



# La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail



Rapport annuel 2022



# SOMMAIRE

<b>1. Rapport annuel</b>	<b>7</b>
1.1. Dossiers traités	7
A. Dossiers entrants et décisions	7
B. Mode de saisine	8
C. Secteurs d'activité concernés	9
D. Répartition géographique des demandes	10
E. Durée de traitement des demandes	12
F. Types de décisions	12
G. Situations de la relation de travail	13
1.2. Analyse quant au fond	13
A. Généralités concernant les décisions de l'année 2022	13
B. Analyse des dossiers irrecevables	14
C. Analyse des dossiers recevables	15
• Application du droit aux faits	15
• Confirmation de la qualité de travailleur indépendant	15
• Requalification en tant que travailleur salarié	16
• Confirmation de la qualité de travailleur salarié et requalification en tant que travailleur indépendant	16
D. Conclusion et propositions d'amélioration	17
<b>2. Cadre historique et juridique</b>	<b>19</b>
<b>3. Législation</b>	<b>22</b>
3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006	22
3.2. Arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	31
3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	35
3.4. Arrêté royal du 18 octobre 2013 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	36

3.5. Arrêté royal du 10 février 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	37
3.6. Arrêté royal du 12 novembre 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	38
3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	39
3.8. Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	41
3.9. Arrêté royal du 4 juin 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	42
3.10. Arrêté royal du 2 septembre 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	43
3.11. Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant	44
3.12. Arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers	45
3.13. Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles	47
3.14. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars	49
3.15. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers	50
3.16. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs	52

3.17. Arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	53
3.18. Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (extrait)	54

#### **4. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail** **60**

#### **5. Décisions** **62**

5.1. Dossier n° 225 – Secteur d'activité : Transports routiers de fret (NACEBEL 49.410)	62
5.2. Dossier n° 227 – Secteur d'activité : Lavage de véhicules automobiles (NACEBEL 45.206)	67
5.3. Dossier n° 234 – Secteur d'activité : Activités de crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)	69
5.4. Dossier n° 235 – Secteur d'activité : Commerce de détail de matériel photographique, d'optique et de précision en magasin spécialisé (NACEBEL 47.782)	73
5.5. Dossier n° 236 – Secteur d'activité : Commerce de gros de matériaux de construction, assortiment général (NACEBEL 43.731)	77
5.6. Dossier n° 237 – Secteur d'activité : Activités des agences de placement de main-d'œuvre – agence de mannequins, d'hôtesse, etc (NACEBEL 78100)	79
5.7. Dossier n° 239 – Secteur d'activité : Autres services auxiliaires des transports (NACEBEL 52.290)	81
5.8. Dossier n° 240 – Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	88
5.9. Dossier n° 241 – Secteur d'activité : Conseil informatique (NACEBEL 62.020)	90
5.10. Dossier n° 242 – Secteur d'activité : Intermédiation en achat, vente et location de biens immobiliers (NACEBEL 68.311)	93
5.11. Dossier n° 243 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	96
5.12. Dossier n° 245 – Secteur d'activité : Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé (NACEBEL 47.750)	98
5.13. Dossier n° 246 – Secteur d'activité : Fabrication de linge de lit et de table et d'articles textiles à usage domestique (NACEBEL 13.921)	102



# 1. RAPPORT ANNUEL

La loi sur la nature des relations de travail dispose que la Commission administrative de règlement de la relation de travail, ci-après dénommée la « *commission* », doit rédiger annuellement un rapport reprenant sa jurisprudence (art. 338, §7).

Voici ce rapport et les décisions correspondantes pour l'année 2022. Ces décisions ont été anonymisées.

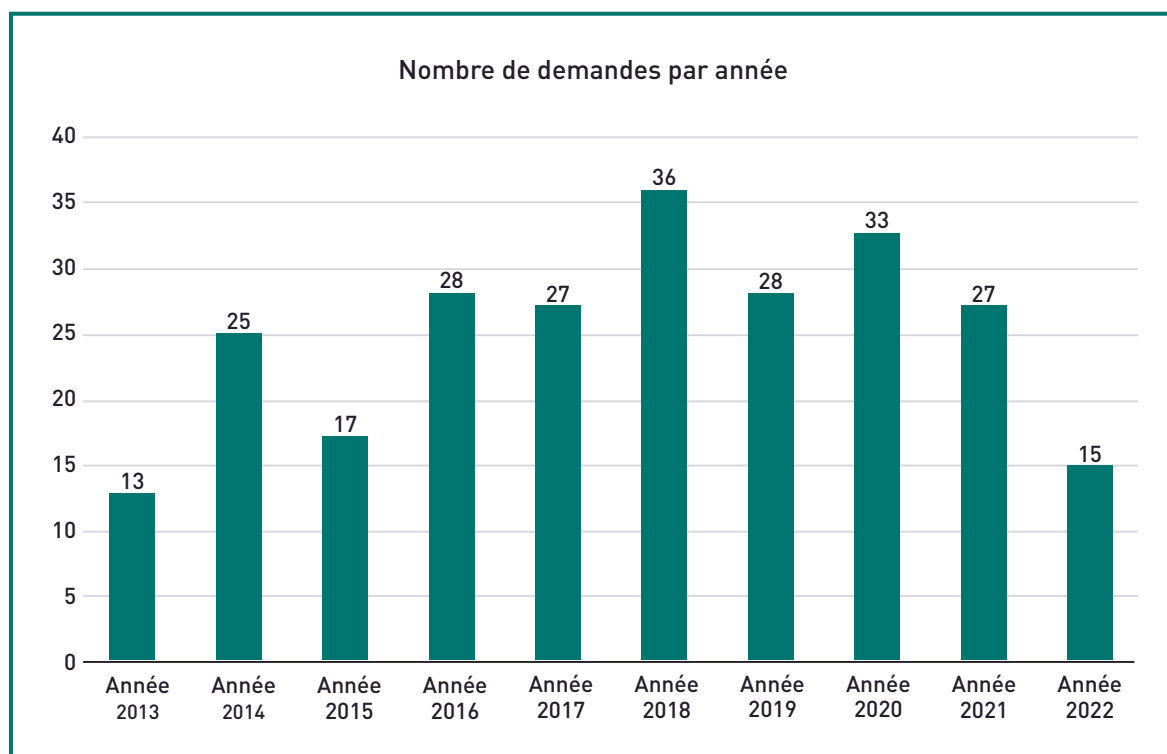
Dans la première partie du rapport, les caractéristiques des demandes reçues sont examinées, puis, dans la deuxième partie, les décisions prises sont analysées sur le plan du contenu.

Ensuite, vous trouverez une description de l'historique et le cadre légal, un aperçu de la législation applicable, le règlement d'ordre intérieur et, pour terminer, les décisions intégrales anonymisées de 2022.

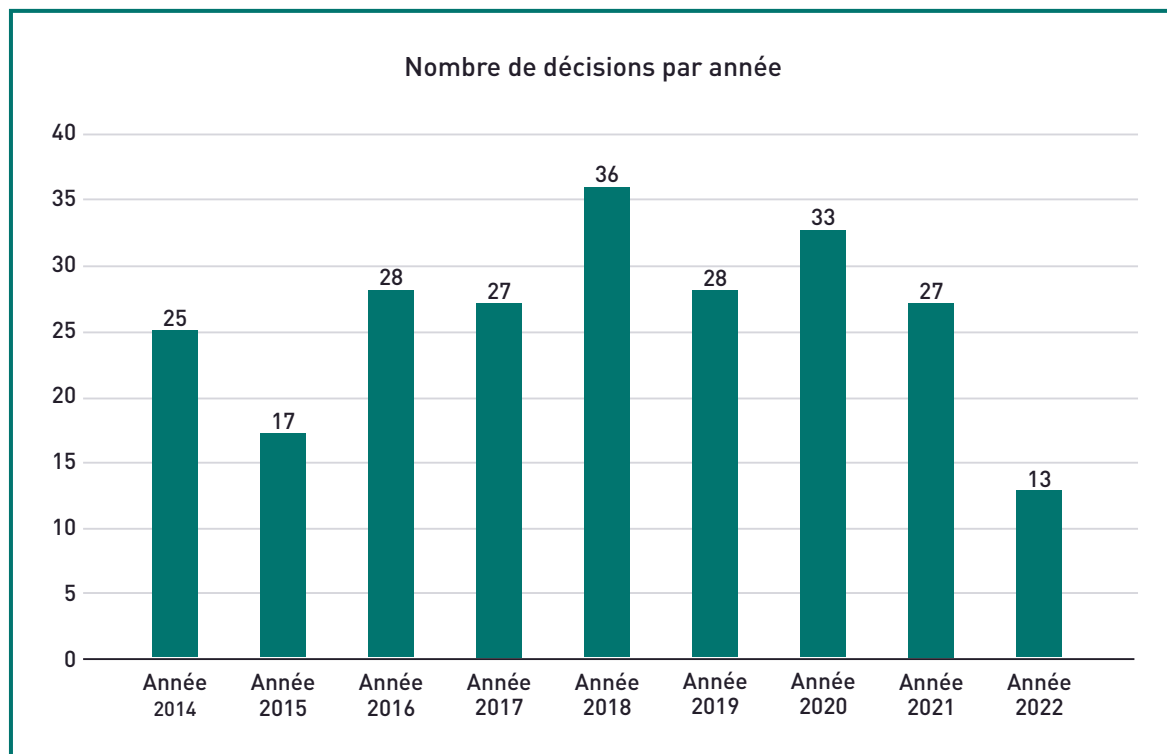
## 1.1. Dossiers traités

### A. Dossiers entrants et décisions

En 2022, la commission a reçu 15 demandes. Ce nombre est en recul par rapport à l'année précédente, où 25 demandes avaient été enregistrées. Nous observons une tendance à la baisse. Depuis sa création en 2013, la commission a reçu en moyenne 24,8 demandes par an.



En 2022, la commission a rendu au total 13 décisions. La tendance à la baisse observée dans les demandes se reflète naturellement dans ce chiffre. En 2021, 27 décisions avaient été rendues, contre 33 en 2020. Au cours des 9 dernières années, la commission a rendu en moyenne 26 décisions par an.



6 des 15 demandes reçues en 2022 ne seront définitivement tranchées qu'en 2023.

4 des 13 décisions rendues en 2022 concernaient des demandes déjà reçues en 2021.

## B. Mode de saisine

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

L'article 338, § 2, alinéa premier, donne tout d'abord la possibilité de soumettre à la commission des relations de travail de plus longue date, et ce, jusqu'à un an à partir de l'entrée en vigueur de la loi ou de l'arrêté royal qui contient la liste des critères spécifiques pour un certain secteur, une certaine catégorie professionnelle ou une certaine profession. Dans ce cas, la demande doit avoir lieu à l'initiative conjointe des parties. En 2022, il n'a pas pu être recouru à cette possibilité étant donné que la loi sur la nature des relations de travail et tous les arrêtés royaux promulgués étaient déjà entrés en vigueur depuis plus d'un an avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Par ailleurs, un indépendant débutant qui fait une demande auprès de sa caisse d'assurances sociales peut introduire une demande dans un délai d'un an après le début de la relation de travail. En 2022, il n'a pas été recouru à cette disposition décrite à l'article 338, § 2, alinéa 2.

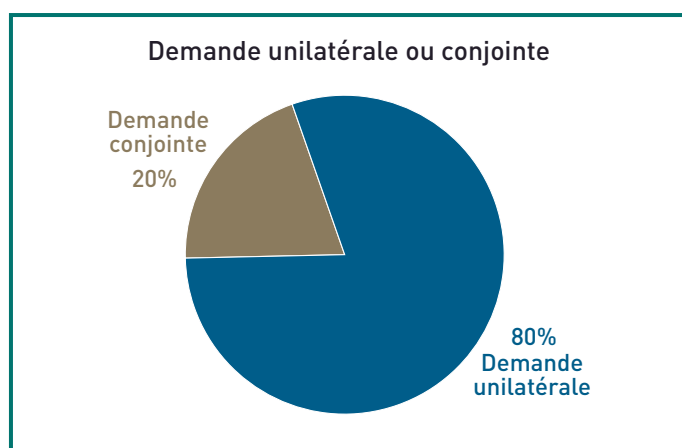


Pour toutes les demandes reçues en 2022, nous avons fait usage de la troisième option offerte par l'article 338, §2. Cet article stipule au troisième alinéa qu'une demande peut être introduite à l'initiative de toute partie à une relation de travail dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et ce dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail.

Dans 12 cas, l'initiative a été prise par une seule partie. Dans 3 dossiers, cette demande a été introduite conjointement par les deux parties : en effet, une demande à l'initiative des deux parties est a fortiori une demande à l'initiative de « toute partie ».

Une partie qui a obtenu une décision de la Commission administrative peut, conformément à l'article 338, § 6, de la loi sur la nature des relations de travail, obtenir une nouvelle décision de cette chambre. Les modifications qui ont été apportées à la relation de travail doivent être expressément indiquées dans le formulaire de demande<sup>1</sup>.

Il n'a pas été fait usage de cette possibilité en 2022.



### C. Secteurs d'activité concernés<sup>2</sup>

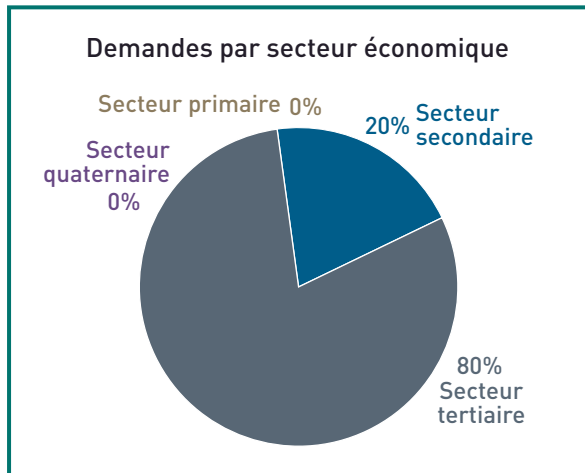
En ce qui concerne les secteurs d'activité, tout comme les années précédentes, il a été constaté que les demandes provenaient de secteurs très divers.

Il est frappant de constater qu'aucun dossier ne concernait le secteur primaire. De même, aucune demande provenant du secteur quaternaire n'a été enregistrée en 2022.

Le secteur tertiaire représentait 12 demandes, tandis que 3 provenaient du secteur secondaire. Tout comme les années précédentes, la part la plus importante revient donc au secteur des services (80 %).

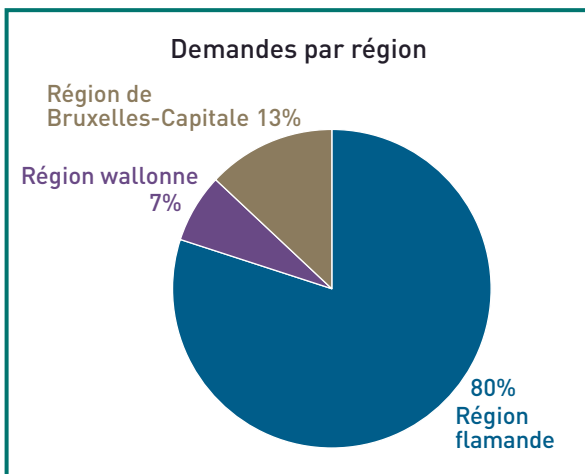
<sup>1</sup> Art. 10 de l'AR du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.

<sup>2</sup> Le secteur primaire comprend l'agriculture et la sylviculture, la pêche et les industries extractives. Il s'agit principalement de secteurs qui se consacrent à la fourniture de produits primaires (matières premières et nourriture). Le secteur secondaire comprend l'industrie, la construction et les entreprises d'utilité publique. Il s'agit de secteurs qui se consacrent au traitement de matières premières. Le secteur tertiaire se compose des services commerciaux. Il s'agit de secteurs de services où la recherche de profits est mise en avant. Le secteur quaternaire comprend les services non commerciaux.



#### D. Répartition géographique des demandes

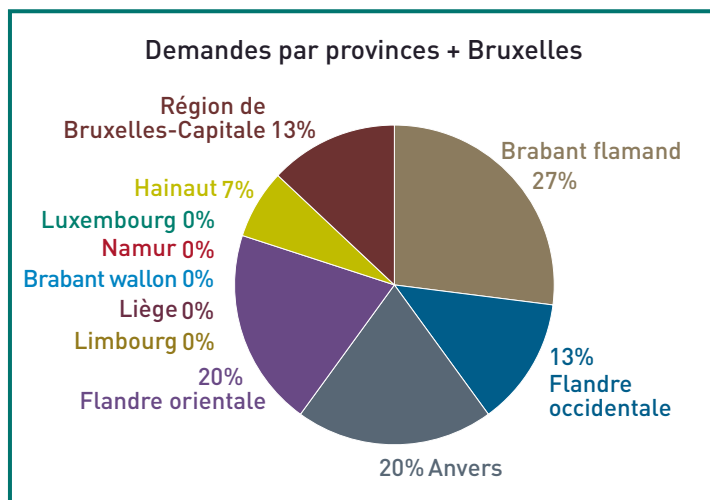
Si nous ventilons les demandes géographiquement, nous constatons qu'avec 12 dossiers (80 %), la Région flamande arrive en tête en 2022. 1 dossier (7 %) provient de la Région wallonne et 2 dossiers (13 %) de la Région de Bruxelles-Capitale.



En Région flamande, 4 demandes provenaient du Brabant flamand, 3 de la Flandre orientale et Anvers et 2 de la Flandre occidentale. Aucune demande ne provenait du Limbourg.

En ce qui concerne la Wallonie, une seule demande a été enregistrée, en provenance du Hainaut. Aucune demande n'a été reçue des provinces de Liège, du Brabant wallon, du Luxembourg et de Namur.

2 demandes provenaient de la Région de Bruxelles-Capitale.

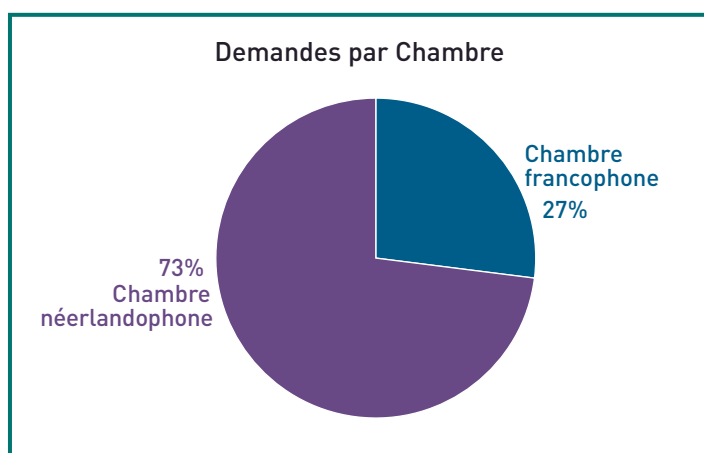


Ensuite, on peut constater qu'en 2022, la Chambre néerlandophone a reçu davantage de demandes que la Chambre francophone. Cette répartition est basée sur la langue dans laquelle la demande a été introduite.

Au total, 4 demandes à traiter ont été reçues par la Chambre francophone, et 11 par la Chambre néerlandophone.

La Chambre francophone traite l'ensemble des dossiers de la Région wallonne (1 dossier), ainsi que les 2 demandes provenant de la Région de Bruxelles-Capitale, qui étaient toutes francophones en 2022. En outre, une demande francophone émanait aussi de la province du Brabant flamand.

La Chambre néerlandophone a traité tous les dossiers des provinces de Flandre orientale, Flandre occidentale, Limbourg et Anvers, ainsi que 3 des 4 dossiers provenant du Brabant flamand (11 au total).



### E. Durée de traitement des demandes

En ce qui concerne la durée de traitement, nous pouvons indiquer que, dans tous les cas, la décision a été prise dans le délai légal prévu à l'article 12 de l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.

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

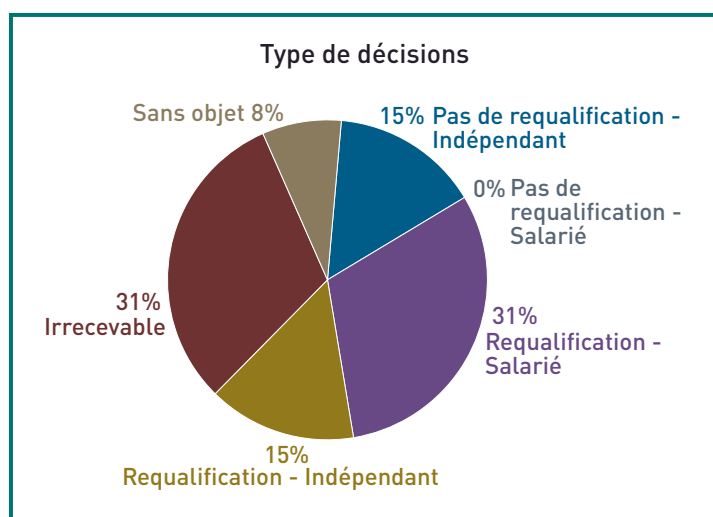
Pour ce qui est des renseignements complémentaires, plusieurs cas se sont présentés :

- des questions complémentaires ont encore été posées par écrit avant de traiter le dossier en séance ;
- des questions complémentaires ont été posées par écrit après le traitement du dossier en séance, ce qui a parfois pu justifier une 2<sup>e</sup> séance ;
- la Commission a demandé des informations complémentaires oralement lors de la séance, ce qui a pu nécessiter une réponse écrite ultérieure du demandeur.

### F. Types de décisions

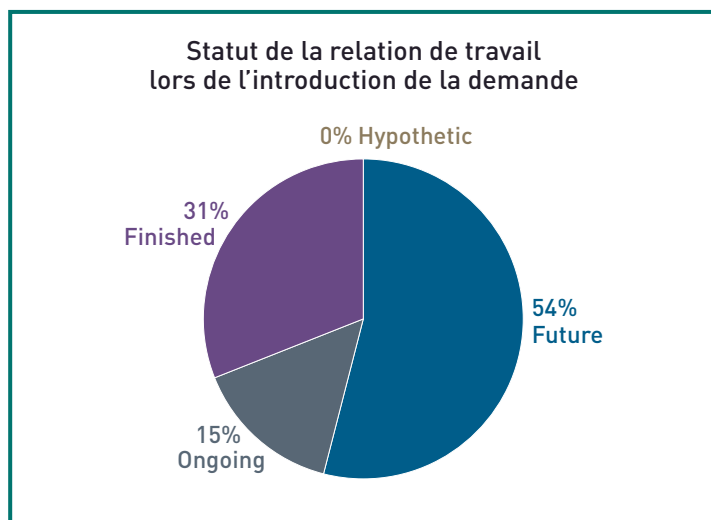
Sur les 13 décisions prises en 2022, 6 décisions sont des décisions de requalification, dont 2 en tant que travailleur indépendant et 4 en tant que travailleur salarié. Dans deux cas, la qualification choisie par les parties a été confirmée. Il s'agissait dans les deux cas d'une collaboration indépendante.

Sur les 5 décisions restantes prises en 2022, 4 sont des décisions d'irrecevabilité et 1 demande a été déclarée sans objet.



## G. Situations de la relation de travail

Lors de l'introduction de la demande, 7 des 13 décisions prises en 2022 concernaient de futures relations de travail, 2 décisions concernaient des relations de travail déjà existantes, 4 décisions concernaient des relations de travail terminées.



### 1.2. Analyse quant au fond

#### A. Généralités concernant les décisions de l'année 2022

En 2022, la Commission a pris une décision dans 13 dossiers. Dans 4 de ces dossiers, la Commission a conclu à l'irrecevabilité de la demande. Dans 1 décision, la Commission a constaté que la demande était devenue sans objet, le demandeur ayant renoncé à la procédure.

Par rapport aux années précédentes, le nombre de demandes irrecevables continue de baisser, mais cette diminution va de pair avec la réduction du nombre total de décisions. Dans ce domaine, on ne peut donc pas encore parler d'une inversion de la tendance. Le taux de demandes irrecevables reste relativement élevé : 30,7 % en 2022.

Dans les 8 dossiers que la Commission a jugés sur le fond, elle a qualifié à 4 reprises la relation de travail de relation de travail fondée sur un contrat de travail, tandis que dans 4 dossiers, la relation de travail a été qualifiée de collaboration indépendante.

Dans 6 de ces dossiers examinés sur le fond, la Commission a rejeté la qualification proposée par les parties. Cela signifie qu'en 2022, une requalification s'imposait dans 75 % des cas. La Commission a proposé une requalification de la relation de travail en contrat de travail dans quatre dossiers, et une requalification en collaboration indépendante dans deux cas.

## B. Analyse des dossiers irrecevables

Dans 4 cas, la Commission a déclaré les demandes irrecevables. Dans l'un de ces cas, en raison du fait que la relation de travail avait déjà pris fin, tout en ayant débuté depuis plus d'un an, de sorte que la demande était tardive<sup>3</sup>. Dans deux cas, la demande a été déclarée irrecevable, car une enquête administrative était en cours ou avait déjà été effectuée par une institution de sécurité sociale compétente<sup>4</sup>. Une demande a été déclarée irrecevable, car le demandeur a négligé de répondre à une demande de renseignements complémentaires de la Commission<sup>5</sup>.

Les demandeurs qui saisissent la Commission après la fin de la relation de travail formulent en réalité une plainte liée au statut social sous lequel ils ont dû effectuer leur travail. La Commission a comme politique de déclarer de telles demandes irrecevables, étant donné que sa compétence se limite à une évaluation préventive de la nature de la relation de travail, soit avant le début de celle-ci, soit au cours de la première année de son exécution. Une fois que la relation de travail a pris fin et qu'un litige apparaît quant à la nature de la relation de travail, la Commission estime qu'il revient aux cours et tribunaux compétents de s'exprimer sur le dossier, le cas échéant après enquête des services d'inspection compétents et/ou des autorités judiciaires compétentes (auditorats du travail).

En 2022, les demandes portant sur des cas où la relation de travail avait déjà pris fin concernaient les secteurs suivants :

- Commerce de gros de matériaux de construction : NACEBEL 46.731.
- Services de courrier : NACEBEL 53.200.

En 2022, la Commission n'a déclaré aucune demande irrecevable au motif qu'il s'agissait d'une relation entre deux personnes morales (sociétés). Lorsqu'une coopération entre deux sociétés a été prévue par le ou les demandeurs, la Commission a, comme par le passé, vérifié s'il ne s'agissait pas d'une simulation. En effet, la Commission s'estime compétente pour évaluer si les informations et les documents soumis indiquent que l'intention réelle des parties est d'établir une relation de travail entre une personne physique agissant en tant que contractant et un donneur d'ordre. C'est le cas lorsqu'il existe, selon la Commission, des éléments qui montrent que la société du contractant n'est qu'un écran pour dissimuler une relation de travail.

La Commission a ainsi conclu dans deux dossiers qu'elle ne pouvait présumer d'une relation entre deux personnes morales, étant donné que le donneur d'ordre n'avait pas encore créé cette société. En outre, les autres éléments ont montré la volonté de poursuivre la relation de travail *intuitu personae*<sup>6</sup>. Dans un dossier, la Commission a jugé que le recours envisagé à une société s'apparentait à une manœuvre<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Décision 243 NL.

<sup>4</sup> Décision 236 NL (enquête ONSS) et 237 NL (enquête INASTI).

<sup>5</sup> Décision 227 NL.

<sup>6</sup> Décisions 235 NL et 246 NL.

<sup>7</sup> Décision 245 NL.

## C. Analyse des dossiers recevables

### Application du droit aux faits

La Commission a pour mission de prendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail spécifique. Il s'agit d'un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique à une ou plusieurs parties engagées dans une relation de travail avant le début de celle-ci ou tout au plus dans l'année qui suit sa mise en place.

La Commission se forge une opinion sur la base des déclarations du demandeur et des pièces qu'il présente. La Commission exerce régulièrement sa compétence pour recueillir des renseignements complémentaires. Dans ce cadre, elle constate une bonne coopération des parties. En 2022, la Commission n'a pu obtenir de réponse à sa demande de renseignements complémentaires que dans un seul dossier<sup>8</sup>.

Comme c'était déjà le cas depuis mars 2020 en raison de la situation sanitaire, la Commission a poursuivi les auditions des demandeurs par vidéoconférence en 2022. La collecte d'informations complémentaires et l'audition du demandeur permettent de clarifier la manière dont les parties exécutent ou entendent exécuter les termes du contrat. Lorsque la relation de travail n'a pas encore commencé, la Commission tient compte de la manière dont l'exécution est prévue et/ou attendue dans son interprétation des clauses contractuelles.

La Commission évalue la nature de la relation de travail en se fondant sur les principes énoncés dans la loi sur les relations de travail. La Commission tient compte de l'interprétation des critères de la loi sur les relations de travail par la Cour de cassation et les tribunaux du travail. La Commission tient également compte de la jurisprudence pertinente relative à la qualification de la relation de travail, même lorsque celle-ci ne concerne pas une disposition de la loi sur les relations de travail.

Dans chaque affaire, la Commission examine toujours en premier lieu si une présomption légale spécifique de contrat de travail ou de collaboration indépendante s'applique. Ce n'était cependant le cas dans aucune des affaires en 2022. La Commission tient également compte des assimilations issues du droit social. C'est ainsi que dans une décision qui concernait la relation entre un chauffeur et une société de transport<sup>9</sup>, elle a examiné si la relation de travail ne relevait pas de l'application de l'article 3, 5°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969<sup>10</sup>.

### Confirmation de la qualité de travailleur indépendant

Dans deux dossiers, la Commission a décidé de confirmer la qualification de collaboration indépendante proposée par les parties.

Le premier dossier portait sur un employé du secteur IT (sciences de la vie) qui souhaitait passer sous statut indépendant tout en continuant de travailler pour son (ancien) employeur, bien qu'avec une autre mission et dans un autre rôle<sup>11</sup>.

8 Décision 227 NL.

9 Décision 225 NL.

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

11 Décision 241 NL.

Le second dossier concernait un sous-traitant d'opérateurs postaux souhaitant faire appel, au moyen d'une plate-forme numérique, à des « *exploitants* » de points poste qui réceptionnent des colis destinés aux habitants du quartier<sup>12</sup>. Dans cette affaire, la Commission a formulé des conditions concernant l'interprétation et l'application d'une série de règles :

- en matière d'horaire de travail, la Commission a précisé que celui-ci devait être limité à la fixation conventionnelle d'heures d'ouverture, sans possibilité pour le demandeur de modifier unilatéralement cet horaire ni de confier à l'exploitant des tâches autres que celles découlant de la visite d'un coursier ou d'un client.
- En ce qui concerne la politique « *3 strikes out* » (ou politique des trois coups) visée, la Commission a précisé que celle-ci devait répondre à une exigence de réciprocité selon laquelle (1) les deux parties disposent d'une même possibilité de mettre fin au contrat après trois « *strikes* », (2) la discussion, l'évaluation et la constatation d'un « *strike* » s'effectue au terme d'une procédure de concertation sur pied d'égalité et (3) que puissent uniquement être considérés comme des « *strikes* » des violations du droit pénal et des manquements à des obligations conventionnelles, à l'exclusion donc des manquements à des ordres ou instructions unilatérales du demandeur.

### Requalification en tant que travailleur salarié

Dans 4 dossiers, la Commission a requalifié la relation de travail en une activité salariée.

Dans 3 de ces 4 cas, il s'agissait de personnes souhaitant passer du statut de travailleur salarié au statut de travailleur indépendant tout en continuant de fournir des prestations à leur (ancien) employeur. Dans ces 3 dossiers, la Commission a jugé une nouvelle fois que les personnes concernées continueraient d'effectuer les mêmes tâches de la même manière, sur le ou les mêmes lieux de travail et avec les mêmes outils de travail<sup>13</sup>. La Commission en a donc conclu que le lien de subordination existant était maintenu, ce qui est incompatible avec la qualification de la nouvelle relation de travail en une collaboration indépendante.

Un dossier concernait une gardienne d'enfants âgée de 18 ans travaillant dans un milieu d'accueil<sup>14</sup>.

La Commission a jugé que les éléments suivants indiquaient un défaut de liberté dans l'organisation du travail et du temps de travail : l'assignation unilatérale de tâches, notamment au moyen d'un planning journalier ; l'exécution régulière de ces tâches en présence de la donneuse d'ordre, permettant à cette dernière de suivre l'exécution de ces tâches et de donner des instructions concernant celles-ci ; la fixation et la modification unilatérale de l'horaire sans consulter la gardienne. La Commission a fait remarquer que ces éléments témoignaient également d'une réelle possibilité de contrôle hiérarchique, notamment au vu du jeune âge de la gardienne et du fait qu'elle n'avait été recrutée que pour sa main-d'œuvre et non en raison de son expertise particulière.

### Confirmation de la qualité de travailleur salarié et requalification en tant que travailleur indépendant

La Commission n'a confirmé dans aucun dossier la qualité de travailleur salarié proposée. En revanche, elle a procédé dans 2 dossiers à une requalification en qualité de travailleur indépendant.

<sup>12</sup> Décision 239 NL.

<sup>13</sup> Décisions 235 NL, 245 NL et 246 NL.

<sup>14</sup> Décision 234 NL.



Le premier dossier concernait l'actionnaire majoritaire d'une entreprise de transport qui avait dirigé cette entreprise par le passé<sup>15</sup>. Il effectue encore à l'occasion des missions de transport pour l'entreprise, qui est désormais dirigée par son fils. Au vu des pièces justificatives et des déclarations, la Commission a jugé que l'entreprise était en réalité toujours dirigée conjointement et que les ordres n'étaient pas donnés de manière unilatérale par le fils à son père, mais en concertation. Le père intervient uniquement lorsqu'il le souhaite, pour dépanner l'entreprise. Dans ces circonstances, la Commission estime qu'il n'existe aucun lien de subordination indiquant l'existence d'un contrat de travail.

Le second cas portait sur le dossier d'une personne qui souhaitait entrer au service de la société dont elle était elle-même actionnaire, mais dont l'épouse avait l'usufruit de ces actions et était également directrice de la société. La Commission a fait remarquer que la société ne gère que son propre patrimoine (constitué ou à constituer) et a précisé que le demandeur et son épouse (et ensuite leurs éventuels héritiers) étaient les bénéficiaires de ce patrimoine. Compte tenu du contexte particulier de cette affaire, la Commission a considéré qu'une réelle possibilité que l'épouse exerce une autorité sur le demandeur était exclue.

## D. Conclusion et propositions d'amélioration

La Commission a poursuivi ses travaux en 2022 en continuant d'appliquer les bonnes pratiques des années précédentes. Aucun nouveau problème n'a été découvert en 2022 qui n'ait été identifié dans des rapports annuels antérieurs. La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a permis de remédier à un certain nombre de choses. En raison de cette modification de la loi, qui a également réformé en profondeur le fonctionnement de la Commission, il semble à la fois inutile et prématuré de formuler dès à présent des propositions d'amélioration.

Deux constatations méritent toutefois d'être mentionnées pour 2022 :

- En 2022, seule la Chambre néerlandophone a eu à traiter des demandes sur le fond. Fait remarquable : aucune demande recevable n'a été reçue du côté francophone. La raison de cette situation n'est pas claire.
- En 2022, les décisions de la Commission aboutissant à une qualification de la relation de travail différente de celle envisagée par le ou les demandeurs ont été plus fréquentes. Ceci s'explique probablement par la spécificité des dossiers soumis à la Commission cette année et des faits qui les sous-tendent.

La Commission tient à souligner que, malgré ces constatations, ses décisions de l'année écoulée ont une fois de plus contribué à la sécurité juridique. La Commission parvient à fournir rapidement aux parties engagées dans une relation de travail, ou à l'une d'entre elles, une réponse quant à la nature de la relation de travail. Le faible nombre de procédures de recours montre que les décisions de la Commission sont largement acceptées, du moins par la ou les parties concernées par la procédure de ruling. Il en va apparemment de même lorsque la Commission décide de procéder à une requalification. Aucun recours n'a été introduit à l'encontre des 6 décisions prises en ce sens par la Commission.

La procédure devant la Commission est non seulement de courte durée (en particulier si on la compare aux procédures judiciaires), mais aussi très accessible. Certains demandeurs s'adressent à la Commission après avoir effectué des recherches personnelles sur leur statut social (par exemple sur l'Internet). Ils saisissent donc la Commission sans avoir préalablement demandé l'avis d'un

<sup>15</sup> Décision 225 NL.

conseiller juridique. En outre, dans la suite de la procédure (réponse à des questions écrites ou orales), de nombreux demandeurs agissent seuls sans être représentés ou assistés par un avocat.

Les membres de la Commission se tiennent bien entendu à la disposition des responsables politiques pour leur fournir des explications complémentaires sur le fonctionnement et les activités de la Commission. La Commission souligne toutefois que la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, a substantiellement réformé le fonctionnement de la Commission. Les leçons du passé ne seront dès lors plus nécessairement applicables à l'avenir.

Bruxelles, mars 2023.

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

Ses présidents,

Jérôme Martens

Koen Nevens

## 2. CADRE HISTORIQUE ET JURIDIQUE

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

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

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

Ces critères généraux sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

Les articles relatifs à la Commission Administrative sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

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

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

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

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

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

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

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

La Commission Administrative est ainsi devenue effectivement opérationnelle.

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

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

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

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

La composition de la Commission a été changée par les AR du 18 octobre 2013, du 10 février 2015, du 12 novembre 2015, du 12 juin 2019, 3 juin 2020, du 4 juin 2021 et du 2 septembre 2021.

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a fondamentalement modifié la loi sur les relations de travail.

Le chapitre 4 de cette loi insère un nouveau chapitre V/2 dans la loi sur les relations de travail. Ce chapitre contient une présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres.

Outre les règles concernant l'économie de plateformes, le chapitre 15 établit de profondes modifications en ce qui concerne le fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.

Ainsi, outre les décisions, la Commission devient également compétente pour émettre des avis. Ces avis ne sont pas contraignants à l'égard des institutions représentées au sein de la Commission et des caisses d'assurances sociales.

Ces deux chapitres sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## 3. LÉGISLATION

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

#### TITRE XIII. - Nature des relations de travail

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **Art. 329.**

§1<sup>er</sup>. Une Commission Administrative de la relation de travail est instituée avec plusieurs chambres.

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

Chaque chambre est présidée par un magistrat professionnel.

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

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

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

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

**Art. 330.**

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

### CHAPITRE III. - Principes

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

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

- 1) l'article 2, §1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, §1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§1<sup>er</sup> et 2, de l'arrêté royal n° 38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions ;
- 2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.

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

### CHAPITRE IV. - Les critères généraux

**Art. 333.**

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

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;

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

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

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

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

## CHAPITRE V. - Les critères spécifiques

Section 1<sup>re</sup>.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

### Art. 334.

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

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

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

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

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

Section 2.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>



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

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

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

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

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

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

Section 3.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

**Art. 336.**

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

Section 4.

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

**Art. 337.**

<Abrogé par L 2012-08-25/07>

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

**Art. 337/1.**

§1<sup>er</sup>. Ce chapitre est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre suivant :

1. l'exécution des activités énumérées à l'article 20, §2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992, relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée ;
2. l'exercice de l'activité consistant à effectuer pour le compte de tiers, toutes sortes de surveillance et/ ou des services de garde ;
3. le transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et le transport de personnes avec un handicap ;

4. les activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, qui ne sont pas déjà visées au 1<sup>o</sup>.

§2. La liste prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> peut être élargie par le Roi après avoir demandé l'avis :

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

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

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

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

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

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

Par relations de travail familiales, on entend :

- a) les relations de travail entre des parents et des alliés jusqu'au troisième degré inclus et entre des cohabitants légaux au sens de la loi du 23 novembre 1998 instaurant la cohabitation légale ;
- b) les relations de travail entre une société et une personne physique, celle-ci étant un parent ou un allié jusqu'au troisième degré inclus ou un cohabitant légal soit de celui qui à lui seul, soit de ceux qui ensemble détiennent plus de 50 pour cent des actions de la société en question.

### **Art. 337/2.**

§1<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant. Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi.

§3. Le Roi peut, selon la même procédure que celle prévue à l'article 335, prévoir des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine, et qui remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1<sup>er</sup>. Ces critères doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec une dépendance socio-économique ou une subordination juridique.

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

### Art. 338.

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

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

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

Ces décisions peuvent enfin être rendues à l'initiative de toute partie à une relation de travail ou à une relation de travail envisagée dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est

incertain, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail. Dans ce cadre, les règles et modalités de la mission des caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38 seront arrêtées par le Roi.

§3. Aucune décision ne peut être donnée :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CHAPITRE VII. - Dispositions finales

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

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

### **Art. 340.**

§1<sup>er</sup>. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au §6, la rectification des cotisations de sécurité sociale dues s'appliquera pour la période antérieure à la requalification depuis

l'entrée en vigueur, le cas échéant, de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 et 337/2 applicable à la relation de travail concernée et compte tenu du délai de prescription de l'article 42 de la loi du 27 juin 1969 et de l'article 16 de l'arrêté royal n° 38.

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

De même, dans ces hypothèses, les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants, demeurent acquises et ne pourront être récupérées par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée. Sans préjudice des barèmes salariaux, la rémunération mensuelle du travailleur salarié, hors cotisations patronales de sécurité sociale et avant déduction du précompte professionnel, est réputée être égale à la moyenne mensuelle des revenus attribués en tant que travailleur indépendant et diminuée de la moyenne mensuelle des cotisations de sécurité sociale dues à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.

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

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

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

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

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

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

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

- affiliation volontaire de l'employeur auprès de l'Office national de sécurité sociale lorsque cette affiliation prend cours au plus tard à l'expiration du délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi ou par les arrêtés royaux prévus dans les articles 334, 337/1 et 337/2 applicables à la relation de travail concernée ;

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

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

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

## CHAPITRE VIII. - Entrée en vigueur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 3.** §1<sup>er</sup>. Les présidents et les membres sont nommés pour un mandat renouvelable de six ans. Les membres sont nommés pour l'ensemble des chambres.

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

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

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

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

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

**Art. 6.** §1<sup>er</sup>. Le président arrête l'ordre du jour des séances.

Le président est chargé de :

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

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

Le premier président est chargé de :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Les personnes suivantes sont nommées comme membres francophones de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail :

- a) comme président : M. Jean-François Neven, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles ;
- b) comme membres effectifs :  
Mme Marie-Hélène Vrielinck comme représentant de l'Office National de Sécurité sociale ;  
M. Julien Bartholomé comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;  
M. Christian Dekeyser comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;  
Mme Muriel Galerin comme représentant de l'Institut National d'assurances sociales pour Travailleurs indépendants ;
- c) comme suppléants : M. Ylber Zejnullahu comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Politique sociale ;  
Mme Anne-Cécile Schreuer comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.  
M. Frédéric Sauvage comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;  
M. Vincent Franquet comme représentant de l'Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants.

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

- a) comme président : M. Lieven Lenaerts, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles ;
- b) comme membres effectifs :  
Mme Pascale Mylemans comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Politique sociale ;  
M. Chris Vanlaere comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;  
M. Sven Vanhuyse comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;  
M. Erwin Tavernier comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour Travailleurs indépendants ;
- c) comme suppléants :  
M. Wim Brouckaert comme représentant de l'Office national de Sécurité sociale ;  
Mme Sarah Depuydt comme représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;  
M. Wim De Booser comme représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Indépendants ;  
M. Joseph Morren comme représentant de l'Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants.

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

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre effectif néerlandophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Chris Vanlaere.

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

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

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

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

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre suppléant francophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à Mme Anne-Cécile Schreuer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre effectif francophone de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Julien Bartholomé.

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

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

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

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

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Les personnes suivantes sont nommées comme membres francophones de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail :

a) comme président :

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

b) comme membres effectifs :

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

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

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

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

c) comme suppléants :

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

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

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

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

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

a) comme président :

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

b) comme membres effectifs :

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

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

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

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

c) comme suppléants :

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

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

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

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

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

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



### 3.8. Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de président néerlandophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Lieven Lenaerts.

**Art. 2.** Est nommé à titre de président néerlandophone de la même Commission, M. Koen Nevens, en remplacement de M. Lieven Lenaerts dont il achève le mandat.

**Art. 3.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

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

### 3.9. Arrêté royal du 4 juin 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre suppléante francophone de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est accordée à Mme Céline Du Bled.

**Article 2.** Est nommée à titre de membre suppléante francophone de la même Commission, Mme Aurore Léonet, comme représentante du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, en remplacement de Mme Du Bled dont elle achève le mandat.

**Article 3.** Le présent arrêté entre en vigueur le 11 janvier 2021.

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

### 3.10. Arrêté royal du 2 septembre 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail

**Article 1<sup>er</sup>.** Démission de son mandat de membre suppléant francophone de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail est accordée à M. Vincent Franquet.

**Article 2.** Est nommé à titre de membre suppléant francophone de la même Commission, M. Séverin Gunumana-Shatangiza, comme représentant de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, en remplacement de M. Vincent Franquet, dont il achève le mandat.

**Article 3.** Le présent arrêté entre en vigueur le 19 mai 2021.

**Article 4.** Le Premier ministre, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le ministre qui a la Coordination de la lutte contre la Fraude dans ses attributions, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a la Justice dans ses attributions et le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

### 3.11. Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant

**Article 1<sup>er</sup>.** §1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par « *l'agent de gardiennage* », l'agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 1<sup>er</sup>.** §1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1. « *la loi* » : la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;
2. « *l'entreprise* » : l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts.

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

1. l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 18 mai 1973 instituant la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et fixant sa dénomination et sa compétence ;
2. l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 4 mars 1975 instituant la Commission paritaire de la construction, fixant sa dénomination et sa compétence et en fixant le nombre de membres ;
3. l'article 1<sup>er</sup>, §1<sup>er</sup>, 1), de l'arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres ;
4. l'article 1<sup>er</sup>, 1), de l'arrêté royal du 13 mars 1985 instituant des sous-commissions paritaires des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres.

**Art. 2.** Les critères visés à l'article 337/2, §1<sup>er</sup>, de la loi sont remplacés comme suit :

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

1. à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
2. à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,
3. à défaut de responsabilité personnelle, autre que portant sur un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle, appréciée le cas échéant notamment en fonction du cahier des charges ou de tout autre engagement, vis-à-vis des travaux réalisés ;

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

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

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

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

- f) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant, comme c'est notamment le cas lorsqu'il n'est pas fait usage de certains éléments visibles caractérisant l'entreprise, tels des logos, lettrages sur véhicules, panneaux d'affichage ou slogans publicitaires ;
- g) travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- h) travailler dans des locaux situés hors chantier ou avec du matériel dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire, comme c'est notamment le cas lorsqu'il est travaillé dans des locaux affectés à des fins d'entreposage ou d'atelier ou avec des véhicules, matériel ou outillage dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire, qu'il n'a pas pris en leasing ou qui ont été mis à sa disposition par le cocontractant ;
- i) ne pas travailler de manière autonome vis-à-vis des équipes de travail du cocontractant ou de l'entreprise au sein de laquelle l'exécutant des travaux a la qualité d'associé actif.

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne les pépinières ainsi que la floriculture et la culture des plantes ornementales, on entend par la culture entre autres les actions de : semer, planter, repiquer, empoter, repoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, étêter, ainsi que l'exécution de

tous les autres travaux ou actions similaires possibles, aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c'est-à-dire des plants qui au moment de l'achat ont déjà évolué dans une certaine mesure.

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

**Art. 2.** Les critères visés à l'article 337/1, §1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 est élargie aux activités visées à l'article 1<sup>er</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article. 2.** Les critères visés à l'article 337/2, §1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

g) sauf pour ce qui concerne les accords commerciaux relatifs à la publicité sur le matériel tracté, ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;  
h) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou travailler principalement avec un véhicule motorisé dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location, ou qui est mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

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

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

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

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

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

- a) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
  - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou ;
  - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- b) défaut dans le chef de celui qui effectue le transport, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- c) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- d) défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
- e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;
- f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de celui qui effectue le transport ;
- g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du transport convenu ;
- h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- i) effectuer des transports au moyen d'un véhicule dont celui qui effectue le transport n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas pris en leasing et/ou au moyen d'un véhicule mis à sa disposition, financé ou garanti par un cocontractant.

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

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Le règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, annexé au présent arrêté, est approuvé.

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

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

### 3.18. Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (extrait)

#### CHAPITRE IV - Economie de plateforme

##### Section 1.

Modifications du Titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

**Art. 13.** Dans l'article 332, alinéa 1<sup>er</sup>, la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, les mots « *ou au chapitre V/2* » sont insérés entre les mots « *conformément au chapitre V/1* » et les mots « *et que cette présomption* ».

**Art. 14.** Dans le Titre XIII de la même loi, il est inséré un chapitre V/2 intitulé « *Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres* ».

**Art. 15.** Dans le chapitre V/2 inséré par l'article 13, il est inséré un article 337/3 rédigé comme suit :

« Art. 337/3. **§ 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent article, on entend par :

1° « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » : le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;

b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif ;

2° « *le travailleur de plateforme* » : tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées ;

3° « *l'exploitant de plateforme* » : la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.

**§ 2.** Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail 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 qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis :

1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

**§ 3.** La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties. »

**Art. 16.** Dans l'article 339, de la même loi, l'alinéa 1<sup>er</sup>, est complété par les mots « *et au chapitre V/2* ».

**Art. 17.** Dans le chapitre VII, modifié par la loi du 25 août 2012, il est inséré un article 342/1, rédigé comme suit :

« Art. 342/1. Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale ».

**Art. 18.** La présente section entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## CHAPITRE XV - Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

**Art. 70.** A l'article 329 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois de 25 août 2012 et 7 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est complété par les mots « *nommé au sein d'une juridiction du travail visée à l'article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d'une juridiction du travail. Il n'a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés* » ;

2° paragraphe 6 est complété par les mots « *et des experts d'une autre institution publique concernée* ».

**Art. 71.** Dans le Titre XIII de la même loi, l'intitulé du chapitre VI, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, est remplacé par ce qui suit :

### Chapitre VI - Les avis et les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative

**Art. 72.** Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 1<sup>re</sup>, comprenant l'article 338, intitulée « *Dispositions générales* ».

**Art. 73.** Dans la section 1<sup>re</sup>, insérée par l'article 72, l'article 338 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 338. **§ 1<sup>er</sup>.** Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

**§ 2.** Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, 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, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

**§ 3.** Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.

**§ 4.** Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant ses avis et décisions.



**§ 5.** Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue :

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

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

**§ 6.** Afin de donner les avis ou de rendre les décisions, la Commission administrative traite des données suivantes : coordonnées du demandeur (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national) ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de l'autre partie (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national). Seuls les membres de la Commission administrative ont accès à ces données. Ces données sont conservées pendant une durée de 3 ans à compter de la date à laquelle l'avis ou la décision ont été rendus. »

**Art. 74.** Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 2 intitulée « *Les avis* ».

**Art. 75.** Dans la section 2, insérée par l'article 74, il est inséré un article 338/1 rédigé comme suit :

« Article 338/1. Les avis ne lient pas les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38.

En cas de demande d'avis, la procédure devant la commission administrative n'est pas contradictoire.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi ».

**Art. 76.** Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 3 intitulée « *Les décisions* ».

**Art. 77.** Dans la section 3, insérée par l'article 76, il est inséré un article 338/2 rédigé comme suit :

« Art. 338/2. § 1. Par dérogation aux délais prévus à l'article 338, § 2, les décisions peuvent également être rendues à l'initiative de la partie qui s'est vue notifiée un avis de la commission sur la base de l'article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis, ou à l'initiative des parties ensemble dans le même délai.

**§ 2.** En cas de saisine de la commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n'est pas manifestement irrecevable, l'autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.

En vue de donner une certaine publicité, et le cas échéant, de donner aux personnes concernées travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la possibilité de regrouper les demandes connexes afin qu'elles soient examinées ensemble, la commission administrative informe

le Conseil national de travail des demandes de décisions visées à l'article 338, § 2, dans le respect du droit au respect de la vie privée. A cette fin, le nom des travailleurs ou collaborateurs n'est pas mentionné. Seuls sont renseignés le nom de l'entreprise ainsi que les éléments de fait pertinents nécessaires à la détermination de la relation de travail. Seuls les membres du Conseil national du travail ont accès aux données. Les données sont conservées par le Conseil national du travail pendant la durée de la procédure.

Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

**§ 3.** La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d'un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.

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

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

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

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

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

Le juge peut, avant dire droit quant au fond, décider que le recours aura un caractère suspensif ou non à l'égard des parties à la relation de travail et des institutions de sécurité sociale qui siègent au sein de la commission. La partie requérante peut, à cet effet, faire amener la cause devant le juge à tout stade de la procédure par simple demande écrite déposée ou adressée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, plus un; le greffier convoque les parties et le cas échéant, leur avocat par pli simple ou, lorsque la partie a fait défaut à l'audience d'introduction et qu'elle n'a pas d'avocat, par pli judiciaire. Un exemplaire de la demande est joint à cette convocation.

Le juge se prononce en fonction de la motivation de la décision contestée et des effets qu'elle pourrait avoir en l'absence de suspension ou non de son exécution durant la procédure.

La décision est notifiée aux institutions de sécurité sociale par pli judiciaire adressé dans les huit jours de son prononcé.

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

La saisine des cours et tribunaux s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation ».

**Art. 78.** L'article 340, de la même loi, modifié par la loi du 25 août 2022 est abrogé.

**Art. 79.** A l'article 341, de la même loi, les mots « *dans le cas visé à l'article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate* » sont remplacés par les mots « *dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre, la Commission constate par décision* ».

**Art. 80.** Ce chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## 4.

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

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

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

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

**Article 4.** Le président de chaque chambre fixe la date précise et l'heure des réunions de sa chambre. Il détermine l'ordre du jour des réunions. Il ouvre et clôt les réunions, dirige et clôt les débats. Il veille au bon déroulement de l'audience et au respect du présent règlement d'ordre intérieur, de l'arrêté fonctionnement et de la loi relations de travail. Il est chargé de transmettre chaque année pour le 31 mars un rapport d'activité aux ministres compétents. Il dispose à cet effet des compétences requises.

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

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

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

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

**Article 9.** Le quorum de présence est atteint lorsque la majorité des membres de la chambre concernée sont présents ou représentés. S'il n'est pas atteint, la chambre concernée ne peut rendre de décision

mais peut toutefois entendre les personnes - parties à la relation de travail ou experts -, qui ont été convoquées.

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

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

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

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

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

**Article 15.** Les données transmises à la Commission seront traitées confidentiellement et conservées en un lieu sûr de sorte qu'elles soient inaccessibles pour les tiers. Elles peuvent uniquement être consultées par les présidents, les membres et le personnel du secrétariat de la Commission, ainsi que par la ou les parties à la relation de travail ou leurs mandataires pour ce qui concerne leur dossier personnel. Ces dossiers personnels peuvent être consultés par la ou les parties à la relation de travail ou leurs mandataires, sur place, uniquement sur rendez-vous pris au préalable auprès du secrétariat.

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

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

**Article 18.** Les décisions rendues par la Commission seront notifiées par courrier recommandé aux parties concernées au plus tard dans le mois qui suit le jour où elles ont été prises. Les décisions mentionnent qu'un recours peut être introduit devant le tribunal du travail compétent, dans le mois de la notification.

## 5. DÉCISIONS

### 5.1. Dossier n° 225 – Secteur d'activité : Transports routiers de fret (NACEBEL 49.410)

Verzoekende partijen:

- 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 30 juni 2021 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Er werden geen stukken bijgevoegd.

De Administratieve Commissie vroeg verschillende malen bijkomende inlichtingen aan de heer X. De Commissie ontving de laatste inlichtingen op 16 januari 2022. De heer X bezorgde op dat ogenblik ook het verslag van de bijzondere algemene vergadering van de vennootschap Y bvba van 23 december 2020.

De Commissie stelde 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 ging derhalve over tot behandeling van de aanvraag.

#### **Beoordeling door de Commissie**

##### **Werknemer of zelfstandige?**

1.- De heer X is meerderheidsaandeelhouder van de vennootschap BV Y (174 van 250 aandelen). Tot en met 31 december 2020 was hij statutair zaakvoerder van deze vennootschap. Sedertdien is zijn zoon Z statutair zaakvoerder. Deze bezit ook de overige aandelen, en is dus minderheidsaandeelhouder.

De vennootschap exploiteert een transportonderneming. A is vervoersmanager.

De heer X richt zich tot de Commissie omdat hij duidelijkheid wil bekomen over de arbeidsrelatie die hij vanaf 1 januari 2021 is aangegaan met de eigen vennootschap BV Y. Het is met name zo dat hij sinds zijn uittreding als statutair zaakvoerder zijn zoon nog bijstaat. Deze bijstand houdt ook in dat hij sinds zijn pensionering nu en dan transportopdrachten uitvoert als vrachtwagenchauffeur. De partijen doen dit voorsnog op grond van dagcontracten waarvoor een dimona-aangifte wordt gedaan.

2.- 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 Arbeidsrelatieswet)

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de werknemer zich ertoe verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van de werkgever (Artt. 2, 3, 4 en 5 Arbeidsovereenkomstenwet; Art. 328, 5°, a) Arbeidsrelatieswet). Uit deze definitie blijkt dat het element 'gezag' een essentieel bestanddeel is van deze overeenkomst, en deze overeenkomst onderscheidt van een samenwerking op zelfstandige basis (zie o.a. Cass. 3 mei 2004, *RW* 2004- 2005, 1220; Cass. 4 februari 2013, *Arr. Cass.* 2013, 336).

Volgens het Hof van Cassatie is er sprake van gezag wanneer een persoon in feite gezag kan uitoefenen over andermans handelingen (zie o.a. Cass. 11 januari 1978, *Arr. Cass.* 1978, I, 558; Cass. 18 mei 1981, *Arr. Cass.* 1981, II, 1080; Cass. 27 april 1998, *Arr. Cass.* 1998, 213; Cass. 10 september 2001, *Arr. Cass.* 2001, 1416; Cass. 14 januari 2002, *Arr. Cass.* 2002, 127; Cass. 4 februari 2013, *Arr. Cass.* 2013, 336). Het komt er bij de beoordeling van het bestaan van een arbeidsovereenkomst dus op aan te beoordelen of de ene partij de mogelijkheid heeft gezag uit te oefenen op de uitvoering van de arbeid van de andere partij (Cass. 29 september 2006, *RW* 2007-2008, 781).

De beoordeling van het bestaan van een gezagsverhouding gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn: (a) de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 331 wordt uitgevoerd; (b) de vrijheid van organisatie van de werktijd; (c) de vrijheid van organisatie van het werk; (d) de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

De Commissie voegt hieraan toe dat een persoon die aandeelhouder is in een vennootschap met deze vennootschap een arbeidsovereenkomst kan aangaan, maar dat de omstandigheden wel van die aard moeten zijn dat er daadwerkelijk een juridische gezagsverhouding bestaat. De mogelijkheid tot gezagsuitoefening moet reëel zijn en mag in elk geval niet louter fictief zijn (zie en vgl. 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 de aandeelhouder als werknemer effectief ondergeschikt is aan een orgaan, een lasthebber of een aangestelde van de vennootschap (zie en vgl. Cass. 30 mei 1988, *Arr. Cass.* 1987-88, 1260).

3.- De Commissie is van oordeel dat de arbeidsrelatie tussen de heer X en de vennootschap Y bvba niet gekenmerkt wordt door een juridische gezagsverhouding. Immers, de aanvrager verklaarde dat hij als meerderheidsaandeelhouder nog steeds betrokken is bij het beleid en het beheer van de onderneming. Hij verklaarde dat er collegiaal wordt opgetreden met de nieuwe bestuurder in relatie tot de klanten, in het personeelsbeheer en -beleid bij aanwervingen. Hij stuurt samen met de bestuurder de planning en de organisatie van de transporten.

Uit zijn verklaring komt niet naar voor dat de bestuurder, de vervoersmanager of één van de werknemers (aangestelden) van de transportonderneming enig gezag over hem uitoefenen of kunnen uitoefenen. Wel integendeel, zijn positie van meerderheidsaandeelhouder en de vaderzoonrelatie tot de bestuurder,

maakt het volgens de Commissie feitelijk onmogelijk dat de bestuurder van de vennootschap, of enige andere persoon binnen de onderneming, enig gezag zou uitoefenen over de aanvrager. Uit de verklaring van de aanvrager komt duidelijk naar voor dat er eigenlijk sprake is van een geleidelijke overdracht van een familieonderneming, veeleer dan dat de aanvrager thans in die mate is teruggetreden dat hij in ondergeschikt verband zou werken.

De Commissie besluit dan ook dat de arbeidsrelatie tussen de aanvrager en de vennootschap BV Y als een zelfstandige samenwerking gekwalificeerd moet worden.

### **Met werknemer gelijkgestelde?**

4.- De commissie wijst erop dat de RSZ-wet van 27 juni 1969 niet alleen van toepassing is op werknemers, maar ook op personen die met werknemers worden gelijkgesteld. In dat laatste geval wordt de opdrachtgever zelf ook gelijkgesteld met een werkgever (zie art. 1, §1, 1<sup>o</sup>, b en Artikel 2 § 1, 1<sup>o</sup>).

De Koning heeft met andere woorden de bevoegdheid en de mogelijkheid om ook zelfstandigen, die niet onder gezag werken, maar die niettemin in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten, gelijk te stellen met werknemers. Het was de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever om via de mogelijkheid van gelijkstelling bescherming te bieden aan kwetsbare arbeidskrachten: *“Wegens een enkel theoretische onafhankelijkheid zijn ze wederrechtelijk aan de regeling voor de sociale zekerheid onttrokken terwijl ze in feite op dezelfde wijze hun arbeid verrichten als de werknemers”* (MvT, Parl. St. Senaat 1968-1969, nr. 18, 3).

Het Hof van Cassatie heeft in verschillende arresten uitdrukkelijk overwogen dat de verruiming van het toepassingsgebied van de RSZ-wet betrekking heeft op personen die niet onder het gezag van een werkgever arbeid verrichten (zie o.a. Cass. 10 april 1989, *Arr. Cass.* 1988-89, 898; Cass. 21 juni 1993, *JTT* 1993, 376; Cass. 23 mei 2005, *JTT* 2005, 389; Cass. 19 juni 2006, *JTT* 2007, 122. Zie voorts ook Cass. 20 oktober 2008, *JTT* 2009, 72).

Een zelfstandige wordt ingevolge de hierboven aangehaalde bepalingen niet onweerlegbaar vermoed verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst, maar wordt onderworpen aan de RSZ-wet omdat hij eenvoudigweg voldoet aan de voorwaarden die de Koning heeft bepaald voor een verruiming van het toepassingsgebied van het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers (GwH, nr. 118/2016, 22 september 2016).

5.- Artikel 3, 5<sup>o</sup> van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet bepaalt dat het toepassingsgebied van die wet wordt verruimd tot:

De personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming opgedragen wordt, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer, alsmede tot die ondernemer.

De voorwaarden eigen aan deze gelijkstelling zijn de volgende:

- een (natuurlijk) persoon verricht vervoer van goederen;
- dat hem door een onderneming wordt opgedragen;
- door middel van een voertuig waarvan hij geen eigenaar is, of waarvan de financiering wordt gedaan of gewaarborgd door de ondernemer in wiens opdracht wordt gereden.



Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat het met opdrachten belast worden geen gezagsverhouding veronderstelt en/of noodzaakt (cf. Cass. 21 juni 1993, *JTT* 1993, 376; Cass. 23 mei 2005, *JTT* 2005, 389).

6.- Uit de verklaringen van de aanvrager blijkt dat hij soms vervoer van goederen verricht voor de vennootschap Y bvba. Hij doet dit als natuurlijke persoon en met een voertuig dat eigendom is van de vennootschap.

De Commissie is echter van oordeel dat dit vervoer hem als dusdanig niet wordt opgedragen door de transportonderneming. Immers, zoals hierboven reeds werd aangehaald, blijkt uit zijn verklaring dat hij tot op heden nog steeds samen met zijn zoon, op collegiale wijze, de planning en de organisatie van de transporten regelt. Hij bepaalt en verdeelt binnen de transportonderneming dus samen met zijn zoon zelf de transportopdrachten. De aanvrager gaf ook uitdrukkelijk te kennen dat hij slechts transportopdrachten op zich neemt wanneer uit de opgemaakte planning blijkt dat er een tekort aan chauffeurs is. Op die manier helpt hij de onderneming en zijn zoon uit personeelsnood. Hij gaf uitdrukkelijk te kennen dat hij zelf bepaalt of en wanneer hij een opdracht op zich neemt.

De wettelijke vereiste dat het vervoer gebeurt “*in opdracht*” van de transportonderneming, noodzaakt geen gezagsverhouding, maar vereist volgens de Commissie wel dat de vervoerder in feite wordt aangestuurd door een andere persoon dan hemzelf. Dat is in deze zaak, gelet op de positie van de aanvrager binnen de transportonderneming, niet het geval.

De Commissie besluit dan ook dat de aanvrager op grond van artikel 3,5° van het voornoemde KB niet gelijkgesteld kan worden met een werknemer.

### **Beslissing van de Commissie**

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

**beslist**, 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 tussen de aanvrager en de BV Y gekwalificeerd moet worden als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, en niet als een arbeidsovereenkomst,**

**dat de prestaties die dhr. X verricht voor BV Y ook niet, op grond van artikel 3, 5° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969, vallen onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid van werknemers.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 4 februari 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

## 5.2. Dossier n° 227 – Secteur d'activité : Lavage de véhicules automobiles (NACEBEL 45.206)

Verzoekende partij:

- 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.

Dhr. X diende op 7 oktober 2021 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een aanvraagformulier.
- Een aansluitingsverklaring zelfstandige/helper van Acerta.
- Een mail i.v.m. aansluiting en verslag benoeming werkend vennoot van boekhoudkantoor Y.
- Het verslag van de buitengewone algemene vergadering van Z BV van 1 maart 2021.

Op 8 oktober 2021 verzocht de Administratieve Commissie dhr. X bijkomende te verschaffen. Op 17 januari 2022 werd een aangetekende brief gestuurd om te herinneren aan deze vraag met de vraag om uiterlijk tegen 15 februari 2022 te antwoorden. Deze brief is teruggekomen met de mededeling dat hij niet werd afgehaald.

### **Beoordeling door de Commissie**

De aanvrager verklaart dat de bevoegde instellingen van sociale zekerheid geen onderzoek voeren naar de aard van zijn arbeidsrelatie. Hij verklaart ook dat er hieromtrent geen strafrechtelijk onderzoek en geen procedure bij de arbeidsrechtbank wordt gevoerd. De Commissie kan zijn aanvraag in principe dus behandelen (art. 338, §3 Arbeidsrelatieswet).

De Commissie stelt evenwel ook vast dat ze bij gebreke aan antwoord op de vragen om bijkomende inlichtingen over onvoldoende gegevens beschikt om te kunnen oordelen over de aard van de arbeidsrelatie.

### **Beslissing van de Commissie**

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, 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 Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;

- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

**beslist**, 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 door zijn onvolledigheid onontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 11 maart 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

### 5.3. Dossier n° 234 – Secteur d'activité : Activités de crèches et des garderies d'enfants (NACEBEL 88.911)

Verzoekende partijen:

- X

#### **Aanvraag tot kwalificatie van een 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.

Mevr. X diende op 17 november 2021 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Een kopij van de deeltijdse samenwerkingsovereenkomst voor zelfstandigen, met inbegrip van een uurrooster.

Op 14 en 25 januari 2022 vroeg de Administratieve Commissie bijkomende inlichtingen aan mevr. X. Op 16 en 25 januari 2022 ontving de Commissie deze inlichtingen.

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 hierboven aangehaalde programmawet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van mevr. X dan ook onderzocht.

#### **Beoordeling door de Commissie**

1.- De Commissie stelde bij ontvangst van de aanvraag vast dat de aanvrager een schriftelijke overeenkomst voorlegde die aanving op 1 september 2021 maar ook verstreek op 31 december 2021. Hoewel de aanvraag dus werd ingediend tijdens het bestaan en de uitvoering van de arbeidsrelatie, wenste de Commissie te vernemen of de arbeidsrelatie ook na 31 december 2021 werd voortgezet.

Het is immers een vaste beslissingspraktijk van de Commissie om niet te oordelen over de kwalificatie van een arbeidsrelatie die reeds is beëindigd.

De Commissie bestaat met name om 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 rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Deze beslissing is onder welbepaalde voorwaarden bindend voor sommige overheidsinstellingen (zie art. 338, § 2 en

§ 4 van voormelde programmawet). Wanneer een arbeidsrelatie reeds beëindigd is, kan een beslissing van de Commissie niet op een preventieve wijze bijdragen aan de rechtszekerheid.

De aanvrager heeft op vraag van de Commissie verduidelijkt dat de samenwerking werd verlengd en de arbeidsrelatie dus ook nog steeds wordt voortgezet, nog minstens tot maart 2022. In die omstandigheden acht de Commissie zich bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

2. – De aanvrager is een jonge vrouw van 18 jaar, die tijdens haar schoolstudies een stage liep in kinderopvang Y. Zij kreeg het voorstel om te (blijven) werken in de kinderopvang en kreeg een overeenkomst van zelfstandige samenwerking aangeboden, die zij ondertekende, evenwel, zo gaf zij aan, zonder de keuze of mogelijkheid te hebben in dienst te treden als werkneemster van Y.

De aanvrager, en in het bijzonder ook haar moeder, heeft ernstige vragen bij haar statuut als zelfstandige, omdat er niettegenstaande de kwalificatie als zelfstandige, naar haar oordeel geen sprake is van zelfstandig werken. Het werk komt erop neer dat zij moet instaan voor de zorg van baby's en peuters, lokalen moet opruimen en ouders moet ontvangen, dit alles in opdracht van de zaakvoerders van Y, die haar die taken opdragen. Zij werkt volgens een vastgelegd uurrooster.

3.- 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 Arbeidsrelatieswet)

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de werknemer zich ertoe verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van de werkgever (Artt. 2, 3, 4 en 5 Arbeidsovereenkomstenwet; Art. 328, 5°, a) Arbeidsrelatieswet). Uit deze definitie blijkt dat het element 'gezag' een essentieel bestanddeel is van deze overeenkomst, en deze overeenkomst onderscheidt van een samenwerking op zelfstandige basis (zie o.a. Cass. 3 mei 2004, *RW* 2004-2005, 1220; Cass. 4 februari 2013, *Arr. Cass.* 2013, 336).

Volgens het Hof van Cassatie is er sprake van gezag wanneer een persoon in feite gezag kan uitoefenen over andermans handelingen (zie o.a. Cass. 11 januari 1978, *Arr. Cass.* 1978, I, 558; Cass. 18 mei 1981, *Arr. Cass.* 1981, II, 1080; Cass. 27 april 1998, *Arr. Cass.* 1998, 213; Cass. 10 september 2001, *Arr. Cass.* 2001, 1416; Cass. 14 januari 2002, *Arr. Cass.* 2002, 127; Cass. 4 februari 2013, *Arr. Cass.* 2013, 336). Het komt er bij de beoordeling van het bestaan van een arbeidsovereenkomst dus op aan te beoordelen of de ene partij de mogelijkheid heeft gezag uit te oefenen op de uitvoering van de arbeid van de andere partij (Cass. 29 september 2006, *RW* 2007-2008, 781).

De beoordeling van het bestaan van een gezagsverhouding gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn: (a) de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 331 wordt uitgevoerd; (b) de vrijheid van organisatie van de werktijd; (c) de vrijheid van organisatie van het werk; (d) de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

4.- Op basis van de gegevens en de informatie die eenzijdig werden verstrekt door de aanvrager, is de Commissie van oordeel dat de arbeidsrelatie tussen de aanvrager en kinderopvang Y niet kan worden opgevat als een zelfstandige samenwerking.

De Commissie steunt hiervoor op de volgende elementen:

- De aanvrager is niet vrij in de organisatie van haar arbeid. Zij voert taken uit die haar eenzijdig worden opgedragen door (één van de) zaakvoerders van de kinderopvang, die op verschillende dagen ook zelf aanwezig en werkzaam zijn in de kinderopvang, en de aanvrager dus ook van nabij kunnen opvolgen en instrueren. De aanvrager verklaarde dat zij elke morgen een dagplanning krijgt, met verduidelijking welke concrete taken zij die dag moet uitvoeren.
- De aanvrager is niet vrij in de organisatie van haar arbeidstijd. De zaakvoerders van de kinderopvang bepaalden een uurrooster zonder inspraak van de aanvrager. Daarenboven blijkt ook nog dat de zaakvoerders eenzijdig wijzigingen kunnen aanbrengen aan dit uurrooster, met als gevolg dat de aanvrager op andere ogenblikken moet werken dan aanvankelijk werd voorzien. Zodanige wijzigingen worden volgens de aanvrager bijvoorbeeld doorgevoerd wanneer er nood is aan vervanging van één van de zaakvoerders, die afwezig is omwille van ziekte of verlof.
- Het gebrek aan vrijheid op gebied van arbeid en arbeidstijd laat, mede in het licht van (a) de jonge leeftijd van de aanvrager, die op 18-jarige leeftijd aan het begin van haar beroepsloopbaan staat, en (b) het feit dat geen beroep wordt gedaan op de aanvrager omwille van haar bijzondere expertise maar wel omwille van een duidelijke nood aan arbeidskracht, toe te besluiten dat de opvolging die plaatsvindt, eigenlijk neerkomt op hiërarchisch toezicht. Minstens is de mogelijkheid voor dat soort toezicht reëel aanwezig.
- De partijen kwalificeerden de overeenkomst uitdrukkelijk als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, maar de hierboven aangehaalde elementen die verband houden met de feitelijke uitvoering van de overeenkomst, sluiten die kwalificatie uit. De Commissie wijst daarenboven erop dat de titel van de overeenkomst als dusdanig een neutraal criterium is, dat niet doorslaggevend is ter kwalificatie van een arbeidsrelatie (art. 333, §3 Arbeidsrelatieswet). Wanneer blijkt dat de gekozen kwalificatie, waarvan trouwens vaststaat dat zij aan de aanvrager werd opgedrongen, niet beantwoordt aan de werkelijkheid omdat er feitelijke elementen voor handen zijn die die kwalificatie uitsluiten, dan dringt een herkwalificatie zich op (zie voor een toepassing in de sector van de kinderopvang: Arbh. Antwerpen, AR 2020/AA/365, 15 november 2021).

De arbeidsrelatie tussen de aanvrager en kinderopvang Y moet derhalve worden gekwalificeerd als een samenwerking op grond van een arbeidsovereenkomst. De aanvrager heeft in werkelijkheid de hoedanigheid van werknemer.

### **Beslissing van de Commissie**

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

**beslist**, 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 tussen de aanvrager en Y gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst, en niet als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 4 februari 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens



## 5.4. Dossier n° 235 – Secteur d'activité : Commerce de détail de matériel photographique, d'optique et de précision en magasin spécialisé (NACEBEL 47.782)

Verzoekende partijen:

- Dhr. X
- Dhr. Y

### **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 en dhr. Y dienden op 26 januari beiden een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Er werden twee afzonderlijke aanvraagformulieren ingediend. Er werden bij de aanvraagformulieren geen verdere stukken gevoegd.

Op 3 februari 2022 vroeg de Administratieve Commissie een kopij van huidige arbeidsovereenkomst, alsook een eventueel ontwerp van aannemingsovereenkomst voor de vernieuwde arbeidsrelatie. Op 4 februari 2022 werd een kopij van de arbeidsovereenkomst met addendum overgemaakt. De partijen deelden mee dat er nog geen ontwerp van aannemingsovereenkomst werd opgemaakt en dat zij de beslissing van de Commissie afwachten.

Op 14 maart 2022 werden bijkomende inlichtingen gevraagd aan dhr. X en aan dhr. Y. De Commissie ontving die respectievelijk op 1 april 2022 en op 22 maart 2022.

De aanvragers verklaren dat de bevoegde instellingen van sociale zekerheid geen onderzoek voeren naar de aard van hun arbeidsrelatie. Zij verklaren ook dat er hieromtrent geen strafrechtelijk onderzoek en geen procedure bij de arbeidsrechtbank wordt gevoerd. De Commissie kan hun aanvraag dus behandelen (art. 338, §3 Arbeidsrelatieswet).

### **Beoordeling door de Commissie**

1.- De heer Y trad op 1 september 2016 als werknemer voltijds in dienst bij BVBA Z. De heer Y staat als bediende in voor het verkopen van brillen en contactlenzen, het uitvoeren van oogonderzoeken, het aanmeten van contactlenzen, e.d.m.

De heer Y wil die activiteiten verderzetten als zelfstandig opticien via een vennootschap. De werkgever wil uitsluitel hebben over het feit dat de heer Y al dan niet als schijnzelfstandige kan worden beschouwd, zeker indien hij slechts voor één opdrachtgever (BVBA Z) zou werken. Daarom dienden zij samen een aanvraag in.

2.- 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.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst, tenzij zou blijken dat er sprake is van veinzij (simulatie)(zie ter illustratie: Arbeidshof Brussel 26 september 2008, *JTT* 2008, 468). Er is sprake van veinzij 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.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- De Commissie stelt vast dat de heer Y aangeeft dat hij een vennootschap zal oprichten, maar dat hij dit voorlopig nog niet heeft gedaan, omdat hij de beslissing van de Commissie afwacht. Er kan dus met zekerheid worden gesteld dat de heer Y op dit ogenblik geen activiteiten uitvoert via een eigen vennootschap. De beoogde ondernemingsactiviteit werd nog niet aangevat.

Volgens de gegevens die voorliggen, blijkt de enige concrete, potentiële opdrachtgever BVBA Z te zijn, ook al geeft de heer Y aan dat hij voor andere opdrachtgevers wil of zal kunnen werken.

Ook al sluit de heer Y niet uit dat hij op termijn werknemers zal kunnen inschakelen, hij geeft ook aan dat het de bedoeling is dat hij zijn persoonlijke expertise ter beschikking stelt aan zijn opdrachtgever(s), zodat hij zich niet zal kunnen laten vervangen in de uitvoering van zijn taken. De heer X antwoordde namens BVBA Z dat het van hun zijde helemaal niet de bedoeling is dat een andere persoon de heer Y zou vertegenwoordigen. Zij wensen de taken dus uitgevoerd te zien door de heer Y zelf, en niemand anders.

Uit die antwoorden komt voldoende naar voor dat de werkelijke bedoeling van de partijen er in feite in bestaat de bestaande arbeidsrelatie, die een *intuitu personae* karakter heeft, gewoon verder te zetten. Ook de eventuele nieuwe samenwerking die wordt overwogen, zal datzelfde *intuitu personae*-karakter hebben. De Commissie is bijgevolg van oordeel dat de situatie zoals de partijen die schetsen, wijst op een zuiver instrumenteel gebruik van de vennootschapsvorm, terwijl de werkelijke bedoeling bestaat in het (opnieuw) aangaan van een arbeidsrelatie.

De Commissie acht zich derhalve bevoegd om de aard van de beoogde arbeidsrelatie verder te onderzoeken.

4.- 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 Arbeidsrelatieswet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook 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 en blijven.

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.

5.- De Commissie is van oordeel dat de partijen onvoldoende elementen naar voor brengen die erop wijzen dat de wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de vernieuwde arbeidsrelatie wezenlijk anders is dan de wijze waarop de heer Y thans uitvoering geeft aan zijn arbeidsovereenkomst. Zo stelt de Commissie vast dat:

- Hij dezelfde taken zal (blijven) uitvoeren, die hij ook als werknemer met een zekere autonomie kan uitvoeren;
- Hij die taken zal (blijven) uitvoeren op dezelfde arbeidsplaats, naast en samen met de andere werknemers van BVBA Z, en ook in directe aanwezigheid van zijn opdrachtgever;
- Hij die taken zal (blijven) uitvoeren met het arbeidsmateriaal dat hem door BVBA Z ter beschikking wordt gesteld.

Uiteindelijk geeft de heer Y zelf aan dat het in feite erop neerkomt dat hij zal worden “*ingehuurd*”, wat onmiskenbaar neerkomt op het ter beschikking stellen van zijn arbeidskracht (vergelijk met het inhuren van uitzendkrachten).

Het enige reële verschil dat de partijen voorzien, behoudens een mogelijke wijziging van het verloningssysteem, betreft een gewijzigde regeling inzake arbeidstijd, die erop zou neerkomen dat er wordt afgesproken wanneer de heer Y ondersteuning komt bieden in de zaak. De loutere vrijheid om een opdracht te aanvaarden of niet, volstaat echter niet om te stellen dat de heer Y daadwerkelijk zelfstandig zal zijn. Het is ook vereist dat hij effectief vrij is in de organisatie van zijn arbeid eens hij de opdracht heeft aanvaard (cf. Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass.* 2010, 2532). Zoals hierboven aangehaald, wijst niets erop dat de heer Y effectief een volledige vrijheid zal hebben in de organisatie van zijn werk, te meer hij zal werken in de handelszaak van zijn opdrachtgever, samen met de werknemers van zijn opdrachtgever, en in de regel ook in aanwezigheid van zijn opdrachtgever. Al die elementen wijzen erop dat de uitvoering van zijn taken, niettegenstaande de autonomie die hij geniet, van dichtbij zal worden opgevolgd door de opdrachtgever. Dit wijst op (de verderzetting van) een gezagsverhouding, die onverzoenbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

### **Beslissing van de Commissie**

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, 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 Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Claudio Vandersnickt , als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

**beslist**, 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 voorgenomen arbeidsrelatie tussen BVBA Z en de heer Y, al dan niet via tussenschakeling van een eigen vennootschap, gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst, en niet als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 28 april 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

## 5.5. Dossier n° 236 – Secteur d'activité : Commerce de gros de matériaux de construction, assortiment général (NACEBEL 43.731)

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.

Het aanvraagformulier van 24 juni 2021 kwam via het RSVZ toe op 24 februari 2022. Het werd voordien niet ontvangen, noch aangetekend, noch op een andere wijze. Dhr. X maakte vervolgens met een e-mailbericht van 25 februari 2022 zijn aanvraagformulier over. Het gaat om een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie.

De aanvraag bevatte enkel het ondertekende aanvraagformulier.

Op 15 en 30 maart 2022 verzocht de Administratieve Commissie bijkomende inlichtingen van dhr. X. De Commissie ontving deze op 28 en 30 maart 2022.

De Commissie ontving een afschrift van een vonnis van de ondernemingsrechtbank Antwerpen van 21 maart 2022, dat een geschil tussen de aanvrager en zijn opdrachtgever inzake de beëindiging van de zelfstandige samenwerking beslecht.

Op 30 maart 2022 deed de Commissie navraag bij de inspectiedienst van de RSZ, omdat de aanvrager had aangegeven dat daar evenzeer een onderzoek liep. Een sociaal inspecteur van deze dienst bevestigde diezelfde dag nog dat er een administratief onderzoek loopt naar het sociaal statuut van de aanvrager.

### **Beoordeling door de Commissie**

1.- Artikel 338, §3, 1° van de Arbeidsrelatieswet bepaalt dat de Commissie geen enkele beslissing kan geven 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 strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend.

In deze zaak is het zo dat er door de inspectiedienst van de RSZ een onderzoek is ingesteld naar het sociaal statuut van de aanvrager. Dit onderzoek vatte, afgaande op het dossiernummer, reeds aan in 2021.

De aanvraag is om die reden alleen al niet ontvankelijk. Het komt aan de RSZ toe een administratieve beslissing te treffen aangaande het sociaal statuut van de aanvrager.

2.- Daarenboven blijkt uit het vonnis van de ondernemingsrechtbank, dat de aanvrager voorlegt, dat de samenwerking met zijn opdrachtgever al was beëindigd op het ogenblik dat hij zijn aanvraag deed.

De samenwerking werd immers op 5 maart 2021 beëindigd, terwijl de aanvraag dateert van 24 juni 2021 en pas op 24 februari 2022 door de Commissie werd ontvangen.

De Commissie onderstreept 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 “*sociale ruling*” mogelijk te maken. De rulingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie (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.

### **Beslissing van de Commissie**

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, 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 Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

**beslist**, 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 niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 28 april 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

## 5.6. Dossier n° 237 – Secteur d'activité : Activités des agences de placement de main-d'œuvre – agence de mannequins, d'hôtesse, etc (NACEBEL 78100)

Verzoekende partij:

- Mevr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie (artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatieswet).

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

Op 15 maart 2022 diende mevrouw X via haar advocaat een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Aanleiding hiervoor was de beslissing van het RSVZ van 8 november 2021 om haar ambtshalve in te schrijven als zelfstandige, dit omwille van haar beroepsactiviteiten voor mevrouw Y.

Zij voegde de volgende stukken bij haar aanvraag:

- Arbeidsovereenkomsten en loonbrieven met verschillende werkgevers;
- Overeenkomsten tussen haarzelf en mevr. Y;
- Een overzicht van haar werkgevers in 2017 en 2018;
- Bewijs van statuut van voltijdse student.

Op 8 april 2022 deelde de advocaat van de aanvrager mee dat het RSVZ haar eerdere beslissing had herzien. Op vraag van de Commissie legde de advocaat van de aanvrager op 19 april 2022 ook de briefwisseling met het RSVZ voor. Hieruit blijkt inderdaad dat het RSVZ zijn initiële beslissing had herzien en dat bijgevolg aan de Nationale Hulpkas voor Zelfstandigen werd gevraagd om de aansluiting van mevr. X met ingang van 1 januari 2017 te annuleren.

### **Beoordeling door de Commissie**

De Commissie kan geen beslissing nemen 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 strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend (Artikel 338, §3, 1° Arbeidsrelatieswet). Uit deze wetsbepaling vloeit voort dat de Commissie zich niet over de kwalificatie van een arbeidsrelatie kan uitspreken wanneer deze reeds het voorwerp is (geweest) van een onderzoek door een bevoegde instelling van sociale zekerheid of door het openbaar ministerie.

De aard van de arbeidsrelatie tussen de aanvrager en mevr. Y was het voorwerp van een administratief onderzoek door het RSVZ. Dit onderzoek leidde tot een administratieve beslissing van het RSVZ, die desgevallend voor de arbeidsrechtbank kon worden betwist, en die later ook door het RSVZ werd herzien in het voordeel van de aanvrager.

Het onderzoek door het RSVZ, en de beslissing die door het RSVZ werd genomen en herzien, sluit uit dat de Commissie in deze zaak nog een beslissing zou kunnen nemen. De aanvraag is niet ontvankelijk.

### **Beslissing van de Commissie**

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, 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 Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

**beslist**, 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 niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 30 mei 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens



## 5.7. Dossier n° 239 – Secteur d'activité : Autres services auxiliaires des transports (NACEBEL 52.290)

Verzoekende partij:

- X BV

### Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie (artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatieswet).

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

X BV (hierna: de aanvrager), vertegenwoordigd door haar juridisch adviseur mevr. Y, diende op 31 maart 2022 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie in, met name ter kwalificatie van de arbeidsrelatie die zij wenst aan te gaan met personen die een X-punt zullen uitbaten.

De aanvraag bevatte, naast het ondertekende aanvraagformulier, ook een begeleidende brief met motivering van de aanvraag.

Op 20 april 2022 vroeg de Administratieve Commissie bijkomende inlichtingen en stukken aan de aanvrager. De Commissie ontving deze op 10 en 21 juni 2022.

De Commissie behandelde de zaak op de zitting van 30 juni 2022. Mevr. Y vertegenwoordigde de aanvrager op deze zitting. Geconfronteerd met de vragen van de Commissie, verzocht zij een bijkomende termijn om hierop te antwoorden.

Op 12 juli 2022 ontving de Commissie van de aanvrager een antwoord op haar vragen. Op 23 augustus 2022 bezorgde de aanvrager ook nog een model van overeenkomst tussen haarzelf en een uitbatingspunt.

De Commissie behandelde de zaak opnieuw op de zitting van 25 augustus 2022. De aanvrager werd opnieuw vertegenwoordigd door mevr. Y, alsook door de heer Z, vast vertegenwoordiger van de bestuurder van de aanvrager.

De aanvrager verklaarde dat de bevoegde instellingen van sociale zekerheid geen onderzoek voeren naar de aard van zijn arbeidsrelatie. Hij verklaarde ook dat er hieromtrent geen strafrechtelijk onderzoek en geen procedure bij de arbeidsrechtbank wordt gevoerd. De Commissie kan de aanvraag dus behandelen (artikel 338, § 3 Arbeidsrelatieswet).

### Beoordeling door de Commissie

#### **Feitelijke gegevens**

1.- De aanvrager is een onderneming die een digitaal platform beheert waar natuurlijke personen zich kunnen aanmelden en registreren om te fungeren als afhaalpunt van postpakketten voor hun straat of wijk. Deze natuurlijke personen zullen dus fungeren als "X-punt".

Het is met name zo dat deze natuurlijke personen thuis postpakketten van postoperatoren (zoals DPD en UPS) ontvangen, deze tijdelijk bewaren en deze vervolgens aan de bestemmingen ervan bezorgen. De bestemmingen komen deze pakketten op het adres van het X-punt afhalen, maar het is (uitzonderlijk) ook mogelijk dat de uitbater van dit X-punt de pakketten naar het adres van de bestemming brengt. De X-punt uitbaters worden vergoed per verwerkt en afgeleverd postpakket.

De moedervenootschap (X BV) van de aanvrager is reeds actief op de Nederlandse markt met ongeveer 500 X-punten. Voornamelijk gepensioneerden, thuiswerkers, huismoeders en -vaders en studenten zouden actief zijn als X-punt uitbater.

2.- De aanvrager wil naar Nederlands voorbeeld een netwerk van X-punten in België uitbouwen. De aanvrager geeft aan dat hij in België al is erkend als deeleconomieplatform. Hij vraagt zich echter af wat naar Belgisch recht de aard is van de rechtsverhouding tussen hemzelf en de X-punt uitbaters.

### Voorwerp van de aanvraag

3.- Uit de wijze waarop de aanvrager zijn aanvraag motiveerde, blijkt dat hij in feite van oordeel is dat er voor personen die fungeren als X-punt een *sui generis* statuut zou moeten gelden.

De aanvrager laat uitschijnen dat deze personen uit de aard van hun activiteiten geen werknemers zijn, maar eigenlijk ook bezwaarlijk als (bijdrageplichtige) zelfstandigen kunnen worden gezien. De aanvrager benadrukt dat hij vooral personen zal rekruteren die ten dienste willen staan van de gemeenschap (hun wijk) en dus niet zozeer een financieel gewin nastreven. De inkomsten uit de activiteit zijn volgens de aanvrager ook veel te bescheiden om hieruit een substantieel (beroeps) inkomen te puren.

De aanvrager wenst met haar aanvraag dus bevestiging te bekomen dat de diensten die worden verricht door de X-punt uitbaters onderdeel uitmaken van een *sui generis* statuut waarvoor geen RSZ-bijdragen als werknemer/werkgever en ook geen sociale bijdragen als zelfstandige verschuldigd zijn.

4.- De Commissie wijst erop en herinnert eraan dat zij enkel tot taak heeft te oordelen over de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Onder “*arbeidsrelatie*” moet worden verstaan: een professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige (art. 328, 5° Arbeidsrelatieswet).

Wanneer de Commissie tot het besluit zou komen dat er geen sprake is van een arbeidsrelatie, noch als werknemer, noch als zelfstandige, dan kan zij zich niet uitspreken over de kwalificatie die deze relatie wel heeft of moet hebben. Dit vraagstuk overstijgt dan immers de bevoegdheid van de Commissie.

Is er wel sprake van een arbeidsrelatie, dan moet de Commissie beoordelen of deze relatie gekenmerkt wordt door het bestaan van een gezagsverhouding of niet. Het antwoord op deze vraag is bepalend voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie, hetzij als een tewerkstelling in loondienst, hetzij als een samenwerking met een zelfstandige.

De Commissie onderstreept ook dat zij zich enkel uitspreekt over de sociaalrechtelijke kwalificatie van de arbeidsrelatie. Zij heeft zich niet uit te spreken over de fiscaalrechtelijke kwalificatie van een (arbeids)relatie en/of de inkomsten die daaruit voortvloeien, ook niet wanneer die fiscaalrechtelijke kwalificatie een invloed heeft op de eventuele bijdrageplicht in een welbepaald stelsel van sociale zekerheid. Zo komt het aan de fiscale administratie toe te bepalen of de inkomsten die een persoon

via X verwerft kunnen opgevat worden als inkomsten uit de deeleconomie, zoals bedoeld in artikel 90, 1<sup>ste</sup> lid, 1<sup>o</sup>bis WIB 92, en komt het vervolgens aan het RSVZ toe om te bepalen of er effectief toepassing kan worden gemaakt van de vrijstellingsregeling uit artikel 5<sup>ter</sup> Sociaal Statuut Zelfstandigen.

### **Bestaan van een arbeidsrelatie**

5.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager beroep wil doen op natuurlijke personen, die op hun thuisadres postpakketten zullen ontvangen, bewaren en (door)leveren aan de bestemmingen van die pakketten. Rechtspersonen zullen niet in aanmerking genomen worden voor de uitbating van een afhaalpunt, omdat dit niet strookt met de (bedrijfs)filosofie van de aanvrager (met name buurtbewoners verbinden).

Hoewel de aanvrager het zo formuleert dat deze personen een lokaal afhaalpunt zullen zijn in een ruimer distributienetwerk, en deze persoon in de modelovereenkomst ook "*uitbater*" worden genoemd, is het duidelijk dat deze personen een dienst zullen leveren aan, en dus arbeid zullen presteren voor de aanvrager. De X-punt uitbaters zullen geen eigen handelszaak met een eigen cliënteel uitbaten.

Op de zitting van 25 augustus 2022 bevestigde de aanvrager uitdrukkelijk dat hij in (onder)aanneming van postoperatoren (o.a. DPD en UPS) verder instaat voor het transport en de aflevering van postpakketten. Hiervoor zou de aanvrager dan zelf beroep doen op natuurlijke personen waarmee hij contracteert. Deze personen zullen met andere woorden fungeren als uitvoeringsagenten van de aanvrager, terwijl de aanvrager zelf een uitvoeringsagent is van de postoperatoren.

Op geen enkel ogenblik komt er een rechtstreekse contractuele relatie tot stand tussen de bestemming van het postpakket en de persoon die namens de aanvrager verder instaat voor de uiteindelijke levering van het pakket. Het is dus niet zo dat de aanvrager via een online platform louter de vraag naar een welbepaalde dienst en het aanbod ervan met elkaar in contact brengt. Via het online platform worden mensen gerekruteerd, die voor de aanvrager een dienst zullen leveren en dus arbeid zullen presteren, dit ter uitvoering van de verbintenissen die de aanvrager ten aanzien van een postoperator is aangegaan.

Het feit dat de natuurlijke persoon waarop een beroep wordt gedaan, bij hem of haar thuis over een ruimte moeten beschikken die toelaat pakketten op een veilige en hygiënische manier te stockeren en daarenboven gedurende welbepaalde dagen en uren ook thuis moet zijn om de afhaling van pakketten mogelijk te maken, doet geen afbreuk aan de bovenstaande vaststelling. Het feit dat deze natuurlijke persoon in de praktijk contact zal hebben met de bestemmingen van de ontvangen pakketten, die kunnen kiezen voor een aflevering en afhaling bij het X-punt, betekent evenmin dat er tussen deze personen een contractuele relatie tot stand komt.

6.- De Commissie komt bijgevolg tot het besluit dat de wijze waarop de aanvrager te werk wil gaan, er wel degelijk op neer komt dat er een arbeidsrelatie ontstaat tussen de aanvrager en de personen die zullen fungeren als "*pakjespunt/ophaalpunt*".

Zodoende kan en moet de Commissie zich verder buigen over de vraag of er in de relatie tussen de aanvrager en de X-punt uitbaters, een gezagsrelatie bestaat of niet, en of er dus sprake is van een tewerkstelling in loondienst, dan wel of er sprake is van een samenwerking met een zelfstandige.

De Commissie merkt volledigheidshalve nog op dat noch de aard van de arbeid, noch de beperkte omvang ervan, noch de geringe inkomsten die eruit voortvloeien, noch de achterliggende bedoeling of filosofie (deeleconomie) het bestaan van een arbeidsrelatie uitsluiten.

Immers:

- Als arbeid in de zin van de arbeidsovereenkomstenwet moet worden aangezien, de arbeid die een werknemer verricht, onverschillig of het overeengekomen loon beperkt is en onverschillig of die arbeid wordt verricht als vrijetijdsbesteding, zonder het oogmerk een inkomen te verwerven (Cass. 10 maart 2014, *Arr. Cass.* 2014, 708).
- Als beroepsbezigheid in de zin van het sociaal statuut der zelfstandigen moet worden aangezien elke arbeid die wordt verricht buiten een arbeidsovereenkomst of een ambtenarenstatuut, die een zekere regelmatigheid en continuïteit heeft en waarmee winst wordt nagestreefd, ook al is de uiteindelijke winst onbestaande of zeer gering (cf. Cass. 2 juni 1980, *JTT* 1982, 76).

Een X-punt uitbater mag dan wel vanuit een zeker altruïsme of een zeker gemeenschapsgevoel in omvang beperkte prestaties leveren, dit neemt niet weg dat hij dit niet geheel kosteloos of vrijwillig doet, maar wel tegen betaling. De relatie wordt dus zonder meer ook gekenmerkt door het oogmerk, in hoofde van deze persoon, om een inkomen te verwerven en een winst te realiseren, ook al is dit inkomen of deze winst zeer bescheiden en dient deze slechts ter aanvulling van een ander beroeps- of vervangingsinkomen.

### **Kwalificatie van de aard van de arbeidsrelatie**

7.- 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 Arbeidsrelatieswet)

Een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst kenmerkt zich door het bestaan van een gezagsverhouding tussen een werkgever en een werknemer. Het komt er bij de beoordeling van het bestaan van een arbeidsovereenkomst dus op aan te beoordelen of de gegevens waarvan het bewijs wordt verstrekt, een toepassing of een mogelijkheid tot toepassing van gezag op de uitvoering van de arbeid aantonen (zie o.a. Cass. 29 september 2006, *RW* 2007-2008, 781).

Deze beoordeling gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn:

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

8.- De Commissie stelt vast dat de modelovereenkomst die de aanvrager voorlegt de titel "aansluitingsformulier" heeft, zonder dat enige overweging of enig beding een welbepaalde kwalificatie vooropstelt of uitsluit. Er wordt wel verwezen naar de toepassing van de (fiscale) regeling deeleconomie (zie art. 3: vergoedingen). Hierboven haalde de Commissie reeds aan dat de aanvrager eigenlijk zowel de

kwalificatie als arbeidsovereenkomst als de kwalificatie als zelfstandige samenwerkingsovereenkomst onaangepast vindt.

De Commissie wijst erop dat de titel van de overeenkomst en de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven op zichzelf genomen niet bij machte zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren (art. 333, §3 Arbeidsrelatieswet).

In de algemene voorwaarden, die deel zullen uitmaken van de overeenkomst tussen een aanvrager en een X-punt uitbater, staat wel een beding dat de uitbater in volle onafhankelijkheid en vrijheid zal handelen. Art. 3.3 van die algemene voorwaarden bepaalt ook dat de uitvoering van de overeenkomst en de daaruit voortvloeiende relatie op geen enkele manier een arbeidsovereenkomst kan doen ontstaan tussen de aanvrager en de X-punt uitbater.

Er mag dus aangenomen worden dat de partijen in eerste instantie de kwalificatie van een samenwerking op zelfstandige basis vooropstellen.

9.- Op gebied van werktijd is het zo dat van de X-punt uitbaters een hoge beschikbaarheid wordt verwacht. Zij moeten in beginsel dagelijks beschikbaar zijn van maandag tot en met vrijdag van 16-21u. Deze beschikbaarheid is eigen aan de dienst die uiteindelijk moet worden geleverd. Bestemmingen van postpakketten moeten kunnen rekenen op ruime openingsuren, die hen toelaten postpakketten op het voor hen meest geschikte moment te komen afhalen.

Men kan er niet omheen dat zodanige regeling de X-punt uitbaters (ernstig) beperkt in de vrije besteding van hun tijd. Zoals de aanvrager tijdens de zitting van 25 augustus 2022 ook aangaf, kan men niet adequaat functioneren als X-punt wanneer men door de week tijd wil besteden aan andere extramurale activiteiten. Een kortstondige afwezigheid van een dag zou worden aanvaard, zonder dat er dan enige verplichting bestaat om die afwezigheid bij X te melden. Langere afwezigheden moeten uit de aard van de zaak wel doorgegeven worden om de distributie van pakketten niet te verstoren.

Tegelijk kwam echter ook naar voor dat de aanvrager zich uiteindelijk weinig bekommert over de wijze waarop de toegankelijkheid van het X-punt wordt gerealiseerd. Zo stelt de Commissie vast dat, hoewel eerst anders werd verklaard, het toch aanvaard zou worden dat de volwassen gezinsleden mee instaan voor het aannemen en afleveren van postpakketten. Evenzeer zou aanvaard worden dat een X-punt uitbater een regeling treft met een andere buurtbewoner of een andere X-punt uitbater om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren (door pakketten door te geven).

De Commissie is van oordeel dat de regeling van werktijd die de aanvrager vooropstelt uiteindelijk niet onverenigbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, en wel om de volgende redenen en onder de volgende voorwaarden:

- De werktijdregeling wordt conventioneel overeengekomen en is eigen aan de aard van de dienst die (moet) worden geleverd. Geen enkel beding in de overeenkomst laat de aanvrager toe de werktijdregeling eenzijdig te wijzigen. De X-punt uitbater geniet daarentegen wel de vrijheid om (in zijn voordeel) binnen welbepaalde grenzen eenzijdig af te wijken van de overeengekomen werktijdregeling.
- De werktijdregeling houdt voornamelijk, om niet te zeggen uitsluitend in dat de X-punt uitbater thuis moet zijn voor het geval een klant zich aanbiedt. Het is niet zo dat de X-punt uitbater ertoe gehouden is of ertoe verplicht zou kunnen worden enige vorm van arbeid te leveren op die momenten dat er geen enkele klant te bedienen valt. De effectieve werktijd, dit wil zeggen, de tijd

dat de X-punt uitbater effectief arbeidsprestaties levert, wordt niet bepaald door de aanvrager, maar louter door het zich al dan niet aanbieden van koeriers en cliënteel. De aanvrager heeft geen enkele controle daarover. Het is immers de klant die bepaalt of hij aflevering wil op een X-punt, waarna een koerier naar het adres van dit X-punt wordt gezonden.

10.- Op gebied van de organisatie van het werk geniet de X-punt uitbater een ruime vrijheid. Het is zeker zo dat hij bij het uitvoeren van zijn werk welbepaalde procedures zal moeten naleven en eveneens gebruik zal moeten maken van welbepaalde (scan)apparatuur, maar dit houdt volledig verband met de aard van de dienst. Het transport van postpakketten moet immers op een correcte en adequate wijze kunnen worden opgevolgd en getraceerd. Dat de X-punt uitbater bij de rekrutering eerst nog uitleg en opleiding zal krijgen over deze procedures en deze apparatuur, is op zich niet onverzoenbaar met een zelfstandige samenwerking.

Daarenboven wijst geen enkel van de voorgelegde elementen erop dat de aanvrager, of één van zijn lasthebbers of aangestelden, de uitvoering van het werk zal kunnen aansturen of bijsturen. De X-punt uitbater zal het werk in de beslotenheid van zijn eigen woning verrichten, en zal bij het aannemen, verwerken en/of afleveren van postpakketten geen werkgerelateerde opdrachten of instructies krijgen, ook niet via digitale middelen. De aanvrager oefent dus noch op de werkvloer, noch vanop afstand enige concrete leiding uit over het werk van de X-punt uitbater.

11.- Ten slotte is de Commissie van oordeel dat de beoogde arbeidsrelatie tussen de aanvrager en de X-punt uitbater niet gekenmerkt wordt door een vorm van hiërarchische controle (over het werk en de werktijd), doch op voorwaarde dat het “3 strikes out”-beleid dat wordt voorzien in de algemene voorwaarden (m.i.v. bijlage 3 bij die voorwaarden) niet uitmondt in een systeem dat toelaat op een verkapte manier tucht uit te oefenen.

Dit is slechts het geval:

- wanneer de “3 strikes out”-regel, die erop neerkomt dat een partij onmiddellijk, en zonder rechterlijke tussenkomst, de overeenkomst kan ontbinden, wederzijds is, en dus geen recht en macht is dat/die enkel aan de aanvrager toekomt. Volgens de algemene voorwaarden is er wel degelijk sprake van wederkerigheid en kan ook een X-punt uitbater na drie “strikes” een einde stellen aan de overeenkomst (zie art. 8.1.2 algemene voorwaarden).
- wanneer het vaststellen van een “strike” ten nadele van de X-punt uitbater niet louter afhangt van de eenzijdige beoordelingsmacht van de aanvrager, maar voorafgegaan wordt door een procedure van evaluatie en bespreking van de klacht op gelijke voet. Volgens de uitleg die de aanvrager verschaftte, zal dat het geval zijn.
- wanneer enkel inbreuken op de strafwet en inbreuken op concrete contractuele verplichtingen in aanmerking worden genomen als “strikes”, en dus niet inbreuken op eenzijdige bevelen of instructies met betrekking tot het werk of de werktijd, die de aanvrager hoe dan ook zegt niet te zullen geven.

In die omstandigheden en onder die voorwaarden is een “3 strikes out”-beleid verzoenbaar met een samenwerking op zelfstandige basis. Is dat niet het geval, dan ontstaat onvermijdelijk een hiërarchische verhouding, die kenmerkend is voor een arbeidsovereenkomst, en dus onvereenigbaar is met een samenwerking op zelfstandige basis, zelfs al geniet een X-punt uitbater op gebied van concrete werk(tijd)planning een zekere autonomie.

### Beslissing van de Commissie

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

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

**beslist**, 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 tussen de aanvrager en de X-punt uitbater gekwalificeerd moet worden als een zelfstandige samenwerking, op voorwaarde dat:**

- **de werktijdregeling zich beperkt tot het conventioneel bepalen van de “openingsuren” van het X-punt, zonder mogelijkheid voor de aanvrager om deze regeling eenzijdig te kunnen wijzigen en zonder de mogelijkheid voor de aanvrager om de X-punt uitbater werkopdrachten te geven andere dan degene die uit zichzelf voortvloeien uit het zich aanbieden van een koerier en/of een klant.**
- **De “3 strikes out”-regeling voldoet aan de vereiste van wederkerigheid, hetgeen inhoudt dat:**
  - **beide partijen eenzelfde, gelijkwaardige mogelijkheid hebben om na drie strikes een einde te stellen aan de overeenkomst;**
  - **de bespreking, evaluatie en vaststelling van een “strike” gebeurt na een overleg-procedure op gelijke voet;**
  - **enkel inbreuken op de strafwet en inbreuken op conventioneel bepaalde verplichtingen in aanmerking worden genomen als een “strike”, en dus niet inbreuken op eenzijdige bevelen of instructies van de aanvrager.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 25 augustus 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

## 5.8. Dossier n° 240 – Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Partie demanderesse: X

### Demande de qualification de la relation de travail

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

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

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

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

Vu la demande introduite le 16/05/2022 ;

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

- le formulaire de demande ;

Attendu que Monsieur X, représentant de la société Y, n'a pas été entendu ;

Attendu qu'en date du 22 août 2022, suite un appel téléphonique, Monsieur X a fait part à la Commission qu'il se désistait de son instance ;

Attendu que la Commission a acté par mail le désistement de Monsieur X en date du 22 août 2022 ;

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective.

Attendu que la société Y s'interrogeait sur le statut de travailleur indépendant qui sera attribué à l'un de ses employés actuel lors d'une future relation de travail ;

Suite à l'échange téléphonique du 22 août 2022, la **Commission prend acte du désistement de l'intéressé.**



\*\*\*

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

Ainsi décidé à la séance du 16/09/2022.

Le Président,

Jérôme MARTENS

## 5.9. Dossier n° 241 – Secteur d'activité : Conseil informatique (NACEBEL 62.020)

Verzoekende partijen:

- X BV
- Dhr. Y

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie (artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatieswet).

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 BV X en de heer Y, beiden vertegenwoordigd door hun juridisch raadgever, de heer Z, dienden met een aangetekende brief van 17 mei 2022 gezamenlijk een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte het aanvraagformulier met een kopie van de kaderovereenkomst tussen de partijen en de bijhorende bijlage bij de kaderovereenkomst.

Op 23 mei 2022 vroeg de Administratieve Commissie een kopie van de huidige arbeidsovereenkomst tussen de BV X en de heer Y op. De Commissie ontving een kopij hiervan op 24 mei 2022.

De aanvragers verklaarden dat de bevoegde instellingen van sociale zekerheid geen onderzoek voeren naar de aard van hun arbeidsrelatie. Zij verklaarden ook dat er hieromtrent geen strafrechtelijk onderzoek en geen procedure bij de arbeidsrechtbank wordt gevoerd. De Commissie kon hun aanvraag dus behandelen (artikel 338, § 3 Arbeidsrelatieswet).

De Commissie behandelde de aanvraag een eerste maal op haar elektronische zitting van 30 juni 2022 en besliste bijkomende vragen te stellen aan de partijen. Op 7 juli 2022 ontving de Commissie een antwoord op die vragen.

De Commissie behandelde de zaak opnieuw op de elektronische zitting van de Administratieve Commissie van 25 augustus 2022.

### **Beoordeling door de Commissie**

1.- De BV X is een onderneming die software- en hardwaresystemen ontwikkelt voor de sector van de life sciences. De onderneming ontwikkelt met name systemen inzake de automatisering van laboratoriumprocessen.

De heer Y trad op 19 augustus 2019 als bediende in dienst bij de BVX met een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Zijn functie was deze van "Engineer", hetgeen volgens de partijen inhield dat hij instond voor het uitvoeren van onderhoud van de toestellen bij klanten.

De partijen stelden met ingang van 1 april 2022 in onderling akkoord een einde aan deze overeenkomst, nadat de heer Y op 17 december 2021 al begonnen was met een zelfstandige activiteit.

Op 28 maart 2022 sloten de partijen een aannemingsovereenkomst ("*Framework agreement relating to the provision of services*"), waarbij de heer Y zich er in het algemeen toe verbindt als consultant diensten te verlenen aan de BV X. De concrete diensten die moeten worden geleverd, worden telkens overeengekomen in een addendum bij deze raamovereenkomst (een zogeheten "*assignment agreement*"). In een addendum van 1 april 2022 worden de volgende dienstleveringen overeengekomen: de CTO bijstaan bij de ontwikkeling van Q, 3D printonderdelen ontwerpen, gebruikers- en technische instructies ontwikkelen, de validatie-ingenieurs bijstaan bij het testen van Q en de dienstingenieurs en eindgebruikers opleiding geven over het gebruik van Q.

De partijen kwalificeren deze (ver)nieuw(d)e samenwerking uitdrukkelijk als een samenwerking op zelfstandige basis, en wensen dit ook bevestigd te zien door de Commissie.

2.- 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 Arbeidsrelatieswet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook 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 en blijven.

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.

3.- De Commissie is van oordeel dat de nieuwe arbeidsrelatie die de partijen willen aangaan in navolging van een eerdere tewerkstelling in loondienst, als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst kan worden gekwalificeerd. Dit is ook de kwalificatie die zij zelf voorstaan en die tot uiting wordt gebracht in de verschillende bedingen van de raamovereenkomst. Er zijn geen elementen die toelaten te stellen dat de wijze waarop de partijen de overeenkomst uitvoeren of zullen uitvoeren, onverenigbaar is met die kwalificatie.

De Commissie merkt om te beginnen op dat de heer Y volgens de uitleg van de partijen in het kader van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst een geheel andere taak en rol op zich neemt dan deze die hij had als werknemer van de BV X. Zijn functie als werknemer werd ondertussen ook ingenomen door iemand anders. Het is dus niet zo dat de heer Y louter de activiteiten voortzet die hij voordien al als bediende verrichtte.

De heer Y neemt met de nieuwe samenwerkingsovereenkomst ook een nieuwe taak op zich, die erop neerkomt dat hij als consultant het R&D team van de Bv X bijstaat in de ontwikkeling van nieuwe technologieën.

Deze nieuwe taak zal hij op gebied van de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd verrichten op een wijze die verzoenbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Op gebied van organisatie van de arbeid wordt volgens de bedingen van de raamovereenkomst de ruimste vrijheid gegeven aan de heer Y.

Dat de overeenkomst bepaalt dat de heer Y voor de uitvoering van zijn opdrachten rekening moet houden met de openingsuren van de laboratoria waarvoor opdrachten worden vervuld, houdt verband met de aard van de dienst en is niet onverzoenbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Dat de overeenkomst bepaalt dat de heer Y minstens 3 dagen per week beschikbaar moet zijn voor (het aanvaarden van) opdrachten van de BV X, is evenmin onverzoenbaar met een zelfstandige samenwerking. Zodanig beding leidt wel tot een vorm van exclusiviteit (in die zin dat de aannemer voor dat aantal dagen feitelijk toch beperkt wordt in het aannemen van werk van anderen), maar een conventioneel overeengekomen quasi-exclusiviteit is op zich niet onverzoenbaar met een samenwerking op zelfstandige basis.

Er is ten slotte ook geen sprake van enige aanwijsbare vorm van hiërarchische controle.

### **Beslissing van de Commissie**

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

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

**beslist**, 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 tussen de partijen gekwalificeerd kan worden als een samenwerking met een zelfstandige.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 25 augustus 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

## 5.10. Dossier n° 242 – Secteur d'activité : Intermédiation en achat, vente et location de biens immobiliers (NACEBEL 68.311)

Verzoekende partij:

- Dhr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie (artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatieswet).

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 9 juni 2022 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie in. De aanvraag bevat enkel een aanvraagformulier.

Op 21 juni 2022 vroeg de Administratieve Commissie bijkomende inlichtingen aan de heer X. Hij bezorgde deze de dag erna, op 22 juni 2022. Op 5 juli 2022 vroeg de Commissie opnieuw bijkomende inlichtingen, die de heer X diezelfde dag nog bezorgde.

De aanvrager verklaart dat de bevoegde instellingen van sociale zekerheid geen onderzoek voeren naar de aard van zijn arbeidsrelatie. Hij verklaart ook dat er hieromtrent geen strafrechtelijk onderzoek en geen procedure bij de arbeidsrechtbank wordt gevoerd. De Commissie kan zijn aanvraag in beginsel dus behandelen (artikel 338, § 3 Arbeidsrelatieswet).

### **Beoordeling door de Commissie**

1.- De aanvrager wenst als werknemer in dienst te treden bij de vennootschap Y BV. Hij geeft aan dat hij zelf – na schenking door zijn echtgenote – de blote eigenaar is van de aandelen van deze vennootschap, maar dat zijn echtgenote daarvan het vruchtgebruik heeft (behouden). Zijn echtgenote is zaakvoerster van de vennootschap, en zou het werkgeversgezag uitoefenen.

De aanvrager verklaarde dat de vennootschap Y BV vastgoedactiviteiten ontplooit. Op schriftelijke vraag van de Commissie verduidelijkte de aanvrager dat de vennootschap woningen en appartementen (ver)bouwt en verhuurt. Hij zou de projecten en administratie daaromtrent opvolgen en op zich nemen. Uit de statuten van de vennootschap blijkt inderdaad dat het gaat om een vennootschap die onder andere tot maatschappelijk doel heeft een onroerend vermogen aan te leggen, uit te bouwen en te beheren.

De aanvrager verklaarde ook dat hij zijn activiteiten als werknemer zal uitvoeren in de gezinswoning, waar ook de maatschappelijke zetel van Y BV is gelegen. Deze gezinswoning maakt deel uit van het patrimonium van Y BV.

2.- 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 Arbeidsrelatieswet)

Een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst kenmerkt zich door het bestaan van een gezagsverhouding tussen een werkgever en een werknemer. Het komt er bij de beoordeling van het bestaan van een arbeidsovereenkomst dus op aan te beoordelen of de gegevens waarvan het bewijs wordt verstrekt, een toepassing of een mogelijkheid tot toepassing van gezag op de uitvoering van de arbeid aantonen (zie o.a. Cass. 29 september 2006, *RW* 2007-2008, 781).

Deze beoordeling gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn:

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

De Commissie wijst er op dat ook zogeheten familiale arbeidsrelaties gekwalificeerd kunnen worden als een tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst. Er moet echter steeds in concreto nagegaan worden of de desbetreffende familiale band, alsook de voorliggende vennootschapsstructuren en -constructies de daadwerkelijke uitoefening van werkgeversgezag mogelijk maken. Dit is niet steeds het geval (zie bv. Cass. 11 januari 1978, *Arr. Cass.* 1978, 558; *Arbh.* Antwerpen 24 december 2004, *JTT* 2005, 392; *Arbrb.* Antwerpen 21 oktober 1985, *RW* 1985-1986, 2850. Zie voorts ook: beslissing 095/NL/2017 van deze Commissie).

3.- De Commissie erkent in deze zaak dat de aanvrager zijn arbeidsrelatie uitdrukkelijk kwalificeert als een arbeidsovereenkomst, zonder dat hij echter een ontwerp van geschreven arbeidsovereenkomst voorlegt.

De beoogde manier van feitelijke uitvoering van de overeenkomst, zoals die blijkt uit de inlichtingen die de aanvrager verstrekte en zoals die redelijkerwijs valt te verwachten op grond van de elementen van het dossier, wijst volgens de Commissie niettemin op een arbeidsrelatie die in werkelijkheid geenszins gekenmerkt zal worden door een effectieve en daadwerkelijke gezagsverhouding.

De Commissie merkt immers op dat uit de gegevens die de aanvrager verschafte naar voor komt dat de activiteiten van Y BV in feite enkel neerkomen op het beheer van een eigen (uitgebouwd of uit te bouwen) patrimonium. Achterliggend zijn de aanvrager en de echtgenote (en later hun mogelijke erfgenamen) de begunstigen van dit patrimonium. Dit blijkt uit het feit dat de aanvrager en zijn echtgenote thans wonen in een onroerend goed dat eigendom is van Y BV.

In die context en tegen die achtergrond is het volgens de Commissie geheel kunstmatig te stellen dat de echtgenote van de aanvrager over hem gezag zal kunnen uitoefenen op een wijze die kenmerkend is voor een arbeidsovereenkomst. Het komt de Commissie voor dat onmogelijk een onderscheid kan en zal kunnen worden gemaakt tussen de verhouding die tussen de aanvrager en zijn echtgenote bestaat als gevolg van de huwelijksband, en deze die dan beweerdelijk zou kaderen binnen de uitvoering van een arbeidsrelatie tussen beiden.

Verschillende elementen wijzen immers op de bedoeling om – in het kader van de familiale vermogensplanning – samen, op een gemeenschappelijke wijze in te staan voor het beheer van het patrimonium van Y BV, waarin zowel de aanvrager als zijn echtgenote een persoonlijk belang hebben.

Zo bestaat er bij Y BV eigenlijk geen afzonderlijke arbeidsorganisatie, die volledig onttrokken is aan het gezinsleven. Kenschetsend op dat vlak is de verklaring van de aanvrager dat hij geen onderscheiden arbeidsplaats heeft, maar dat hij de beheersactiviteiten vanuit de gezinswoning zal doen. Het spreekt voor zich dat hij binnen die gezinswoning van een ruime mate van organisatorische vrijheid geniet, zowel op gebied van de arbeidsprestaties als op gebied van de arbeidstijd. De Commissie ziet niet in hoe zijn echtgenote hem op organisatorisch vlak binnen de eigen woning dwingende instructies zou kunnen geven, te meer ook omdat zij zelf wekelijks 19u in loondienst werkt (voor een andere werkgever). Tijdens die uren moet zij geacht worden geen nauwgezette opvolging te kunnen doen van de activiteiten die de aanvrager verricht. De Commissie ziet in de gegeven omstandigheden ook géén ruimte voor de daadwerkelijke uitoefening van hiërarchische controle over de aanvrager, te meer omdat hij minstens impliciet zelf verklaarde dat bepaalde beslissingen eigenlijk samen worden genomen. Zo verklaarde hij, en de Commissie onderstreept: “*We schakelen een erkend vastgoedmakelaar in indien nodig*”.

De afwezigheid van een reële mogelijkheid tot gezagsuitoefening sluit de kwalificatie als een arbeidsovereenkomst uit.

### **Beslissing van de Commissie**

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

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Pol Bosman als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid;
- De heer Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid.

**beslist**, 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 die de aanvrager beoogt aan te gaan met Y BV niet gekwalificeerd kan worden als een arbeidsovereenkomst, en dat de beoogde arbeidsrelatie derhalve gekwalificeerd moet worden als een samenwerking op zelfstandige basis.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 5 augustus 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

## 5.11. Dossier n° 243 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Verzoekende partij:

- Dhr. X

### **Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie (art. 329 en art. 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatieswet).

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 17 mei 2022 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie in. De aanvraag bevat de volgende stukken:

- Een aanvraagformulier;
- Een werkgeversattest inzake noodzaak om naar het werk te komen en/of professionele verplaatsingen te doen, afgeleverd in uitvoering van het Ministerieel besluit houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken van 18 oktober 2020.

De aanvrager verklaart dat de bevoegde instellingen van sociale zekerheid geen onderzoek voeren naar de aard van zijn arbeidsrelatie. Hij verklaart ook dat er hieromtrent geen strafrechtelijk onderzoek en geen procedure bij de arbeidsrechtbank wordt gevoerd.

De Commissie kan zijn aanvraag in beginsel dus behandelen (artikel 338, § 3 Arbeidsrelatieswet).

### **Beoordeling door de Commissie**

De aanvrager verklaart dat hij in de periode van 1 juli 2019 tot en met 31 mei 2021 in opdracht van de heer Y kranten heeft verdeeld in een twintigtal winkels in de streek Aarschot – Leuven.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag van de heer X niet tijdig is gebeurd.

Om tijdig te zijn moet er immers een aanvraag worden ingediend binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie (cf. artikel 338, § 2 Arbeidsrelatieswet). Dit is niet het geval, want de heer X deed zijn aanvraag pas in 2022, terwijl de arbeidsrelatie begon op 1 juli 2019.

Bovendien was de arbeidsrelatie op het moment van de aanvraag ook reeds beëindigd.

De Commissie wijst er op 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 “*sociale rulling*” mogelijk te maken. De rullingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Deze



beslissing is onder welbepaalde voorwaarden bindend 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.

### **Beslissing van de Commissie**

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, 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 Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid;
- Mevrouw Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

**beslist**, 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 niet ontvankelijk is omdat zij niet tijdig werd ingediend en bovendien betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 30 juni 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

## 5.12. Dossier n° 245 – Secteur d'activité : Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé (NACEBEL 47.750)

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 26 september 2022 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Er werden bij het aanvraagformulier geen verdere stukken gevoegd.

Op 28 september 2022 stelde de Administratieve Commissie een aantal bijkomende vragen en vroeg zij een kopie van huidige arbeidsovereenkomst op, alsook een eventueel ontwerp van aannemingsovereenkomst voor de vernieuwde arbeidsrelatie. Op 29 oktober 2022 antwoordde de aanvrager op de bijkomende vragen en bezorgde hij een kopie van zijn huidige arbeidsovereenkomst. Er is nog geen ontwerp van aannemingsovereenkomst.

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, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van dhr. X dan ook onderzocht.

### **Beoordeling door de Commissie**

1.- De heer X werkt momenteel voltijds als werknemer bij Y. Het betreft een communicatieadviesbureau.

De heer X wil vanaf januari 2023 freelance werken via de B.V. Z die hij in 2019 samen met zijn vrouw oprichtte. Y heeft hem aangeboden om te blijven samenwerken en om hem dus verdere opdrachten te blijven aanbieden. De werkzaamheden voor Y zouden gemiddeld twee dagen per week in beslag nemen. De heer X wil uitsluitend hebben over het feit of hij al dan niet als een schijnzelfstandige kan worden beschouwd.

2.- De Commissie wijst eerst en vooral erop dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als 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.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- De Commissie merkt voorts 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 Arbeidsrelatieswet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook 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 en blijven.

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.

4.- De Commissie stelt vast dat het volgens de heer X wel degelijk de bedoeling is dat hij persoonlijk arbeid zou blijven verrichten voor Y. Het is niet de bedoeling dat hij zich zou laten vervangen en dat hij eigen werknemers of onderaannemers zou inschakelen voor het uitvoeren van opdrachten. Zijn antwoord is zelfs zo dat hij de mogelijkheid tot vervanging of inschakeling van derden uitsluit. Het is dus duidelijk dat de arbeidsrelatie in hoofde van Y (opnieuw) *intuitu personae* wordt aangegaan, dit wil zeggen ingegeven door de professionele kwaliteiten en vaardigheden die de heer X persoonlijk bezit.

Hieraan kan worden toegevoegd dat de B.V. Z volgens de statuten van die vennootschap duidelijk werd opgericht met de hoofdzakelijke bedoeling producten inzake schoonheids- en lichaamsverzorging

te verkopen. Uit openbare bronnen kan worden afgeleid dat de aanvrager en zijn echtgenote via deze vennootschap een winkel uitbaten waar dit soort producten worden verkocht, met inbegrip van organisatie van workshops. Het komt derhalve kunstmatig voor de arbeidsrelatie tussen de aanvrager en Y thans in te bedden in die vennootschap. De aanvrager toont in elk geval niet aan dat hij in het verleden reeds via de B.V. Z het soort werkzaamheden heeft verricht dat hij thans zou willen ontplooiën voor Y, en die tot op heden dus heeft verricht als werknemer van die onderneming.

De Commissie is dan ook van oordeel dat de aanvrager eigenlijk een persoonlijke verderzetting van zijn arbeidsrelatie beoogt en dat de tussenschakeling van de vennootschap B.V. Z veeleer neerkomt op een kunstgreep.

5.- De Commissie is voorts van oordeel dat de aanvrager onvoldoende elementen naar voor brengt die erop wijzen dat de wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de vernieuwde arbeidsrelatie wezenlijk anders is dan de wijze waarop hij thans uitvoering geeft aan zijn arbeidsovereenkomst. Zo stelt de Commissie vast dat:

- de aanvrager eigenlijk aangeeft dat het soort werk vooral anders is omdat hij thans projectmatig zal werken wanneer er projecten voor handen zijn. Hij brengt geen concrete elementen naar voor die erop wijzen dat de arbeid die hij zal uitvoeren als zelfstandige anders is dan de arbeid die hij thans verricht als werknemer. Meer zelfs, uit zijn antwoord in verband met de arbeidsplaats, blijkt dat hij als werknemer (soms) ook op projecten werkt.
- er op gebied van arbeidsplaats eigenlijk geen reële wijziging zal optreden. Naar gelang de situatie zal de aanvrager op het kantoor van Y werken, of bij de klant op kantoor of thuis.
- de aanvrager nog steeds nauw zal samenwerken met werknemers van Y, in het bijzonder de project managers, zonder dat blijkt of dat de aanvrager uitlegt op welke manier zich dit onderscheidt van de huidige situatie, waarbij hij als werknemer werkzaam op een project ongetwijfeld evenzeer wordt aangestuurd door project managers.

Het loutere feit op projectmatige basis te werken, is onvoldoende om te stellen dat elke vorm van gezagsuitoefening onmogelijk is, zelfs al heeft de aanvrager de mogelijkheid om bepaalde projecten te weigeren. Immers, wat relevant is, is de situatie eens het project werd aanvaard en de vraag of hij op dat ogenblik al dan niet vrij is in de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd (zie en vgl. Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass.* 2010, 2532). Evenmin is de grote technische vrijheid en autonomie van een persoon een voldoende reden om te stellen dat elke gezagsverhouding is uitgesloten.

Op basis van de voorgelegde elementen dringt de vaststelling zich dus op dat de aanvrager zijn bestaande arbeidsrelatie op gebied van organisatie van de arbeid, de arbeidstijd en de mogelijkheid tot controle in dezelfde omstandigheden en in dezelfde verhouding tot Y wil verderzetten. Het feitelijk bestaan en het feitelijk behoud van een gezagsrelatie tussen de partijen is onverenigbaar met de kwalificatie hiervan als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

### **Beslissing van de Commissie**

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

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

- De heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

**beslist**, 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 voorgenomen arbeidsrelatie tussen de N.V. Y en de heer X, al dan niet via tussenschakeling van de B.V. Z, gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst, en niet als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens

### 5.13. Dossier n° 246 – Secteur d’activité : Fabrication de linge de lit et de table et d’articles textiles à usage domestique (NACEBEL 13.921)

Verzoekende partij:

- Dhr. X
- NV Y

#### **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 en NV Y dienden op 28 oktober 2022 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. De aanvraag was vergezeld van een beschrijving van de loopbaan van de heer X en een motivatie van de aanvraag.

Op 3 november 2022 stelde de Administratieve Commissie een aantal bijkomende vragen en vroeg zij een kopie van huidige arbeidsovereenkomst, alsook een eventueel ontwerp van aannemingsovereenkomst voor de vernieuwde arbeidsrelatie. De heer X antwoordde op 4 november 2022 en bezorgde ook een kopie van zijn huidige arbeidsovereenkomst. Een (ontwerp van) aannemingsovereenkomst werd nog niet opgemaakt.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van de heer X en NV Y dan ook onderzocht.

#### **Beoordeling door de Commissie**

1.- De heer X is sinds 2 mei 2006 voltijds in dienst als werknemer bij NV Y. Hij werkt er als hoofdboekhouder – CFO.

Het management van NV Y wil nog een aantal jaren beroep blijven doen op de diensten van heer X. De heer X is hiertoe bereid, maar enkel onder het statuut van zelfstandige zodat hij nog andere initiatieven kan nemen. Hij zou die zelfstandige activiteit via een eigen vennootschap ontplooiën. Die vennootschap moet echter nog worden opgericht.

2.- De Commissie wijst eerst en vooral erop dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als 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.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- De Commissie merkt voorts 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 Arbeidsrelatieswet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook 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 en blijven.

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.

4.- De Commissie stelt vast dat de heer X aangeeft dat hij een vennootschap zal oprichten, maar dat hij dit voorlopig nog niet heeft gedaan. Er kan dus niet met zekerheid worden gesteld dat de partijen de arbeidsrelatie op die manier vorm zullen geven.

In de mate dat de heer X als natuurlijke persoon verder zou samenwerken met NV Y of in de mate dat de vennootschap slechts zou worden opgezet om deze verdere persoonlijke samenwerking te verhullen (wat op dit ogenblik eigenlijk nog niet kan worden beoordeeld), is de Commissie wel degelijk bevoegd.

5.- De Commissie is van oordeel dat de partijen onvoldoende elementen naar voor brengen die erop wijzen dat de wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de vernieuwde arbeidsrelatie wezenlijk anders is dan de wijze waarop de heer X thans uitvoering geeft aan zijn arbeidsovereenkomst.

Zo stelt de Commissie vast dat de heer X in grote mate dezelfde taken zal blijven uitoefenen, te meer hij ook niet in die functie wordt vervangen. Zelfs al gaat het slechts om een transitieperiode van 2 à 3 jaar, dan dringt zich nog steeds de vaststelling op dat dezelfde taken worden voortgezet, op dezelfde manier, met gebruikmaking van dezelfde arbeidsmiddelen en digitale applicaties. Hij zal die activiteit ook enkel verrichten voor NV Y.

Het feit dat hij deze taken, zoals dat momenteel ook het geval is, met een grote technische en intellectuele vrijheid kan uitoefenen, ook van thuis uit, is onvoldoende om te stellen dat elke vorm van gezagsuitoefening onmogelijk is (geworden). Het staat een werkgever immers vrij zijn recht om gezag uit te oefenen laks of helemaal niet uit te oefenen. Deze situatie doet zich wel vaker voor bij werknemers die een zeer verantwoordelijke positie hebben en die daarom een groot vertrouwen genieten.

Dat hij ook nieuwe projecten op zich zou nemen, is evenmin voldoende om te stellen dat er geen gezagsverhouding meer kan bestaan. Ook aan een werknemer kunnen immers nieuwe projecten worden gegeven. De aanvrager legt niet concreet uit op welke manier hij, anders dan nu, bij deze projecten volledig vrij zou zijn in de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd.

Ten slotte is ook het afbouwen of verdwijnen van superviserende taken onvoldoende om te stellen dat de aanvrager zelf niet langer in een gezagsverhouding zou staan, te meer de aanvrager ook aangeeft dat hij nog een beroep zal kunnen doen op de werknemers van NV Y om richtlijnen te geven of om *“opdrachten door te spelen die voor hen zijn bestemd”*. De Commissie leidt uit dit antwoord af dat de aanvrager zijn positie in de organisatie eigenlijk zal behouden. Het is juridisch niet aanvaardbaar dat een zelfstandige opdrachtnemer rechtstreeks instructies of opdrachten zou kunnen geven aan werknemers van zijn opdrachtgever. Een werkgever kan en mag het gezagsrecht over zijn werknemers niet overdragen aan een derde.

6.- Op basis van de elementen zoals ze thans voorliggen, en rekening houdende met het nog niet geconcretiseerde plan om via een eigen vennootschap een ondernemingsactiviteit te ontplooiën, dringt de vaststelling zich op dat de aanvrager zijn bestaande arbeidsrelatie op gebied van organisatie van de arbeid, de arbeidstijd en de mogelijkheid tot controle in dezelfde omstandigheden en in dezelfde verhouding tot NV Y wil verderzetten. Het feitelijk (voort)bestaan van een gezagsrelatie tussen de partijen is onverenigbaar met de kwalificatie hiervan als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

### **Beslissing van de Commissie**

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

- De heer Koen Nevens, voorzitter;
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid;



- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid.

**beslist**, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

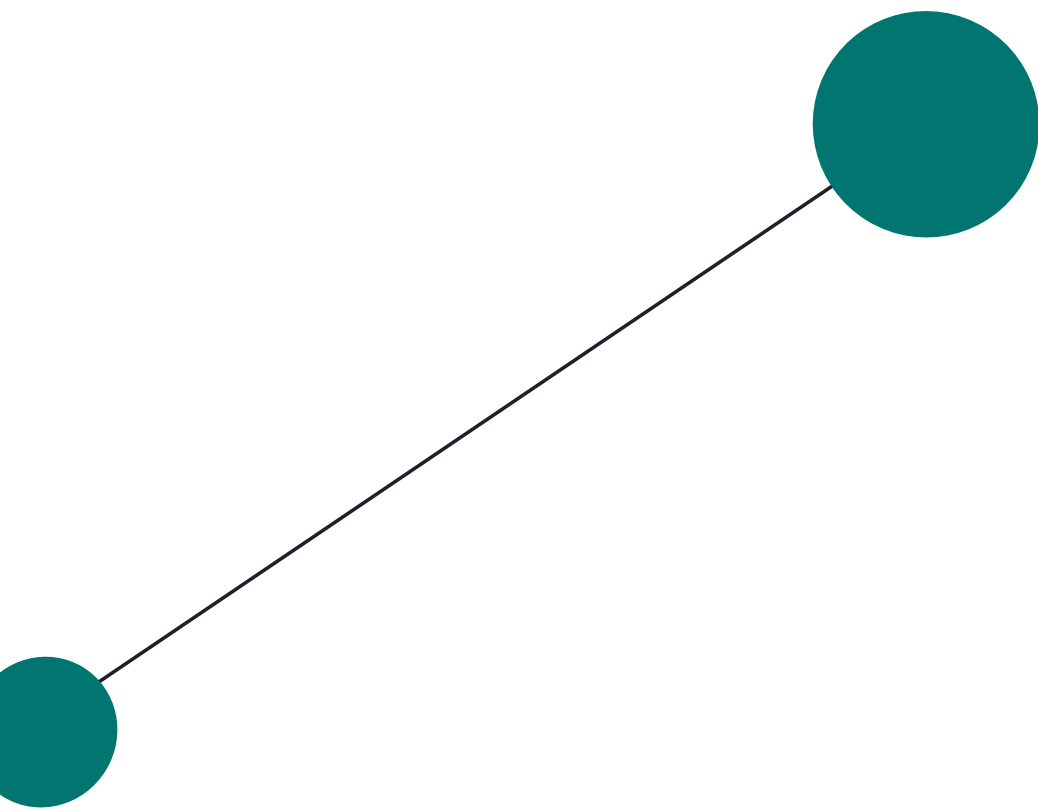
bij meerderheid van stemmen,

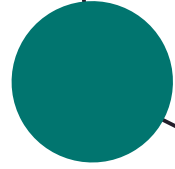
**dat de voorgenomen arbeidsrelatie tussen de NV Y en de heer X, al dan niet via tussenschakeling van een eigen vennootschap, gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst, en niet als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2022.

De voorzitter,

Koen Nevens







**Editeur responsable**

Steven Boelens

**Layout**

Service Communication - V. Liess

© 2023

**Commission Administrative de règlement  
de la Relation de travail**

Centre administratif Botanique

Finance Tower

DG Expertise juridique

Boulevard du jardin botanique, 50 / boîte 135

1000 Bruxelles

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

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

**Dépôt légal papier** : D 2023/10.770/08

**Dépôt légal électronique** : D 2023/10.770/07