° : 203 – FR – 20200918

Demande conjointe :

- Madame X
- Srl A

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 18/9/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de travail datant du 21/9/2020 ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 9/11/2020 ;

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 Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, 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 pièces y annexées ;

1. Faits et antécédents

La demande vise la relation de travail entre Madame X et le société A (dont son époux Monsieur Y est le gérant).

Madame X souhaite faire la gestion administrative en tant que travailleuse salariée de la société A (dont elle est co-fondatrice et a 10% des parts).

Madame X a été employée en tant que salariée chez B pendant 7 ans. La société B s'est associée à la société C pour créer une nouvelle société : la société A.

Madame X souhaite effectuer, dans la société A, à temps partiel, le même type de tâches que celles qu'elle effectuait dans la société B.

2. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

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 ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, l'intéressée devra respecter un horaire fixe (voir l'article 5 du contrat de travail) ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, Madame X recevra des instructions claires du gérant de la société A ;

Que X n'effectuera que des tâches administratives et n'aura aucun pouvoir de décision ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut d'épouse du gérant de la société A n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que le fait pour le travailleur de détenir 10% des parts n'est pas de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce pourcentage n'est pas de nature à révéler que par l'exercice de son travail, ce travailleur aurait pour objectif de faire fructifier le capital de l'entreprise et d'en supporter également les pertes, ni même la possibilité d'influencer les décisions.

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 9/11/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.30. Dossier nr. 204 – Activiteitssector: Algemene bouw van residentiële gebouwen (NACEBEL 41.201)

Dossier n° : 204 – FR – 20201019

Demande conjointe :

- Monsieur X
- Madame 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 19/10/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- le contrat de formation-insertion datant du 12/10/2020 ;

Attendu que Monsieur X et Madame Y ont été entendus en date du 9/11/2020 ;

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 Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, 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 pièces y annexées ;

1. Faits et antécédents

La demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y (épouse de Monsieur X) ; Monsieur X souhaiterait engager son épouse comme secrétaire salariée.

2. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

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 ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, Madame Y devra respecter un horaire fixe (tel que défini dans le contrat de travail, voir art.2) ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, Madame Y recevra des instructions claires de Monsieur X ;

Que Madame Y n'effectuera que des tâches administratives et n'aura aucun pouvoir de décision ;

Que les tâches de nature administratives de Madame Y consisteront en :

- la dactylographie des devis manuscrits,
- la prise de rdv avec les clients,
- l'envoi de factures et les rappels,
- le suivi administratif,
- le suivi des embauches.

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut d'épouse de son employeur 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 9/11/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.31. Dossier nr. 205 – Activiteitssector: Officieel hoger onderwijs (NACEBEL 85.421)

Dossier nr: 205/NL/2020/X

Verzoekende partij: mevr. X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

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

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

Mevr. X diende op 16 oktober 2020 per aangetekende schrijven een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Zij voegde er volgende stukken aan toe:

- Arbeidsovereenkomst voor bedienden van bepaalde duur d.d. 17 februari 2020;
- Brief Y, met in bijlage document getiteld “bevestiging medewerking”.

Op 28 oktober 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze nog dezelfde dag.

De Commissie onderzocht vervolgens de aanvraag tijdens de zitting van 17 november 2020.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens haar aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet.

De aanvrager legt uit dat zij al een zestal jaar werkt als docent bij Y. Ze geeft er Nederlands aan anderstaligen. Ze heeft er opeenvolgende deeltijdse arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, waarvan de duurtijd overeenstemt de cursusperiode. De arbeidsovereenkomst van 17 februari 2020 die zij voorlegt, verstreek op 29 juni 2020.

De aanvrager geeft aan dat haar werkgever regelmatig het voorstel doet om over te stappen naar het statuut van zelfstandige. Zij verduidelijkte dat een aantal docenten inderdaad als zelfstandige actief zijn.

Zij stelt zich de vraag of de arbeidsrelatie die zij (opnieuw) beoogt aan te gaan als (deeltijds) docent wel als een zelfstandige samenwerking kan worden gekwalificeerd. Zij legt deze vraag voor aan de Administratieve Commissie.

De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;

- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatiewet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aangaan. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in moet bestaan dat voormalige werknemer thans als zelfstandige aan de slag zal gaan, hetgeen ook moet blijken uit de wijze waarop (vanaf dan) uitvoering wordt gegeven aan de arbeidsrelatie.

De elementen die eigen waren aan de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, kunnen niet overgenomen worden en mogen niet aanwezig zijn in de samenwerking op zelfstandige basis. Het gaat met name om de kenmerkende elementen op gebied van organisatie van de arbeid en van de arbeidstijd, alsook op gebied van de controle hierop. Het bovenstaande sluit evenwel niet uit dat elementen die niet kenmerkend zijn voor een gezagsverhouding zowel in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als in de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aanwezig kunnen zijn.

Het verlengen of vernieuwen van een bestaande arbeidsrelatie door na een arbeidsovereenkomst een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan, zonder dat bij de uitvoering van de arbeidsrelatie de onderlinge verhouding tussen de partijen juridisch en/of feitelijk wijzigt, en dus eigenlijk gewoon met de bedoeling om aan de dwingende gevolgen van de sociale wetgeving te ontsnappen, komt neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

Uit het relaas van de aanvrager, weliswaar geheel eenzijdig, blijkt dat:

- haar werkgever aan de verschillende docenten (in loondienst) regelmatig de vraag stelt om over te schakelen naar het statuut van zelfstandige, onder andere met een e-mailbericht dat als volgt luidt: "Wist u dat u netto meer overhoudt als u als zelfstandige voor Y werkt?"
- De directeur op een vraag tot toelichting per mail het volgende antwoordde: *"Maar ik wil toch nog even kwijt dat ik niet begrijp waarom je denkt dat de Y-cursisten een verschil zouden ervaren tussen een taaldocent die vergoed wordt als zelfstandig en iemand die in loondienst werkt. We hebben beide types taaldocenten en maken geen verschil in de inzet van beide. Integendeel: we verwachten dat iedereen met hetzelfde materiaal werkt en met dezelfde didactische competenties. Zo is K.W. bijvoorbeeld gestart als zelfstandige en overgegaan naar loondienst en M.H. (Frans) deed precies het omgekeerde."*

Deze brengen de Commissie tot de overtuiging dat Y de statuten van werknemer en zelfstandige schijnbaar als onderling inwisselbaar beschouwt. Hoewel ook de aanvrager aangeeft dat men het zelfstandig statuut niet verplicht moet aannemen, wordt dit om financiële redenen schijnbaar actief gepromoot door Y.

De aanvrager gaf toelichting bij de wijze waarop zij thans haar werk (als werkneemster) uitvoert.

Verschillende elementen veruiterlijken het bestaan van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer:

- De tewerkstelling gebeurt op een werkplaats die door de werkgever wordt aangeduid en kan worden gewijzigd (art. 1 arbeidsovereenkomst). Er wordt gebruik gemaakt van leslokalen van de universiteit waaraan Y verbonden is.
- De wekelijkse arbeidsduur is vastgelegd in het arbeidsreglement en wordt in de week verdeeld in afspraak tussen de werknemer en het diensthoofd (art. 6 arbeidsovereenkomst). De aanvrager lichtte nog toe dat de werktijden van de docenten uiteindelijk vastliggen, in die zin dat de lessen moeten worden gegeven op vaste dagen en op vaste tijdstippen, volgens een algemene jaarplanning, waarin docenten geen inspraak hebben.
- De docent moet gebruik maken van het lesmateriaal dat door Y wordt opgelegd. De aanvrager verduidelijkt dat zij geen inspraak heeft in het bepalen van het lesmateriaal en/of het vastleggen van het lesprogramma.
- De docent wordt op geregelde tijdstippen door een verantwoordelijke of leidinggevende geobserveerd om te bepalen of hij of zij voldoet aan de eisen. Er is dus sprake van hiërarchische controle.

In de mate dat al deze elementen ook effectief aanwezig zijn en blijven bij de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, is er in werkelijkheid geen sprake van een samenwerking op zelfstandige basis.

De Commissie houdt hierbij ook rekening met een bepaling uit het document “bevestiging medewerking” (als zelfstandige) waaruit blijkt dat een negatieve evaluatie aanleiding kan geven tot stopzetting of annulering ervan, zonder dat de docent alsdan gerechtigd is op een annuleringsvergoeding of vervangingsopdracht. Dit bevestigt naar het oordeel van de Commissie de aanwezigheid van hiërarchische controle, ook binnen het kader van een zogenaamde samenwerking op zelfstandige basis.

Bijgevolg **beslist de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD WASO, plaatsvervangend lid;
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

Na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

dat er voldoende elementen zijn om te stellen dat de beoogde arbeidsrelatie onverenigbaar is met de kwalificatie van zelfstandige samenwerking.

De Administratieve Commissie benadrukt niettemin dat deze beslissing uitsluitend gestoeld is op elementen betreffende de arbeidsrelatie die haar door mevrouw X eenzijdig werden aangereikt.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2020.

De voorzitter,
Koen Nevens

5.32. Dossier nr. 206 – Activiteitssector: Groothandel in andere machines en werktuigen (NACEBEL 46.699)

Dossier n° : 206 – FR – 20201013

Demande unilatérale

Partie demanderesse : monsieur 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 13/10/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 9/11/2020, soit :

- l'acte de révocation et nomination d'administrateurs et de délégation de pouvoir du 22/9/2020, publié au Moniteur Belge ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 9/11/2020 ;

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 Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Laura JACQMIN, représentante de l'ONSS, Membre suppléante.

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 ;

1. Faits et antécédents

Monsieur X est directeur général salarié de la SRL A, active dans le secteur du nettoyage industriel, et depuis le 22/9/2020 administrateur (mandat à titre gratuit) de la même société.

Monsieur X souhaite exercer ces 2 activités sous le statut indépendant.

La demande est motivée par la modification de la structure décisionnelle de la société. Monsieur X est nommé administrateur unique pour la Belgique et assume l'entière gestion de l'entreprise en Belgique tandis que les deux autres administrateurs exercent leur fonctions en Australie et aux États-Unis. Il dispose depuis qu'il est titulaire du mandat, d'un pouvoir décisionnel en Belgique et ne se considère plus comme un exécutant en ce compris, pour les missions exercées en qualité de directeur général.

2. Recevabilité

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

Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la même loi-programme.

La demande est donc recevable.

3. Examen de la demande

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 à la relation de travail de changer la relation de travail salarié actuelle en relation de travail indépendante semble résulter à suffisance des déclarations de Monsieur X ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, l'intéressé ne devra respecter aucun horaire fixe et pourra s'organiser comme cela lui convient ;

Qu'il pourra également gérer lui-même ses absences et congés ;

Qu'en ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, l'intéressé ne recevra plus d'instructions ;

Que même si des discussions hebdomadaires sur des sujets financiers seront encore organisées avec les actionnaires et les autres administrateurs, il n'y aura plus de possibilité d'un 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 collaboration indépendante que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

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

Ainsi décidé à la séance du 9/11/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS

5.33. Dossier nr. 207 – Activiteitssector: Kinderdagverblijven en crèches (NACEBEL 88.911)

Dossier n° : Y / X Sprl – FR – 20201027

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X Sprl, représentée par madame Z (gérante).

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 27/10/2020 ;

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

- le formulaire de demande ;
- lettre explicative de Y ;
- Projet de convention de collaboration.

Vu les informations complémentaires transmises par mail en date du 4/12/2020 ;

Attendu que Madame Z et Madame Q ont été entendues en date du 9/11/2020 ;

Attendu qu'en cette date d'audience l'INASTI n'a pas pu être représenté ;

Qu'il a semblé nécessaire à la Commission que celui-ci puisse participer aux délibérations ;

Qu'ainsi la Commission a délibéré en date du 7/12/2020 ;

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 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 l'intéressée souhaite soumettre à la Commission une convention de collaboration type pour l'ensemble des milieux d'accueil et leurs prestataires indépendants afin que ces derniers soient reconnus comme tels ;

Que cette demande est posée dans le contexte d'une réforme décrétable ;

Qu'il apparait que la demande introduite ne vise pas une relation de travail déterminée au vu de l'article 338, §1 de la loi-programme (I) : « *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. (...)* » ;

Que la Commission n'est donc pas compétente pour statuer en l'espèce ;

Que, par conséquent, la demande est irrecevable ;

Que par ailleurs, la Commission souhaite insister sur le fait que plusieurs articles du projet de Convention entre une structure d'accueil et une prestataire indépendante semblent contredire la qualification de relation de travail indépendant que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

Qu'en effet, premièrement, l'article 1.3 du projet de convention : « *Le Prestataire s'engage à accomplir les tâches reprises sub point 1.1. en « bon père de famille », avec soin et raison, en déployant ses meilleurs efforts et selon les règles de l'art, en respectant les instructions données par La société / L'entreprise.* » fait référence à des instructions données par « la société/ l'entreprise » (c'est-à-dire la structure d'accueil) ;

Qu'il semble s'agir d'instructions données en plus des chartes et des lignes directrices générales (voir article 3 deuxième alinéa : « *Il sera guidé, dans l'exécution de la présente convention, par des lignes directrices/chartes et les stratégies établies par La société / L'entreprise (projet d'accueil) et l'O.N.E.* »).

Que le prestataire serait donc limité dans sa liberté d'organisation du travail ;

Que, deuxièmement, l'article 3 dernier alinéa de cette même convention :

« *De façon générale, tous les encadrants et La société / L'entreprise collaboreront ensemble pour organiser (par exemple : par des tournantes) :*

- *Une permanence dans la crèche pour les arrivées et départs des enfants deh àh ;*
- *Une permanence dans la crèche pour l'encadrement des enfants pendant la journée, conformément aux ratios de l'O.N.E. ;*
- *Il est convenu que la crèche ferme ses portes pendant ... semaines (détail). Les encadrants seront donc tenus par ces ... semaines de congé prédéfinies, ils pourront encore répartir d'autres jours/semaines d'absence sur le reste de l'année ;*
- *La prise en charge des tâches communes pour la gestion du milieu d'accueil (nettoyage, rangement, courses, travaux administratifs, etc... - en sachant que La société / L'entreprise*

veut bien se charger d'assumer la gestion administrative des dossiers de tous les enfants, conformément aux normes de l'O.N.E., la comptabilité du milieu d'accueil à l'exclusion des comptabilités respectives des encadrants, la coordination et l'engagement des encadrants]. »

semble entraver la liberté d'organisation du temps de travail du prestataire ;

Que, troisièmement, l'article 4.4 de la convention précitée :

« Au cas où une des parties violeraient les dispositions de la présente convention ou au cas où le Prestataire commettrait une faute grave, il est convenu que la partie fautive, devra préalablement à tout autre règlement du litige, fournir une explication du comportement fautif et fournir une réparation adéquate.

A défaut d'explication ou de correction, sans préjudice des actions en responsabilité prévue par les dispositions légales en vigueur, la partie demanderesse pourra mettre fin au présent contrat sans notification préalable. »

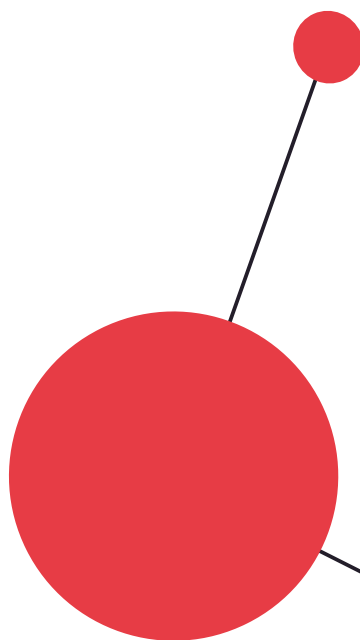
semble prévoir une légère sanction en cas de faute grave du prestataire ;

Attendu que ces différents éléments mettent également en avant des éléments de subordination ;

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 7/12/2020.

Le Président,
Jérôme MARTENS



Verantwoordelijke Uitgever

Steven Boelens

© 2021

**Administratieve Commissie ter regeling
van de Arbeidsrelatie**

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

Tel: 02 528 60 07

Email: CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website: www.commissiearbeidsrelaties.belgium.be

Wettelijk depot papier versie: D/2021/10.770/19

Wettelijk depot elektronische versie: D/2021/10.770/21