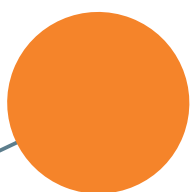




De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie



Jaarverslag 2023

INHOUD

1. Jaarverslag	7
1.1. Behandelde dossiers	7
A. Instroom en beslissingen	7
B. Wijze van aanhangig maken	8
C. Betrokken activiteitssectoren	9
D. Geografische spreiding van de aanvragen	10
E. Behandelingsduur van de aanvragen	11
F. Soort beslissingen/adviezen	11
G. Situatie van de arbeidsrelatie	12
1.2. Inhoudelijke analyse	13
A. Algemene bevindingen met betrekking tot de beslissingen uit 2023	13
B. Bespreking van de niet ontvankelijke dossiers	14
C. Bespreking van de ontvankelijke dossiers	14
• Toepassing van het recht op de feiten	14
• Herclassificatie tot werknemer	15
• Bevestiging van de hoedanigheid van zelfstandige	16
• Bevestiging van de hoedanigheid van werknemer	16
D. Besluit en voorstellen tot verbetering	17
2. Historiek en wettelijk kader	18
3. Wetgeving	21
3.1. Programmawet (I) van 27 december 2006	21
3.2. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	31
3.3. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	35
3.4. Koninklijk besluit van 18 oktober 2013 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	36
3.5. Koninklijk besluit van 10 februari 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	37
3.6. Koninklijk besluit van 12 november 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	38

3.7. Koninklijk besluit van 12 juni 2019 tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	39
3.8. Koninklijk besluit van 3 juni 2020 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	40
3.9. Koninklijk besluit van 4 juni 2021 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	41
3.10. Koninklijk besluit van 2 september 2021 houdende ontslag en benoeming van een lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	42
3.11. Koninklijk besluit van 10 september 2023 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	43
3.12. Koninklijk besluit van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant	44
3.13. Koninklijk besluit van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, §3, van de programmawet (I) van 287 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden	45
3.14. Koninklijk besluit van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf	47
3.15. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepasingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars	49
3.16. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	50
3.17. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten	52
3.18. Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	53
3.19. Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (uittreksel)	54

4. Huishoudelijk reglement 60

5. Beslissingen 62

5.1. Dossier nr. 238 – Activiteitssector: Markt – en opinieonderzoekbureaus (NACEBEL 73.200)	62
5.2. Dossier nr. 244 – Activiteitssector: Elektrotechnische installatiewerken aan gebouwen (NACEBEL 43.211)	64
5.3. Dossier nr. 247 – Activiteitssector: Schrijnwerk (NACEBEL 43.320)	66
5.4. Dossier nr. 248 – Activiteitssector: Eetgelegenheden met volledige bediening (NACEBEL 56.101)	68
5.5. Dossier nr. 249 – Activiteitssector: Sport- en recreatieonderwijs (NACEBEL 85.510)	70
5.6. Dossier nr. 250 – Activiteitssector: Landmeters (NACEBEL 71.122)	73
5.7. Dossier nr. 251 - Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)	77
5.8. Dossier nr. 252 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)	82
5.9. Dossier nr. 253 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)	88
5.10. Dossier nr. 254 – Activiteitssector: Vervaardiging van metalen constructiewerken (NACEBEL 25.110)	93
5.11. Dossier nr. 255 – Activiteitssector: Groothandel in kranten, boeken en tijdschriften (NACEBEL 46.491)	97
5.12. Dossier nr. 256 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)	99
5.13. Dossier nr. 258 – Activiteitssector: Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer (NACEBEL 70.220)	102
5.14. Dossier nr. 259 – Activiteitssector: Algemene reiniging van gebouwen (NACEBEL 81.210)	106
5.15. Dossier nr. 260 – Activiteitssector: Beroepsopleiding (NACEBEL 85.592)	109
5.16. Dossier nr. 261 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)	113
5.17. Dossier nr. 262 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)	116
5.18. Dossier nr. 263 – Activiteitssector: Ontwikkeling van residentiële bouwprojecten (NACEBEL 41.101)	118

1. JAARVERSLAG

De Arbeidsrelatieswet schrijft voor dat de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, hierna aangeduid als *de Commissie*, jaarlijks een verslag dient op te maken met daarin haar rechtspraak (art. 338, §4).

Hierbij vindt u dit verslag en de bijhorende beslissingen voor het jaar 2023. Deze beslissingen werden geanonimiseerd.

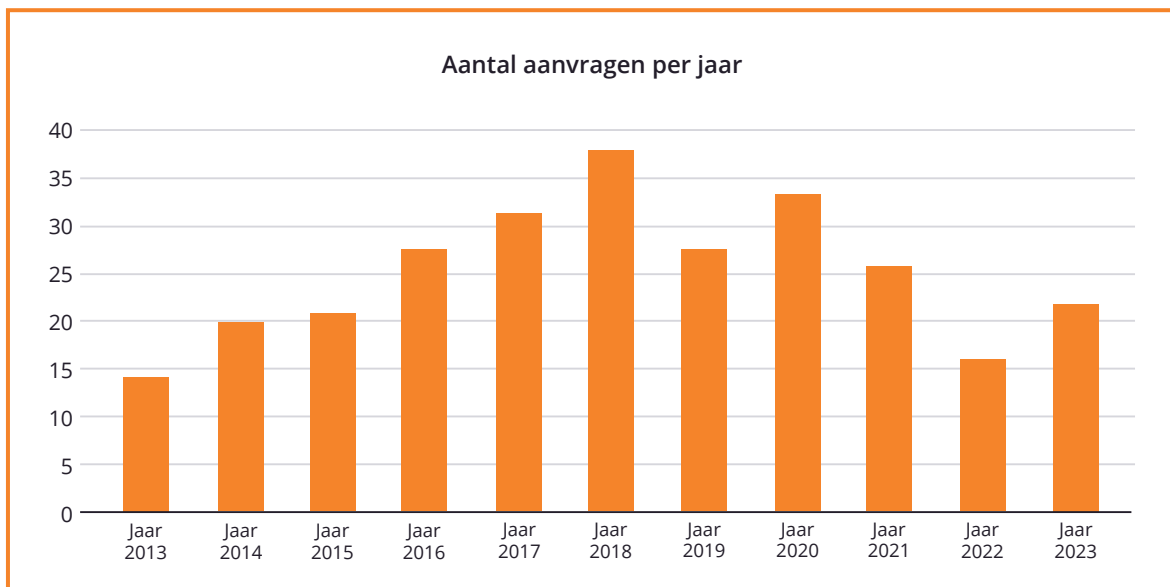
In het eerste deel van het verslag worden de kenmerken van de ontvangen aanvragen en de genomen beslissingen besproken, waarna in een tweede deel de beslissingen inhoudelijk worden geanalyseerd.

Vervolgens vindt u een beschrijving van de historiek en het wettelijk kader, een overzicht van de toepasselijke wetgeving, het huishoudelijk reglement en ten slotte de integrale, geanonimiseerde beslissingen 2023.

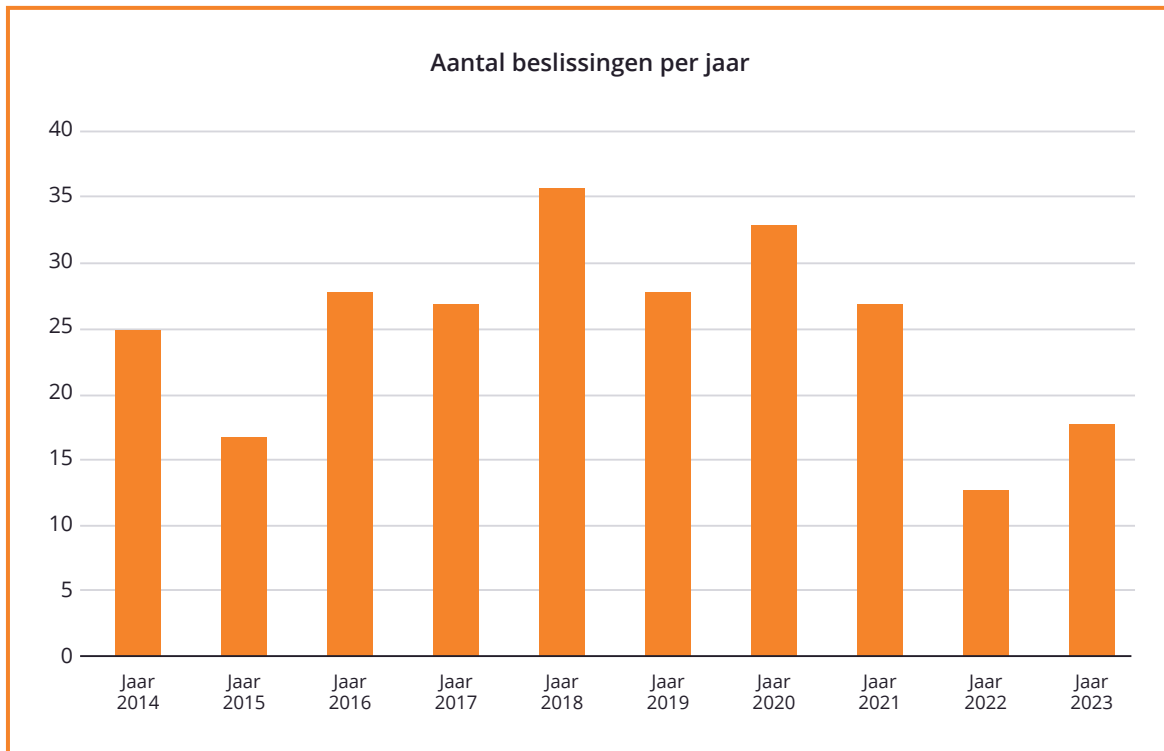
1.1. Behandelde dossiers

A. Instroom en beslissingen

De Commissie ontving in 2023 21 aanvragen. Dit is licht gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar, waar er 15 aanvragen waren. Het aantal aanvragen is echter nog steeds lager dan het gemiddelde voor de periode 2013-2023. Gemiddeld ontving de Commissie, sedert haar oprichting in 2013, 26,9 aanvragen per jaar.



De Commissie nam in 2023 in totaal 18 beslissingen/adviezen. De licht stijgende trend van de aanvragen komt hier uiteraard terug. In 2022 werden er 13 beslissingen genomen en in 2021 waren dat er 27. In de afgelopen 10 jaar nam de Commissie gemiddeld 25,2 beslissingen/adviezen per jaar.



Van de 21 in het jaar 2023 ontvangen aanvragen zullen er 7 pas in 2024 hun definitieve afhandeling krijgen.

5 van de 18 beslissingen/adviezen die genomen werden in 2023 gebeurden op basis van aanvragen die reeds werden ontvangen in 2022.

B. Wijze van aanhangig maken

Artikel 338, §2 en het nieuwe artikel 338/2, § 1, Arbeidsrelatieswet bepaalt dat een aanvraag tot ruling op drie manieren kan gebeuren.

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

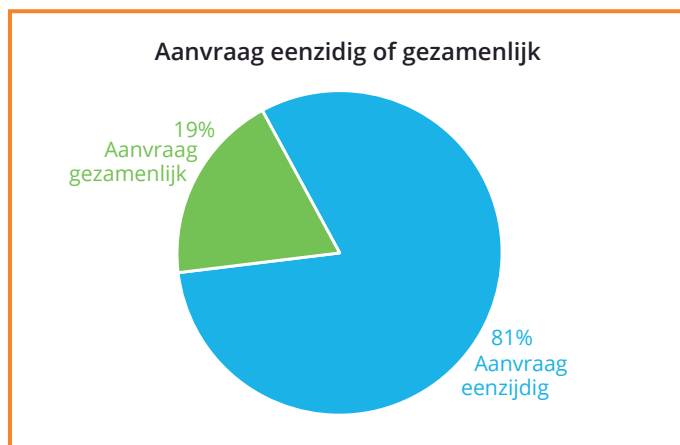
In 2023 is van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt ondanks het feit dat het nieuwe hoofdstuk V/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 op 1 januari 2023 in werking is getreden.

Het nieuwe artikel 338/2, eerste lid, biedt een partij aan wie een advies van de Commissie is betekend, de mogelijkheid om binnen een jaar na de datum waarop het advies is betekend, gezamenlijk of eenzijdig een aanvraag om een beslissing bij de Commissie in te dienen.

Van deze mogelijkheid is in 2023 geen gebruik gemaakt.

In alle anderen aanvragen die in 2023 werden ontvangen, maakte men gebruik van de derde mogelijkheid die artikel 338, §2 biedt. Dit artikel stelt in het eerste en tweede lid dat een aanvraag kan gebeuren op gezamenlijk initiatief van de partijen of op initiatief van elke partij bij een arbeidsrelatie waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is en dit binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

In 17 gevallen nam één enkele partij het initiatief. In 4 dossiers gebeurde deze aanvraag door de beide partijen gezamenlijk: een aanvraag op initiatief van beide partijen is immers a fortiori een aanvraag op initiatief van "elke partij".

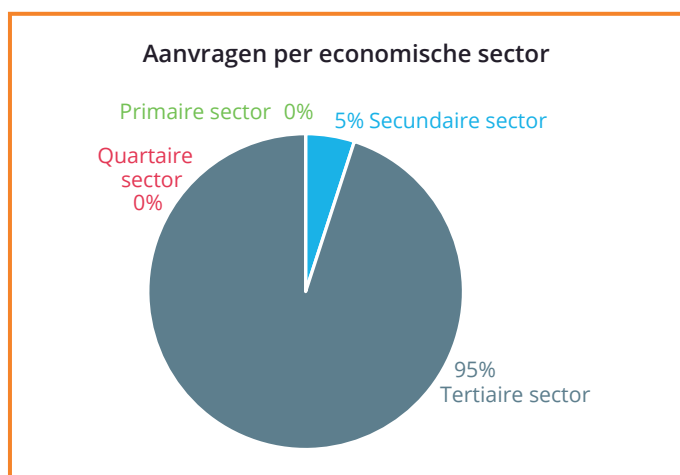


C. Betrokken activiteitssectoren¹

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

Opvallend is dat er geen enkel dossier betrekking had op de primaire sector. Ook uit de quartaire sector kwam er in 2023 geen enkele aanvraag binnen.

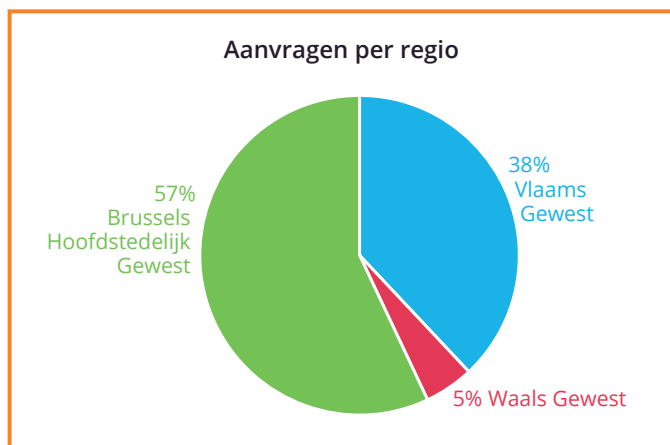
De tertiaire sector was goed voor 20 aanvragen, terwijl er 1 aanvraag uit de secundaire sector kwam. Net zoals de voorgaande jaren kwam het leeuwendeel dus uit de dienstensector (95%).



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

D. Geografische spreiding van de aanvragen

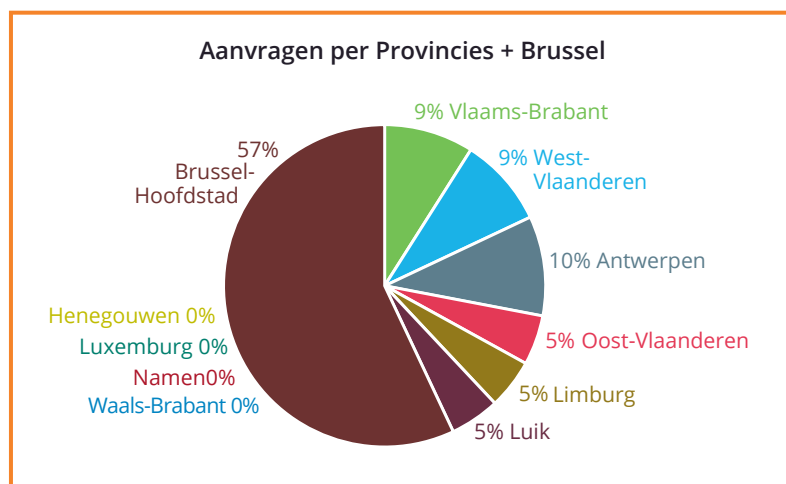
Wanneer we de aanvragen geografisch bekijken stellen we vast dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2023 koploper is met 12 dossiers (57%). Het Waals Gewest leverde 1 dossier (5%) en het Vlaams Gewest zorgde voor 8 dossiers (38%).



Binnen het Vlaams Gewest kwamen er 2 aanvragen uit Vlaams-Brabant, 2 uit West-Vlaanderen, 2 uit Antwerpen, 1 uit Oost-Vlaanderen en 1 uit Limburg.

Wat het Waals Gewest betreft kwam er enkel uit Luik een aanvraag. Uit Henegouwen, Waals-Brabant, Luxemburg en Namen kwamen er geen aanvragen.

Uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kwamen er 12 aanvragen binnen.

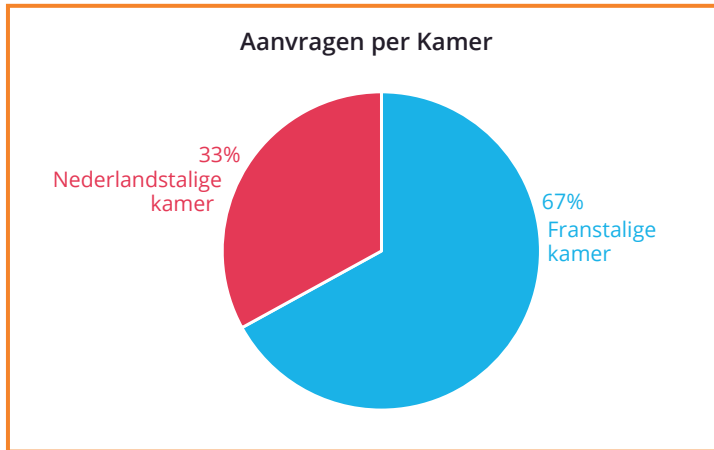


Vervolgens kan opgemerkt worden dat er in 2023 meer aanvragen werden ontvangen voor de Franstalige kamer dan voor de Nederlandstalige kamer. Deze verdeling gebeurt aan de hand van de taal waarin de aanvraag is gebeurd.

In totaal werden er 14 aanvragen ontvangen die behandeld werden door de Franstalige kamer en 7 door de Nederlandstalige kamer.

De Franstalige kamer behandelt alle dossiers uit het Waals Gewest (1 dossier) aangevuld met de aanvragen uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vermits die in 2022 allemaal Franstalig waren. Daarnaast was er ook één Franstalige aanvraag afkomstig uit de provincie Vlaams-Brabant.

De Nederlandstalige kamer behandelde alle dossiers uit de provincies Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen, Antwerpen en 1 van de 2 dossiers uit Vlaams-Brabant (7 in totaal).



E. Behandelingsduur van de aanvragen

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

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

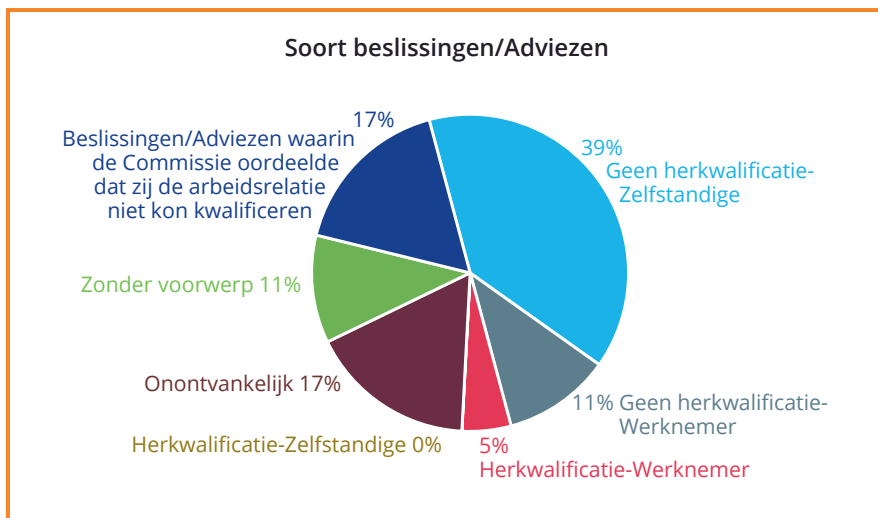
Met betrekking tot bijkomende inlichtingen deden zich verschillende gevallen voor:

- er werden nog schriftelijke bijkomende vragen gesteld alvorens het dossier ter zitting te behandelen;
- er werden schriftelijke bijkomende vragen gesteld nadat het dossier tijdens de zitting was behandeld, hetgeen soms een tweede zitting rechtvaardigde;
- de Commissie heeft tijdens de zitting mondeling om bijkomende inlichtingen verzocht, waardoor de aanvrager/de andere partij op een later tijdstip schriftelijk zou kunnen reageren.

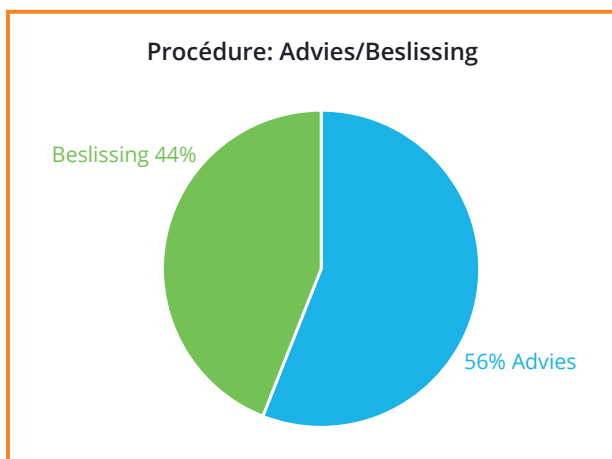
F. Soort beslissingen/adviezen

Van de 18 beslissingen/adviezen die in 2023 zijn genomen/gegeven, is er 1 advies tot herkwalificatie naar werknemer. In 9 gevallen werd de door de partijen gekozen kwalificatie bevestigd. In 2 gevallen betrof het een zelfstandige samenwerking en 7 waren werknemersrelaties.

Van de overige 8 beslissingen/adviezen die in 2023 werden genomen/gegeven, waren er 3 niet-ontvankelijk, 3 waarin de Commissie oordeelde dat zij de arbeidsrelatie niet kon kwalificeren en werden er 2 zonder voorwerp verklaard.

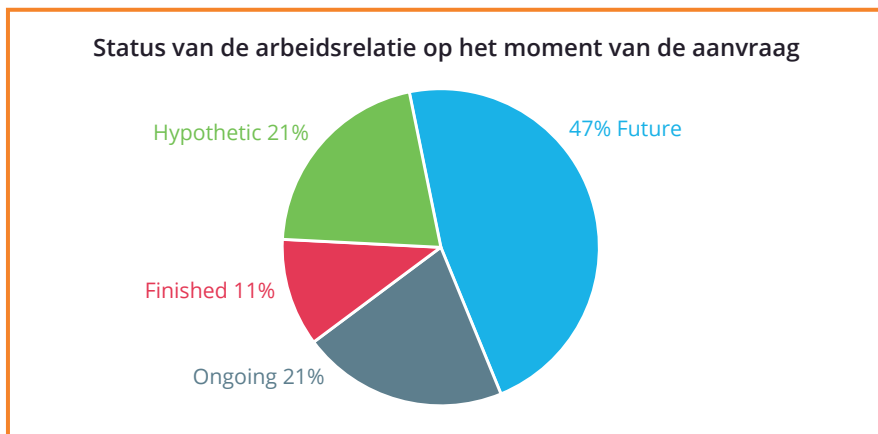


Sinds 1 januari 2023 zijn er twee procedures: een adviesprocedure en een beslissingsprocedure. Van de 18 beslissingen/adviezen die in 2023 zijn genomen/gegeven, zijn er 10 adviezen en 8 beslissingen.



G. Situatie van de arbeidsrelatie

9 van de 18 beslissingen/adviezen die in 2023 werden genomen/gegeven hadden - op het tijdstip van de aanvraag - betrekking op een toekomstige arbeidsrelatie, 3 beslissingen/adviezen betroffen een bestaande arbeidsrelatie, 2 beslissingen/adviezen handelden over een reeds beëindigde arbeidsrelatie en 4 beslissingen/adviezen hadden betrekking op hypothetische arbeidsrelaties.



1.2. Inhoudelijke analyse

A. Algemene bevindingen met betrekking tot de beslissingen uit 2023

In 2023 heeft de Commissie zich uitgesproken over 18 dossiers, waarvan er 5 werden ingediend in 2022.

In drie gevallen concludeerde de Commissie dat de aanvraag niet-ontvankelijk was.²

In twee dossiers werd de aanvraag zonder voorwerp verklaard, ofwel omdat de aanvrager niet had gereageerd op een verzoek om nadere informatie, hetgeen werd beschouwd als een intrekking van de aanvraag³, ofwel omdat de aanvrager de aanvraag uitdrukkelijk had ingetrokken.⁴

In de dossiers waarin de inhoud van de arbeidsrelatie werd onderzocht, werd slechts één zelfstandige samenwerkingrelatie geherkwalificeerd naar een relatie werkgever-werknemer.⁵ In de andere gevallen werd de door de partijen gekozen kwalificatie bevestigd. In twee dossiers ging het om een arbeidsrelatie als zelfstandige⁶ en in drie dossiers om een arbeidsrelatie als werkgever en werknemer.⁷

In 2023 moest de Commissie zich voor het eerst buigen over het nieuwe vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven, ingevoerd door de wet van 3 oktober 2022.⁸ In de drie beslissingen van 2023 heeft de Commissie zich echter niet ten gronde kunnen uitspreken.⁹

De wet van 3 oktober 2022 veranderde ook de werkwijze van de Commissie door een onderscheid in te voeren tussen beslissingen en adviezen, en door het tegensprekelijk karakter van de beslissingsprocedure te verankeren.

Voor eenzijdige aanvragen om beslissingen die worden ingediend vanaf 1 januari 2023, wordt de andere partij bij de arbeidsrelatie systematisch betrokken bij de procedure.¹⁰

Wanneer een partij een eenzijdige aanvraag indient zonder te verduidelijken of zij om een advies of een beslissing vraagt, of wanneer de aard van de aanvraag onzeker is, zal het secretariaat van de Commissie de partij opheldering vragen en de partij inlichten over het verschil tussen een advies en een beslissing, ook wat betreft het verloop van de procedure.¹¹

Een aantal eenzijdige aanvragen die werden ingediend vanaf 1 januari 2023 werden opgevat als aanvragen om advies en werden behandeld volgens de eenzijdige procedure¹², ook wanneer het ging om de verlenging van eerder afgegeven beslissingen.¹³

Tot slot moet worden opgemerkt dat vier van de in 2023 behandelde aanvragen betrekking hadden op de uitbesteding van een postconcessie, een activiteit waarvoor een voorafgaande verwijzing naar de Commissie verplicht is volgens het bestek.¹⁴

² 247 FR, 248 NL en 262 FR.

³ Beslissing 244 FR. Dit was een aanvraag om een eenzijdige beslissing ingediend in 2022, d.w.z. vóór de inwerkingtreding van de wet van 3 oktober 2022 "*houdende diverse arbeidsbepalingen*", die de werking van de Commissie wijzigde door een onderscheid in te voeren tussen beslissingen en adviezen, en door het tegensprekelijk karakter van de besluitvormingsprocedure te verankeren.

⁴ Beslissing 238 NL.

⁵ Advies 249 FR (sportcoaching).

⁶ Beslissing 259 NL (dienstenchequebedrijf, bevestiging status meewerkende echtgenoot) en advies 261 FR (krantenverspreiding).

⁷ Advies 255 FR (dagbladsorteerders), Advies 256 FR (krantenvervoer), Advies 260 FR (speciaal geval geanalyseerd in het licht van artikel 5 bis van de wet van 3 juli 1978).

⁸ Dit vermoeden is opgenomen in artikel 337/3 van de programmawet (I) van 27 december 2006, ingevoegd bij de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (in werking getreden op 1 januari 2023).

⁹ Beslissingen 251 FR, 252 FR en 253 FR.

¹⁰ Beslissingen 251 FR, 252 FR en 253 FR.

¹¹ Zie bijvoorbeeld het advies 260 FR.

¹² Adviezen nrs. 255 FR, 256 FR, 258 NL, 260 FR, 261 FR, 262 FR, 263 NL.

¹³ Adviezen 255 FR, 256 FR.

¹⁴ Adviezen 255 FR, 256 FR, 261 FR en 262 FR.

B. Bespreking van de niet-ontvankelijke dossiers

In 3 dossiers heeft de Commissie de aanvraag niet-ontvankelijk verklaard: omdat er een onderzoek liep bij het RSVZ en de arbeidsrelatie was beëindigd¹⁵, omdat de aanvraag alleen betrekking had op relaties tussen ondernemingen¹⁶, en omdat de arbeidsrelatie was beëindigd.¹⁷

Wat deze laatste niet-ontvankelijkheidsgrond betreft, is de Commissie traditioneel van mening dat aanvragers die haar na het einde van de arbeidsrelatie benaderen, in feite een klacht indienen met betrekking tot het sociale statuut waaronder zij hun werk moesten verrichten. Het beleid van de Commissie is om dergelijke aanvragen niet-ontvankelijk te verklaren, aangezien haar jurisdictie beperkt is tot een preventieve beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie, hetzij voor het begin van de arbeidsrelatie, hetzij tijdens het eerste jaar van de uitvoering ervan. Als de arbeidsrelatie eenmaal is beëindigd en er een geschil ontstaat over de aard van de arbeidsrelatie, is de Commissie van mening dat het aan de bevoegde rechtbanken en gerechtshoven is om uitspraak te doen over de zaak, eventueel na onderzoek door de bevoegde inspectiediensten en/of de bevoegde gerechtelijke instanties (arbeidsauditoraten).

In een dossier waarin de Commissie een aanvraag niet-ontvankelijk verklaarde op grond van het feit dat de beoogde relatie een samenwerking tussen twee ondernemingen betrof, vestigde zij niettemin de aandacht van de aanvragende onderneming op het sectorale vermoeden dat van toepassing is op werknemers (natuurlijke personen) in de betrokken sector waarin de medecontracterende ondernemingen actief waren (goederenvervoer).¹⁸

Een door een onderneming ingediende aanvraag om erkenning voor voorgestelde arbeidsbetrekkingen met zowel natuurlijke personen als ondernemingen werd alleen ontvankelijk verklaard met betrekking tot de voorgestelde betrekkingen met natuurlijke personen.¹⁹

In verschillende andere dossiers waarbij sprake was van een relatie tussen twee rechtspersonen, heeft de Commissie de aanvraag wel ontvankelijk verklaard, maar, geoordeeld dat er geen sprake was van een arbeidsrelatie, maar wel van een overeenkomst tot het verrichten van diensten tussen twee rechtspersonen.²⁰ Zoals de Commissie in het verleden al had gedaan, onderzocht ze daarbij of er sprake is van simulatie. De Commissie acht zichzelf immers bevoegd om te beoordelen of uit de ingediende informatie en documenten blijkt dat het de werkelijke bedoeling van de partijen is om een arbeidsrelatie tot stand te brengen tussen een natuurlijke persoon die optreedt als aannemer en een opdrachtgever. Dit is het geval wanneer er naar het oordeel van de Commissie aanwijzingen zijn dat de onderneming van de opdrachtnemer slechts een dekmantel is om een arbeidsrelatie te verhullen.

C. Bespreking van de ontvankelijke dossiers

Toepassing van het recht op de feiten

Het is de taak van de Commissie om beslissingen te nemen over de kwalificatie van een specifieke arbeidsrelatie. Dit is een "*sociale ruling*" die bedoeld is om rechtszekerheid te bieden aan een of meerdere partijen die betrokken zijn bij een arbeidsrelatie voordat de relatie begint, of maximaal binnen een jaar na de totstandkoming ervan.

¹⁵ Beslissing 247 FR.

¹⁶ Advies 262 FR.

¹⁷ Beslissing 248 NL.

¹⁸ Advies 262 FR.

¹⁹ Advies 261 FR.

²⁰ Beslissingen 250 NL en 254 NL, advies 258 NL.

De Commissie vormt haar advies op basis van de verklaringen van de partijen en de documenten die zij overleggen. De Commissie maakt regelmatig gebruik van haar bevoegdheid om aanvullende informatie in te winnen. Zij stelt vast dat de partijen goed samenwerken. In 2023 kon de Commissie slechts in één zaak geen antwoord krijgen op haar verzoek om aanvullende informatie.²¹

Zoals al sinds maart 2020 het geval was omwille van de coronacrisis, bleef de Commissie in 2023 gebruikmaken van videoconferenties, zowel voor de hoorzittingen met de partijen als voor haar beraadslagingen. Tegelijkertijd bleef zij regelmatig fysieke vergaderingen houden.

Het verzamelen van aanvullende informatie en het voeren van gesprekken met de aanvrager helpt om een duidelijk beeld te krijgen van hoe de partijen de voorwaarden van de overeenkomst uitvoeren of van plan zijn uit te voeren. Als de arbeidsrelatie nog niet is begonnen, zal de Commissie bij haar interpretatie van de contractvoorwaarden rekening houden met de manier waarop de uitvoering is gepland en/of wordt verwacht. De Commissie beoordeelt de aard van de arbeidsrelatie op basis van de beginselen die zijn vastgelegd in de Arbeidsrelatieswet. De Commissie houdt rekening met de interpretatie van de criteria van de Arbeidsrelatieswet door het Hof van Cassatie en de arbeidsrechtbanken. De Commissie houdt ook rekening met relevante jurisprudentie met betrekking tot de kwalificatie van de arbeidsrelatie, zelfs als deze geen betrekking heeft op een bepaling van de Arbeidsrelatieswet.

De Commissie onderzoekt altijd eerst of een specifiek wettelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst of zelfstandige samenwerking van toepassing is, en houdt ook rekening met gelijkstellingen die voortvloeien uit het sociaal recht.

Voor het jaar 2023 vielen drie aanvragen om uitspraken binnen de werkingssfeer van het nieuwe vermoeden dat van toepassing is op werknemers van digitale platformen die opdrachten geven. Elk geval betrof een arbeidsrelatie die nog niet was begonnen. In deze drie dossiers oordeelde de Commissie, na de aanvraag ontvankelijk te hebben verklaard, niettemin dat zij de arbeidsrelatie niet kon kwalificeren, aangezien deze niet voldoende gekarakteriseerd, concreet en geïndividualiseerd was.²²

Een zaak met betrekking tot het vervoer van kranten²³ gaf aanleiding tot de toepassing van het sectorale vermoeden van arbeidsrelatie dat in het koninklijk besluit van 29 oktober 2013 is vastgelegd.²⁴

In één dossier oordeelde de Commissie uitsluitend op basis van het onweerlegbare vermoeden van een arbeidsovereenkomst vervat in artikel 5bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dat geldt wanneer een werknemer voor zijn werkgever bijkomende dienstprestaties in uitvoering van een aannemingsovereenkomst levert.²⁵

Herkwalificatie tot werknemer

Er werd in 2023 slechts éénmaal overgegaan tot herkwalificatie naar het werknemersstatuut. De aanvraag betrof diensten van een sportcoach in het kader van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst met een onderneming die fitnesscentra beheert. De Commissie analyseerde de situatie in het licht van de algemene criteria en besloot dat de mogelijkheid om instructies te geven, om de naleving van die instructies te controleren en om de coach te bestraffen in geval van niet-naleving, een hiërarchische controle aantoonde die onverenigbaar is met de kwalificatie van de relatie als een zelfstandige samenwerking.²⁶

²¹ Beslissing 244 FR.

²² Beslissingen 251 FR, 252 FR en 253 FR.

²³ Advies 256 FR (dit was een aanvraag om verlenging van een eerdere beslissing).

²⁴ Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden.

²⁵ Advies 260 FR.

²⁶ Advies 249 FR. De aanvraag betrof de activiteit van een sportcoach.

Bevestiging van de hoedanigheid van zelfstandige

In twee dossiers bevestigde de Commissie de door de partijen voorgestelde kwalificatie van zelfstandige samenwerking.

In de eerste zaak had de aanvraag betrekking op de diensten die een vrouw als meewerkende echtgenote verrichtte in de dienstencheque-onderneming van haar man. De vergunning van de onderneming was opgeschort omdat dienstencheque-prestaties enkel mogen worden geleverd door werknemers voor wie een DIMONA-aangifte gedaan werd. Met de aanvraag werd beoogd ervoor te zorgen dat het statuut van de echtgenote niet zou leiden tot de intrekking van de vergunning. De Commissie bevestigde het zelfstandige statuut (meewerkende echtgenote). De Commissie merkte op dat de feitelijke uitvoering van de relatie overeenstemde met de door de partijen uitgesproken wil en dat niets wees op het bestaan van een gezagsverhouding.²⁷

De Commissie heeft ook de kwalificatie van zelfstandige samenwerking bevestigd die een onderneming wilde geven aan de arbeidsrelatie tussen haar en haar toekomstige krantenverdelers in het kader van een onderaanneming voor een postconcessie.²⁸

Bevestiging van de hoedanigheid van werknemer

Het statuut van werknemer is drie keer bevestigd.

De Commissie bevestigde, in het licht van de algemene criteria, de kwalificatie als arbeidsovereenkomst die een onderneming wenste te geven aan de arbeidsrelatie tussen haar en haar toekomstige dagbladsorteerders in het kader van een onderaanneming voor een postconcessie.²⁹

De Commissie heeft ook de kwalificatie als arbeidsovereenkomst die een onderneming wilde geven aan de arbeidsrelatie tussen haar en haar toekomstige chauffeurs in het kader van een onderaanneming voor een postconcessie gevalideerd, maar dit keer in toepassing van de specifieke criteria van het koninklijk besluit.^{30 31}

Een opleidingscentrum is naar de Commissie gegaan om te vernemen of zijn opleiders, die zich als zelfstandige bezighouden met "*permanente vorming*" en "*opleiding voor het starten van een bedrijf*", ook basisopleidingen kunnen geven in het kader van een arbeidsovereenkomst, zonder het risico te lopen het statuut van zelfstandige te verliezen waaronder zij deze cursussen geven. Na analyse van de situatie in het licht van artikel 5 bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 is de Commissie van mening dat, gelet op de verstrekte uitleg over de specifieke aard van de cursussen naargelang deze onder een van de opleidingscategorieën vallen, kan worden aanvaard dat de diensten die de opleiders als zelfstandigen in het kader van de bijscholing (en de opleiding voor het opstarten van een bedrijf) verrichten, niet noodzakelijkerwijs vergelijkbaar zijn met die welke het centrum voornemens is hen in het kader van een arbeidsovereenkomst in het kader van de basisopleiding te laten verrichten.

De Commissie onderschrijft dus de mogelijkheid van dit tweeledig statuut, maar nuanceert haar advies door te benadrukken dat het in de praktijk mogelijk moet zijn om na te gaan dat deze twee categorieën diensten in feite niet vergelijkbaar zijn. Dit moet blijken uit factoren zoals de inhoud van de cursussen, de gebruikte referentiekaders, de organisatie van de cursussen en het opleidings- en ervaringsniveau van de doelgroepen.³²

²⁷ Beslissing 259 NL.

²⁸ Advies 261 FR.

²⁹ Advies 255 FR.

³⁰ Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden.

³¹ Advies 266 FR.

³² Advies 260 FR.

D. Besluit en voorstellen tot verbetering

Het jaar 2023 werd gekenmerkt door de inwerkingtreding op 1 januari van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Deze wet hervormde de werkwijze van de Commissie radicaal en introduceerde een nieuw vermoeden van arbeidsrelatie voor platformwerkers.

De Commissie heeft haar procedures aangepast aan de nieuwe wet. Bijgevolg werd voor eenzijdige aanvragen om een beslissing waarover de Commissie zich heeft uitgesproken vanaf 1 januari 2023, de andere partij bij de arbeidsrelatie systematisch bij de procedure betrokken.

De Commissie verstrekt de partijen die zaken aan haar voorleggen alle relevante informatie over de procedurele aspecten en de respectieve rechtsgevolgen van beslissingen en adviezen.

Ze heeft ook een document opgesteld dat ze aan de partijen geeft om hen te informeren over de procedures voor het uitwisselen en communiceren van hun schriftelijke documenten en dossiers in een procedure op tegenspraak.

De wet van 3 oktober 2022 hield ook een aantal wijzigingen in van het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Commissie, en van het huishoudelijk reglement van de Commissie, dat bij ministerieel besluit moet worden goedgekeurd.

Deze wijzigingsteksten waren eind 2023 nog niet gepubliceerd.

Met betrekking tot het nieuwe vermoeden van arbeidsovereenkomst voor platformwerknemers heeft de Commissie het afgelopen jaar drie beslissingen genomen, zonder echter tot een kwalificatie te komen. Dit gebrek aan inhoudelijke beslissingen is ongetwijfeld te wijten aan de specifieke aard van de gevallen, maar zou een voorbode kunnen zijn van grotere moeilijkheden bij de toepassing, met name met betrekking tot het bewijzen van de criteria die nodig zijn om het vermoeden van arbeidsovereenkomst uitwerking te verlenen. Het is echter nog te vroeg om zinvolle uitspraken te doen over de toepassing van dit nieuwe vermoeden. Nieuwe aanvragen werden eind 2023 ingediend en zullen het voorwerp uitmaken van beslissingen in 2024. Voor het overige heeft de Commissie haar werk in 2023 voortgezet door de beste praktijken van voorgaande jaren te blijven toepassen.

Ondanks het feit dat het aantal aanvragen nog steeds laag is, wil de Commissie benadrukken dat haar besluiten van het afgelopen jaar ondanks deze bevindingen opnieuw hebben bijgedragen aan de rechtszekerheid. De Commissie slaagt erin snel een antwoord te geven aan partijen die bij haar aanvragen indienen over de aard van hun arbeidsrelatie.

De procedure voor de Commissie is niet alleen kort (vooral in vergelijking met gerechtelijke procedures), maar ook zeer toegankelijk. Sommige aanvragers benaderen de Commissie nadat ze zelf onderzoek hebben gedaan naar hun sociale status (bijvoorbeeld op internet). Ze benaderen de Commissie dus zonder eerst advies in te winnen bij een juridisch adviseur. Bovendien handelen veel eisers tijdens de rest van de procedure (het beantwoorden van schriftelijke of mondelinge vragen) alleen, zonder te worden vertegenwoordigd of bijgestaan door een advocaat.

Brussel, maart 2024

Voor de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie,

Haar voorzitters,

Jérôme Martens

Koen Nevens

2. HISTORIEK EN WETTELIJK KADER

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

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

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

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

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

Deze algemene criteria zijn:

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

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

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

De oprichting van de Commissie in deze vormen gebeurde niet.

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

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

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

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

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

Op 11 februari 2013 volgden twee koninklijke besluiten:

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

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

De Commissie heeft dit reglement opgesteld.

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

Het aanvraagformulier werd gepubliceerd op de website van de Administratieve Commissie.

Hierdoor werd de Administratieve Commissie daadwerkelijk operationeel.

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

- Het KB van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant, *BS 14 mei 2013*.
- Het KB van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden, *BS 25 juni 2013*.
- Het KB van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, *BS 28 juni 2013*.
- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten, *BS 26 november 2013*.
- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het vervoer en de logistiek voor rekening van derden, *BS 26 november 2013*.
- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars, *BS 26 november 2013*.

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

Bij de koninklijk besluiten van 18 oktober 2013, 10 februari 2015, 12 november 2015, 12 juni 2019, 3 juni 2020, 4 juni 2021, 2 september 2021 en 10 september 2023 werden wijzigingen doorgevoerd in de samenstelling van de Commissie.

Bij de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen werd de Arbeidsrelatieswet grondig gewijzigd.

In Hoofdstuk 4 van deze wet wordt een nieuw Hoofdstuk V/2 ingevoegd in de Arbeidsrelatieswet. Dit hoofdstuk bevat een vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven.

Naast de regels voor de platformeconomie voert hoofdstuk 15 ingrijpende wijzigingen in wat betreft de werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Zo wordt de commissie bevoegd om naast beslissingen ook adviezen uit te brengen. Deze adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de Commissie vertegenwoordigd zijn en de socialeverzekeringfondsen.

Beide hoofdstukken traden in werking op 1 januari 2023.

3. WETGEVING

3.1. Programmawet (I) van 27 december 2006

TITEL XIII. - Aard van de arbeidsrelaties

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen

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

1. "*wet van 27 juni 1969*": wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
2. "*koninklijk besluit nr. 38*": koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;
3. "*wet van 29 juni 1981*": wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;
4. "*instellingen van sociale zekerheid*": instellingen die belast zijn met de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid evenals alle diensten die belast zijn met de controle op deze toepassing;
5. "*arbeidsrelatie*": professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige, waarbij moet worden verstaan:
 - a) onder "*werknemer*": de persoon die er zich in een arbeidsovereenkomst toe verbindt, tegen betaling van een loon, onder het gezag van de andere partij, de werkgever, arbeid te verrichten;
 - b) onder "*zelfstandige*": de natuurlijke persoon die, een beroepsactiviteit uitoefent buiten de onder a) bedoelde gezagsband en die niet verbonden is door een statuut.

HOOFDSTUK II. Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Art. 329.

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

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

Elke kamer wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat, benoemd bij een arbeidsgerecht bedoeld in het artikel 81 of 103 van het Gerechtelijk Wetboek. Een plaatsvervangende voorzitter, eveneens benoemd bij een arbeidsgerecht, heeft geen permanente opdrachten en wordt benoemd om de verhinderde voorzitters tijdelijk te vervangen.

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

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

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

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

Art. 330.

<Opgeheven bij W 2012-08-25>

HOOFDSTUK III. - Principes

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

Art. 332. Hetzij wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, hetzij wanneer de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met de aard van de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1 of in hoofdstuk V/2 en dit vermoeden niet wordt weerlegd, gebeurt er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie en wordt er een overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid toegepast, zonder evenwel afbreuk te doen aan de volgende bepalingen:

- 1) artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 27 juni 1969, artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 29 juni 1981 en artikel 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit nr. 38, alsook iedere bepaling die op basis van deze bepalingen genomen werd;
- 2) in algemene zin, elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

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

HOOFDSTUK IV. - De algemene criteria

Art. 333.

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

- de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 331 wordt uitgevoerd;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;

- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

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

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

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

HOOFDSTUK V. - De specifieke criteria

Afdeling 1.

<Opgeheven bij W 2012-08-25>

Art. 334.

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

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

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

- verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen om de onderneming rendabel te houden;
- de vaste en/of gewaarborgde bezoldiging;
- persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen en persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en verliezen van de onderneming;
- de mogelijkheid personeel in dienst te nemen of zich te laten vervangen;
- zich manifesteren als onderneming ten overstaan van de medecontractant of van derden;
- in ruimtes en/of met materiaal werken die in eigen bezit zijn.

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

Afdeling 2.

<Opgeheven bij W 2012-08-25>

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

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

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

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

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

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

Afdeling 3.

<Opgeheven bij W 2012-08-25>

Art. 336.

<Opgeheven bij W 2012-08-25>

Afdeling 4.

<Opgeheven bij W 2012-08-25>

Art. 337.

<Opgeheven bij W 2012-08-25>

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

Art. 337/1.

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

1. de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde;
2. de uitoefening van de activiteit die erin bestaat om voor rekening van derden alle soorten bewakings- en/of toezichtsdiensten uit te oefenen;

3. het vervoer van goederen en of personen voor rekening van derden, met uitzondering van de ambulancediensten en het vervoer van personen met een handicap;
4. De activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, die nog niet beoogd worden in 1°.

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

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

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

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

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

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

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

Wordt begrepen onder familiale arbeidsrelaties:

- a) de arbeidsrelaties tussen bloedverwanten en aanverwanten tot de derde graad en tussen wettelijk samenwonenden zoals bedoeld in de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning;
- b) de arbeidsrelaties tussen een vennootschap en een natuurlijk persoon, waarbij de natuurlijk persoon een bloedverwant of aanverwant is tot de derde graad van, of wettelijk samenwoont met, hetzij degene die alleen hetzij zij die samen, meer dan 50 procent van de aandelen bezitten van de bedoelde vennootschap.

Art. 337/2.

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

- a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:
 - bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;
- b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;
- e) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
- f) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- g) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
- h) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;
- i) in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.

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

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

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

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

HOOFDSTUK V/2. - Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven

Art. 337/3.

§ 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder:

1° "*digitaal platform opdrachtgever*": de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:

a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;

b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst;

Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken;

2° "*platformwerker*": elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;

3° "*platformexploitant*": de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.

§ 2. Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel, vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:

1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;

2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;

3° de platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;

4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° de platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;

7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen.

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

Afdeling 1. - Algemene bepalingen.

Art. 338.

§ 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak adviezen uit te brengen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op vraag van één of beide betrokken partijen, van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

§ 2. Deze adviezen kunnen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij de arbeidsrelatie, die er samen een aanvraag toe doen rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te

rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3, of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit, voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

Daarnaast kunnen deze adviezen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

§ 3. De sociale verzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, alsook de sociale secretariaten, informeren elk van de partijen bij de arbeidsrelatie op nuttige wijze over de bepalingen van titel XIII.

§ 4. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar adviezen en beslissingen.

§ 5. Geen enkel advies kan worden uitgebracht of beslissing kan worden genomen:

1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;

2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 6. Opdat adviezen zouden kunnen worden uitgebracht en beslissingen zouden kunnen worden genomen, behandelt de administratieve commissie de volgende gegevens: de contactgegevens van de aanvrager (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer), en in voorkomend geval ook de contactgegevens van de andere partij (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer). Enkel de leden van de administratieve commissie hebben toegang tot deze gegevens. Deze gegevens worden bewaard gedurende een periode van drie jaar, te tellen vanaf de datum waarop het advies of de beslissing werd genomen.

Afdeling 2. - De adviezen.

Art. 338/1.

De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk.

In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning.

Afdeling 3. - De beslissingen.

Art. 338/2.

§ 1. In afwijking van de termijnen voorzien in artikel 338, § 2, kunnen de beslissingen tevens worden genomen op initiatief van een partij die in kennis werd gesteld van een advies van de commissie op basis van artikel 338/1, tweede lid, en die er een aanvraag toe doet binnen een termijn van één jaar vanaf de dag van de kennisgeving van het advies, of op initiatief van beide partijen binnen dezelfde termijn.

§ 2. In geval de administratieve commissie gevat wordt in het kader van deze afdeling en de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, wordt de andere partij verzocht tussen te komen in de zaak opdat de procedure voor de administratieve commissie tegensprekelijk zou zijn.

Teneinde enige bekendheid te genereren, en in voorkomend geval de mogelijkheid te geven aan personen die voor dezelfde onderneming werken en in dezelfde omstandigheden, om hun vragen te groeperen zodat zij samen kunnen worden onderzocht, brengt de administratieve commissie de Nationale Arbeidsraad op de hoogte van de aanvragen tot beslissingen, bedoeld in artikel 338, § 2, met respect voor het recht op respect voor het privéleven. Omwille van die reden worden de namen van de werknemers en medewerkers niet vermeld. Enkel de naam van de onderneming en de relevante feiten die nodig zijn om de arbeidsrelatie te bepalen worden meegegeven. Alleen de leden van de Nationale Arbeidsraad hebben toegang tot de gegevens. De gegevens worden bewaard door de Nationale Arbeidsraad gedurende de duur van de procedure.

Indien meerdere personen onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde onderneming werken kan de administratieve commissie oordelen dat verschillende aanvragen tot beslissing samen behandeld worden. In dit geval informeert de administratieve commissie onverwijld de betrokken partijen van de vraag of vragen om samen te voegen. Iedere partij van de arbeidsrelatie kan argumenten tegen of voor de samenvoeging van aanvragen overmaken aan de administratieve commissie. De administratieve commissie bezorgt in geval van samenvoeging van aanvragen de betrokken partijen de motivatie ten laatste twee maanden na het indienen van de aanvraag. In geval van samenvoegen van aanvragen neemt de administratieve commissie een individuele beslissing per afzonderlijke aanvraag.

§ 3. De commissie stuurt haar beslissing naar de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn binnen een termijn van één maand volgend op de kennisgeving van de beslissing aan de betrokken partijen.

§ 4. De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve: 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

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

§ 5. Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend. De rechter kan, alvorens ten gronde te oordelen, beslissen dat het beroep al dan niet een schorsende werking heeft ten aanzien van de partijen van de arbeidsrelatie en de instellingen van sociale zekerheid die in de schoot van de administratieve commissie zetelen. De verzoekende partij kan daartoe in elke stand van het geding de zaak voor de rechter brengen door middel van een eenvoudig, geschreven verzoek, ingediend of geadresseerd aan de griffie en in zoveel exemplaren als er partijen zijn plus één; de griffie roept de partijen op en in voorkomend geval hun advocaat bij eenvoudig verzoek of, wanneer de partij niet op zitting is verschenen en geen advocaat heeft, bij gerechtsbrief. Een exemplaar van het verzoek is bij de dagvaarding gevoegd.

De rechter beslist in functie van de motivering van de betwiste beslissing en de effecten die zij zou kunnen hebben wanneer de uitvoering al dan niet zou worden geschorst gedurende de procedure.

De beslissing wordt binnen de acht dagen bij gerechtsbrief meegedeeld aan de instellingen van sociale zekerheid.

De beslissing van de commissie wordt definitief wanneer er geen beroep wordt aangetekend.

De aanhangigmaking bij de hoven en rechtbanken wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.

HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen

Art. 339. Deze titel is van toepassing zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan de soevereine macht van hoven en rechtbanken om de aard van een welbepaalde arbeidsrelatie te beoordelen, rekening houdende met algemene criteria, en, desgevallend de specifieke criteria en/of het in hoofdstuk V/1 en in hoofdstuk V/2 bepaalde vermoeden.

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

Art. 340.

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06>

Art. 341. Wanneer de Commissie, in de gevallen bedoeld in hoofdstuk VI van de huidige titel, vaststelt bij beslissing dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, geldt de herkwalificatie slechts voor de toekomst.

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

Art. 342/1. Het hoofdstuk V/II zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een definitieve evaluatie twee jaar na diens inwerkingtreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijdsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.

HOOFDSTUK VIII. - Inwerkingtreding

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§2. Het mandaat kan beëindigd worden indien wordt vastgesteld dat de in de vorige paragraaf bedoelde leden meermaals, zonder reden, niet deelnamen aan de vergaderingen van de Administratieve Commissie. De leden, bedoeld in artikel 2, §1, 1° en 2°, maken niet langer deel uit van de Administratieve Commissie wanneer hun administratief ambt een einde neemt. Zij blijven evenwel aan tot wanneer een nieuw lid van de Administratieve Commissie wordt benoemd.

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

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

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

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

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

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

De voorzitter wordt ermee belast:

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

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

De eerste voorzitter wordt ermee belast:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. de aanvraag in te dienen bij een sociaal verzekeringsfonds tegelijkertijd met de aansluitings-verklaring;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) als vaste leden:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) als voorzitter:

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

b) als vaste leden:

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

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

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

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

c) als plaatsvervangers:

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

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

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

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

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

a) als voorzitter:

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

b) als vaste leden:

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

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

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

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

c) als plaatsvervangers:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Koninklijk besluit van 4 juni 2021 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Artikel 1. Ontslag uit haar mandaat van plaatsvervangend Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan Mevr. Céline Du Bled.

Article 2. Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Aurore Léonet als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van Mevr. Du Bled, wiens mandaat zij voleindigt.

Article 3. Dit besluit treedt in werking op 11 januari 2021.

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

3.10. Koninklijk besluit van 2 september 2021 houdende ontslag en benoeming van een lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Artikel 1. Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervangend Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Vincent Franquet.

Article 2. Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Franstalig lid van dezelfde Commissie de heer Séverin Gunumana-Shatangiza als vertegenwoordiger van Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen ter vervanging van de heer Vincent Franquet, wiens mandaat zij voleindigt.

Article 3. Dit besluit treedt in werking op 19 mei 2021.

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

3.11. Koninklijk besluit van 10 september 2023 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

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

Art. 2. Wordt benoemd ten titel van vast Franstalig lid van dezelfde Commissie de heer Laurent Buisseret, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen ter vervanging van de heer Christian Dekeyser wiens mandaat hij voleindigt.

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

3.12. Koninklijk besluit van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant

Artikel 1. §1. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder «*de bewakingsagent*» de bewakingsagent bedoeld bij de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid. §2. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelatie die bestaat tussen een bewakingsagent en zijn medecontractant.

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

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

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

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

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

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

e) ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties;

geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert. Voor de toepassing van dit criterium mag geen rekening gehouden worden met vaste voorschotten om materiaal en grondstoffen aan te kopen;

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

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

g) werken hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.19. Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (uittreksel)

HOOFDSTUK 4. - Platformeconomie

Afdeling 1. - Wijzigingen van Titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006.

Art. 13. In artikel 332, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de woorden "*of in hoofdstuk V/2*" ingevoegd tussen de woorden "*overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/I*" en de woorden "*en dit vermoeden*".

Art. 14. In Titel XIII van dezelfde wet, wordt een Hoofdstuk V/2 ingevoegd, luidende "*Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven*".

Art. 15. In hoofdstuk V/2, ingevoegd bij artikel 13, wordt een artikel 337/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 337/3. § 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder:

1° "*digitaal platform opdrachtgever*": de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:

- a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;
 - b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst;
- Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken;

2° "*platformwerker*" elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;

3° "*platformexploitant*": de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussen-persoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.

§ 2. Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel, vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:

1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;

2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;

3° de platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;

4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te

weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° de platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;

7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen."

Art. 16. In artikel 339, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "*en in hoofdstuk V/2*" ingevoegd tussen de woorden "*hoofdstuk V/1*" en "*bepaalde vermoeden*".

Art. 17. In hoofdstuk VII, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, wordt een artikel 342/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 342/1. Het hoofdstuk VII zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een definitieve evaluatie twee jaar na diens inwerkingtreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijdsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst".

Art. 18. Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2023.

HOOFDSTUK 15. - Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

Art. 70. In artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, tweede lid, wordt aangevuld met de woorden, "*benoemd bij een arbeidsgerecht bedoeld in het artikel 81 of 103 van het Gerechtelijk Wetboek. Een plaatsvervangende voorzitter, eveneens benoemd bij een arbeidsgerecht, heeft geen permanente opdrachten en wordt benoemd om de verhinderde voorzitters tijdelijk te vervangen*";

2° paragraaf 6 wordt aangevuld met de woorden "*alsmede experten van een andere betrokken overheidsinstelling*".

Art. 71. In titel XIII van dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk VI, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, vervangen als volgt:

Hoofdstuk VI. De adviezen en beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie

Art. 72. In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 1 ingevoegd, dat het artikel 338 bevat, luidende "*Algemene bepalingen*".

Art. 73. In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 72, wordt artikel 338 vervangen als volgt:

"Art. 338. **§ 1.** De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak adviezen uit te brengen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op vraag van één of beide betrokken partijen, van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

§ 2. Deze adviezen kunnen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij de arbeidsrelatie, die er samen een aanvraag toe doen rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3, of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit, voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

Daarnaast kunnen deze adviezen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

§ 3. De sociale verzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, alsook de sociale secretariaten, informeren elk van de partijen bij de arbeidsrelatie op nuttige wijze over de bepalingen van titel XIII.

§ 4. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar adviezen en beslissingen.

§ 5. Geen enkel advies kan worden uitgebracht of beslissing kan worden genomen:

1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;

2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 6. Opdat adviezen zouden kunnen worden uitgebracht en beslissingen zouden kunnen worden genomen, behandelt de administratieve commissie de volgende gegevens: de contactgegevens van de aanvrager (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer), en in voorkomend geval ook de contactgegevens van de andere partij (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer). Enkel de leden van de administratieve commissie hebben toegang tot deze gegevens. Deze gegevens worden bewaard gedurende een periode van drie jaar, te tellen vanaf de datum waarop het advies of de beslissing werd genomen".

Art. 74. In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende "*De adviezen*".

Art. 75. In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 74, wordt een artikel 338/1 ingevoegd luidende:

"Art. 338/1. De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk.

In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning".

Art. 76. In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 3 ingevoegd, luidende "*De beslissingen*".

Art. 77. In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 338/2 ingevoegd luidende:

"Art. 338/2. § 1. In afwijking van de termijnen voorzien in artikel 338, § 2, kunnen de beslissingen tevens worden genomen op initiatief van een partij die in kennis werd gesteld van een advies van de commissie op basis van artikel 338/1, tweede lid, en die er een aanvraag toe doet binnen een termijn van één jaar vanaf de dag van de kennisgeving van het advies, of op initiatief van beide partijen binnen dezelfde termijn.

§ 2. In geval de administratieve commissie gevat wordt in het kader van deze afdeling en de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, wordt de andere partij verzocht tussen te komen in de zaak opdat de procedure voor de administratieve commissie tegensprekelijk zou zijn.

Teneinde enige bekendheid te genereren, en in voorkomend geval de mogelijkheid te geven aan personen die voor dezelfde onderneming werken en in dezelfde omstandigheden, om hun vragen te groeperen zodat zij samen kunnen worden onderzocht, brengt de administratieve commissie de Nationale Arbeidsraad op de hoogte van de aanvragen tot beslissingen, bedoeld in artikel 338, § 2, met respect voor het recht op respect

voor het privéleven. Omwille van die reden worden de namen van de werknemers en medewerkers niet vermeld. Enkel de naam van de onderneming en de relevante feiten die nodig zijn om de arbeidsrelatie te bepalen worden meegegeven. Alleen de leden van de Nationale Arbeidsraad hebben toegang tot de gegevens. De gegevens worden bewaard door de Nationale Arbeidsraad gedurende de duur van de procedure.

Indien meerdere personen onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde onderneming werken kan de administratieve commissie oordelen dat verschillende aanvragen tot beslissing samen behandeld worden. In dit geval informeert de administratieve commissie onverwijld de betrokken partijen van de vraag of vragen om samen te voegen. Iedere partij van de arbeidsrelatie kan argumenten tegen of voor de samenvoeging van aanvragen overmaken aan de administratieve commissie. De administratieve commissie bezorgt in geval van samenvoeging van aanvragen de betrokken partijen de motivatie ten laatste twee maanden na het indienen van de aanvraag. In geval van samenvoegen van aanvragen neemt de administratieve commissie een individuele beslissing per afzonderlijke aanvraag.

§ 3. De commissie stuurt haar beslissing naar de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn binnen een termijn van één maand volgend op de kennisgeving van de beslissing aan de betrokken partijen.

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

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

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

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

De rechter kan, alvorens ten gronde te oordelen, beslissen dat het beroep al dan niet een schorsende werking heeft ten aanzien van de partijen van de arbeidsrelatie en de instellingen van sociale zekerheid die in de schoot van de administratieve commissie zetelen. De verzoekende partij kan daartoe in elke stand van het geding de zaak voor de rechter brengen door middel van een eenvoudig, geschreven verzoek, ingediend of geadresseerd aan de griffie en in zoveel exemplaren als er partijen zijn plus één; de griffie roept de partijen op en in voorkomend geval hun advocaat bij eenvoudig verzoek of, wanneer de partij niet op zitting is verschenen en geen advocaat heeft, bij gerechtsbrief. Een exemplaar van het verzoek is bij de dagvaarding gevoegd.

De rechter beslist in functie van de motivering van de betwiste beslissing en de effecten die zij zou kunnen hebben wanneer de uitvoering al dan niet zou worden geschorst gedurende de procedure.

De beslissing wordt binnen de acht dagen bij gerechtsbrief meegedeeld aan de instellingen van sociale zekerheid.

De beslissing van de commissie wordt definitief wanneer er geen beroep wordt aangetekend.

De aanhangigmaking bij de hoven en rechtbanken wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie".

Art. 78. Artikel 340, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2022 wordt opgeheven.

Art. 79. In artikel 341, van dezelfde wet worden de woorden "*in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt*" vervangen door de woorden "*in de gevallen bedoeld in hoofdstuk VI van de huidige titel, vaststelt bij beslissing*".

Art. 80. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023.

4.

HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN DE ADMINISTRATIEVE COMMISSIE TER REGELING VAN DE ARBEIDSRELATIE

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

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

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

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

Hij opent en sluit de vergaderingen, hij leidt en sluit de debatten. Hij waakt over het goede verloop van de zitting en over het naleven van dit huishoudelijk reglement, van het werkingsbesluit en van de arbeidsrelatieswet. Hij is ermee belast elk jaar voor 31 maart een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers. Hij beschikt hiervoor over alle nodige bevoegdheden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 18. De door de Commissie genomen beslissingen zullen per aangetekende brief betekend worden aan de betrokken partijen, uiterlijk binnen een maand na de dag waarop ze werden genomen. De beslissingen vermelden dat een beroep kan worden ingediend bij de bevoegde arbeidsrechtbank binnen de maand na de betekening.

5. BESLISSINGEN

5.1. Dossier nr. 238 – Activiteitensector: Markt – en opinieonderzoekbureaus (NACEBEL 73.200)

Verzoekende partijen:

- 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 (artikel 329 en art. 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna Arbeidsrelatiewet).

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 3 april eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Het aanvraagformulier werd, in opdracht, ondertekend door mevr. Y, extern accountant bij NV Z.

Op 20 april 2022 vroeg de Commissie bijkomende inlichtingen aan dhr. X. Op 30 mei 2022 antwoordde hij dat de partijen de situatie aan het herbekijken waren.

Op 22 juni 2022 lichtte dhr. X de Commissie in dat de partijen besloten hadden het dossier nog even "on hold" te zetten.

Op 23 januari 2023 had de Commissie nog steeds niet de gevraagde inlichtingen ontvangen en vroeg zij aan dhr. X om te willen verduidelijken of zijn houding zo moet worden begrepen dat hij afstand doet van zijn aanvraag. Hij heeft hier bevestigend op geantwoord.

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, Directiegeneraal Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de 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.

Stelt vast dat de aanvrager afstand heeft gedaan van zijn aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Beslist derhalve, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, **dat de aanvraag zonder voorwerp is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 26 januari 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338, § 4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: *“Deze beslissing is bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr38, behalve.*

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

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

In de gevallen voorzien bij artikel 338, § 2, tweede en derde lid, zijnde de beslissingen genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie, worden deze beslissingen van kracht voor een periode van drie jaar.

Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing bij aangetekend schrijven, bij de arbeidsrechtbank van de plaats van de aanvrager(s) beroep worden aangetekend door het uitbrengen van een dagvaarding of door het neerleggen ter griffie van een tegensprekelijk verzoekschrift (art. 704, § 1 Ger. W.) lastens de Belgische Staat (FOD Sociale Zekerheid). Het voorwerp van het beroep moet daarbij worden vermeld.

5.2. Dossier nr. 244 – Activiteitensector: Elektrotechnische installatiewerken aan gebouwen (NACEBEL 43.211)

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 donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée [...]* » ;

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

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

Vu la demande introduite le 17/08/2022 ;

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

- le formulaire de demande ;

Attendu que Monsieur X, ne s'est pas présenté à l'audience du 16 septembre 2022 malgré le rappel envoyé par mail le 9 septembre 2022 et n'a donc pas été entendu ;

Attendu qu'en date du 22 septembre 2022, une demande d'information complémentaire a été envoyée à Monsieur X ;

Attendu que, suite à la précédente absence de réponse de Monsieur X, cette demande d'information complémentaire comprenait une date butoir, le 13 octobre 2022 ;

Attendu que, suite à l'absence de réponse Monsieur X à la demande d'information complémentaire, la Commission a donc acté le désistement de Monsieur X en date du 13 octobre 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 Monsieur X s'interrogeait sur le statut de sa relation de travail avec une société dont le secteur d'activité est la transformation de betteraves dans le cadre d'un contrat d'entreprise d'une durée de 4 mois environ ;

Suite à l'absence de réponse après la date butoir du 13 octobre 2022 au mail de demande d'information complémentaire du 22 septembre 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 30/01/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.3. Dossier nr. 247 – Activiteitssector: Schrijnwerk (NACEBEL 43.320)

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 donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée [...]* » ;

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

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

Vu la demande introduite le 7/11/2022 ;

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

- le formulaire de demande ;

Attendu que Monsieur X, accompagné par Madame Y, interprète-jurée a été entendu en date du 30 janvier 2023 ;

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 ;

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

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

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué dans le cadre de sa relation de travail avec la société Z ayant débuté le 1^{er} décembre 2021 ;

Que l'intéressé était considéré comme associé actif dans la société Z ;

Qu'il résulte du formulaire de demande et des informations communiquées que cette relation a débuté depuis plus d'un an et que la relation de travail a pris fin au moment de la demande ;

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

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

Attendu, de plus, que malgré le fait que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la Loi-programme précitée, deux enquêtes ont été introduites au nom de l'intéressé auprès de l'INASTI (service concurrence loyale) ;

Que l'article susmentionné précise que : « *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.* »

Que la Commission ne peut donc se prononcer ;

La demande n'est donc pas recevable.

Par ces motifs, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée est **irrecevable** car deux enquêtes sont ouvertes auprès de l'INASTI et la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 30/01/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.4. Dossier nr. 248 – Activiteitssector: Eetgelegenheden met volledige bediening (NACEBEL 56.101)

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 23 november 2022 eenzijdig een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevat de volgende stukken:

- Een aanvraagformulier;
- Een uiteenzetting van de feiten en de reden van de aanvraag;
- Een rekeninguittreksel van de storting van 770 euro van de BVBA Y.

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 Arbeidsrelatiewet).

Beoordeling door de Commissie

De aanvrager verklaart dat hij in de periode van 1 april 2022 tot en met 12 april 2022 als keukenhulp werkte in opdracht van BVBA Y.

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 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. 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 Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger van de 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 aanvraag niet ontvankelijk is omdat zij betrekking heeft op een beëindigde arbeidsrelatie.

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 26 januari 2023.

De voorzitter

Koen Nevens

Artikel 338, § 4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "Deze beslissing is bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr38, behalve 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

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

In de gevallen voorzien bij artikel 338, § 2, tweede en derde lid, zijnde de beslissingen genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie, worden deze beslissingen van kracht voor een periode van drie jaar.

Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing bij aangetekend schrijven, bij de arbeidsrechtbank van de plaats van de aanvrager(s) beroep worden aangetekend door het uitbrengen van een dagvaarding of door het neerleggen ter griffie van een tegensprekelijk verzoekschrift (art. 704, § 1 Ger. W.) lastens de Belgische Staat (FOD Sociale Zekerheid). Het voorwerp van het beroep moet daarbij worden vermeld.

5.5. Dossier nr. 249 – Activiteitssector: Sport- en recreatieonderwijs (NACEBEL 85.510)

Partie demanderesse: X

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 29 décembre 2022, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui le lie à la S.P.R.L. Y (ci-après « Y »).

Il a annexé au formulaire de demande une copie du « *contrat de collaboration coach sportif* » conclu avec cette société le 20 juillet 2022, accompagné d'une annexe 01 intitulée « *Gestion Micro Studio, Règlement d'ordre intérieur & Vacances* ».

Dans le formulaire de demande, Monsieur X s'interroge sur son statut de travailleur indépendant. Il constate, après cinq mois d'exécution du contrat, que de nombreuses heures de présence lui sont imposées malgré l'absence de clients, et que ces heures ne sont pas rémunérées. Il soupçonne une situation de fausse indépendance.

Monsieur Y a été entendu lors de la séance de la Commission du 30 janvier 2023, par vidéoconférence.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Examen de la demande

Les dispositions prévues aux chapitres V/1 et V/2 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce. Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux prévus à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

1. La volonté des parties

Selon le « *contrat de collaboration coach sportif* » conclu avec la société Y le 20 juillet 2022, Monsieur X exerce la fonction de coach sportif dans un ou plusieurs centre(s) de fitness géré(s) par Y ; il est chargé d'encadrer et de conseiller les clients et assure en outre des tâches de « *gestion journalière* » : prise en charge des inscriptions et du paiement des séances, gestion de la caisse, suivi du bon état d'entretien et de propreté des locaux, etc. (article 1).

Les parties ont qualifié leur relation de travail de collaboration indépendante. Le préambule du contrat stipule que « *Y souhaite faire appel, en toute indépendance, aux services du coach sportif* » et que « *les parties conviennent que cette collaboration sera fondée sur une indépendance mutuelle* » ; l'article 2 du contrat dispose que « *Dans le cadre de sa collaboration avec Y, le coach bénéficie de la plus grande indépendance possible* ».

Monsieur X explique qu'il avait d'abord accompli un stage comme étudiant auprès de Y. Dans le cadre de sa relation de travail actuelle, il signale que Y lui a demandé de créer sa propre société pour pouvoir travailler

comme indépendant ; il a pris un numéro de TVA (mais n'a pas créé de société) ; il ne s'est cependant pas affilié à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants car il pensait, selon les renseignements qu'il a pu obtenir, que son statut d'étudiant l'en dispensait.

Il signale également que d'autres travailleurs exercent les mêmes fonctions de coach mais avec un statut de salarié.

2. La liberté d'organisation du temps de travail

Concernant l'organisation du temps de travail, Monsieur X doit prester un minimum de 21 heures par semaine (3x 7 heures par semaine) même en l'absence de clients dans le centre, et sans possibilité d'arriver plus tard ou de rentrer plus tôt si aucun client n'est prévu sur l'horaire.

Ses périodes d'absences doivent être validées par la société Y et doivent être communiquées au moins 60 jours à l'avance (ceci est précisé au § 4 de l'annexe 01 du contrat).

Monsieur X explique qu'il a dû demander des adaptations de ses périodes de prestations en raison des stages qu'il devait effectuer dans le cadre de son Bachelier en coaching sportif, et que Y lui a demandé des justificatifs de ses stages.

Une telle limitation dans la liberté d'organiser le temps de travail n'est pas compatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

3. La liberté d'organisation du travail

Monsieur X décrit l'organisation du travail comme suit : les clients réservent leurs séances via une application et il est présent tout au long de la séance pour leur offrir un coaching actif. Des clients peuvent aussi se présenter spontanément au studio et demander des informations et/ou réserver une séance si un créneau horaire est disponible. Monsieur X précise également que seules les heures de coaching actifs (séances avec les clients) sont rémunérées. Aucune rémunération ne lui est payée en l'absence de client alors que des tâches précises sont définies par son contrat (aspirer, nettoyer, faire tourner les machines à laver et le séchoir, etc. voir §§ 1^{er} à 3 de l'annexe 01 du contrat).

Le contrat impose au coach de « *respecter les procédures administratives, techniques, marketing et la philosophie d'entraînement sportif fixée par Y* » (article 2) ; le coach doit également suivre une formation théorique et pratique « *yyyy* » prise en charge financièrement par Y (article 6) et dispensée par le Master coach de Y (article 9) ; les tâches à effectuer lors de l'ouverture du centre, pendant les séances et à la fermeture sont énumérées de façon détaillée dans l'annexe 01 au contrat.

L'organisation du travail apparaît ainsi comme entièrement conçue par Y et concerne également des tâches administratives pour lesquelles le coach n'a aucun pouvoir de décision.

De telles modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

L'article 5 du contrat prévoit que le coach doit rédiger un rapport détaillé de tous les incidents et aléas qu'il rencontre afin que Y puisse y remédier, ainsi qu'un résumé quotidien de ses prestations sur le groupe Whatsapp du centre où il est affecté. Il est précisé que « *le coach pourra être tenu responsable de toutes les fautes qu'il commettrait dans le cadre de l'exécution du présent contrat* ».

L'article 9 permet à Y de résilier le contrat pour faute grave et qualifie de faute grave, notamment :

- le fait de ne pas avoir averti le gérant d'un changement d'horaire ;
- le fait de ne pas suivre les séances de recyclage et de mise à niveau dispensées par le Master coach de Y ;
- l'absence injustifiée lors des shifts planifiés ;
- l'absence sans avoir prévenu son responsable au préalable ;
- le fait de communiquer des informations personnelles ou professionnelles à un tiers (clients, entreprises, collègues, etc.).

Il apparaît de ce qui précède que les prestations effectuées par Monsieur X sont régies par des instructions dont le non-respect peut être sanctionné par Y et entraîner la rupture de la relation de travail.

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

La faculté de donner des instructions, de contrôler leur respect et de sanctionner le coach en cas de non-respect de ces instructions révèle un contrôle hiérarchique incompatible avec la qualification de relation de travail indépendante.

Avis de la Commission

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 ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée ;
- les éléments qui lui ont été soumis sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante ;
- la relation de travail doit donc être requalifiée en **relation de travail salariée**.

Ainsi décidé à la séance du 30/01/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

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 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.

5.6. Dossier nr. 250 – Activiteitensector: Landmeters (NACEBEL 71.122)

Verzoekende partijen:

- X BV

- Y BV

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 adviezen uit te brengen en 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.

X BV, vertegenwoordigd door bestuurder mevr. A en Y BV, vertegenwoordigd door bestuurder dhr. B, dienden op 13 maart 2023 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 17 maart 2023 bevestigden zij dat de aanvraag tot doel had een beslissing van de Commissie te bekomen.

Op 23 maart 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen en vroeg zij een kopie van de laatste arbeidsovereenkomst.

Mevr. A antwoordde op 31 maart 2023 en dhr. B antwoordde op 6 april 2023. Op 11 april 2023 bezorgde mevr. A de Commissie de gevraagde arbeidsovereenkomst.

De Commissie stelde de partijen op 17 april 2023 in kennis van elkaars antwoord op de gestelde vragen.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

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

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. B was van 1 oktober 2015 tot 3 maart 2023 werknemer van X BV. Hij werkte er als landmeter en was voltijds in dienst. Op 3 maart 2023 werd deze arbeidsovereenkomst in onderling overleg beëindigd.

Op 2 maart 2023 sloten X BV en Y BV een samenwerkingsovereenkomst. Y BV betreft de vennootschap die op 31 januari 2023 door dhr. B werd opgericht en waarvan hij enige aandeelhouder en bestuurder is.

Deze samenwerkingsovereenkomst bepaalt samengevat het volgende:

- Het voorwerp van de dienstverlening van Y aan X betreft activiteiten als landmeterexpert in de ruimste zin.
- Y zal deze activiteiten verrichten op afroep en reserveert gemiddeld 16 uren per week voor opdrachten van X. X verbindt er zich toe voldoende meet- opdrachten te bezorgen zodat deze uren ook effectief kunnen worden ingevuld door Y.
- De activiteiten zullen uitsluitend door dhr. B worden verricht.
- Y kan vrij de plaats van uitvoering van zijn activiteiten kiezen, maar zal op de uitbatingszetel van X aanwezig zijn wanneer de uitvoering van de diensten dat noodzakelijk maakt.

- Y kiest vrij zijn werktijden en is vrij om diensten te verlenen voor andere klanten, doch met het verbod binnen het grondgebied Groot-Beveren te concurreren met X en in die regio op enigerlei wijze publiciteit te maken.
- Y ontvangt een honorarium van 55 euro per uur (excl. BTW), die worden afgerekend aan de hand van gedetailleerde time-sheets. Voor bankschattingen wordt een forfaitair bedrag van 190 euro (incl. BTW) overeengekomen.

De partijen dienden gezamenlijk een aanvraag in bij de Commissie. Zij wensen via een beslissing van de Commissie uitsluitel te krijgen over het feit of deze samenwerking al dan niet kan beschouwd worden als schijnzelfstandigheid.

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 natuurlijk 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.

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 dhr. B de vennootschap Y oprichtte om het beroep van landmeter in de ruimste zin uit te oefenen. Hij verklaarde aan de Commissie dat hij met zijn vennootschap Y enerzijds het handelsfonds van een schatter-expert overneemt en anderzijds nog topografische opmetingen zal uitvoeren voor X. Het handelsfonds bestaat louter uit cliënteel. De overname zal er in de praktijk op neerkomen dat Y onder andere voor Belfius bank als erkend schatter zal optreden en dus bankschattingen zal doen. Deze activiteit staat volledig los van de activiteiten van X, ook al verricht deze onderneming in mindere mate en bij gelegenheid ook bankschattingen.

De Commissie is op grond van deze vaststelling van oordeel dat de oprichting van Y een reëel economisch doel heeft en niet louter werd opgericht om enige onderliggende arbeidsrelatie tussen dhr. B en een andere persoon te verhullen.

De wijze waarop de partijen uitvoering geven en zullen geven aan de overeenkomst, wijst ook niet op de (verdoken) verdere uitoefening van werkgeversgezag over de persoon van dhr. B. Zodoende blijkt daaruit evenmin dat de oprichting en het gebruik van de vennootschap Y enkel en alleen bedoeld zouden zijn om het verder bestaan van een arbeidsrelatie tussen X en dhr. B te verhullen.

Het besluit dringt zich dan ook op dat er tussen de heer B en X geen rechtstreekse arbeidsrelatie meer bestaat. Het betreft immers Y dat zich er ten aanzien van X toe verbindt een dienst te verlenen. Dat dhr. B, als bestuurder van Y, persoonlijk moet instaan voor de uitvoering van de activiteiten, doet geen afbreuk aan die vaststelling. Ook een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst kan immers intuïtu personae worden aangegaan. Daarenboven verklaarde dhr. B dat hij op termijn wel personeel zou kunnen aanwerven. X van haar zijde gaf te kennen dat het inderdaad is toegestaan dat dhr. B eigen personeel van Y inschakelt voor de uitvoering van opdrachten.

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 Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid;
- Mevr. 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 digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen

dat de relatie tussen X BV en Y BV geen arbeidsrelatie is, doch een overeenkomst tot het verrichten van een dienst tussen twee vennootschappen en dat er in het kader van die samenwerking geen rechtstreekse arbeidsrelatie bestaat tussen X BV en dhr. B.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 27 april 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve: 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond"

Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: "Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend."

5.7. Dossier nr. 251 - Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : Monsieur X, assisté par Monsieur Y

Autre partie à la relation de travail : Z, représenté par Me A, Me B et Me C

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Par un formulaire de demande reçu le 12 juin 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail non encore commencée avec Z, pour des prestations de livreur. Une note ainsi qu'un dossier de pièces étaient annexés au formulaire de demande.
2. Le 22 juin 2023, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.
3. Le 23 juin 2023, la Commission a informé le Conseil national du travail conformément à l'article 338/2, § 2, al. 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.
4. Z a déposé des observations écrites.
5. À l'audience du 28 août 2023, ont été entendus :
 - M. X, assisté de M.Y ;
 - Me A, Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.
6. À l'issue de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui fournir des informations complémentaires.
7. Les parties ont chacune déposé des observations et des pièces complémentaires.
8. La Commission a fixé au 25 septembre 2023 la date ultime pour le dépôt des dernières pièces.

L'objet de la demande et les arguments de M. X

9. Dans la note qui accompagne son formulaire de demande, M. X expose qu'il aimerait exercer la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si la proposition de la plateforme de s'inscrire comme prestataire indépendant (soit sous statut indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative) est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.
10. M. X fonde sa demande sur la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres. Cette présomption est prévue à l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Il signale avoir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, interrogé Z à plusieurs reprises quant aux intentions de la plateforme compte tenu de ce changement législatif. Celle-ci ne lui aurait cependant jamais répondu.
11. M. X détaille le contenu de la présomption et considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).

12. M. X estime en outre que la présomption applicable aux activités de transport routier et la logistique pour compte de tiers aboutirait à la même conclusion.
13. S'agissant des critères généraux, il considère que l'examen de ceux-ci ne fait que renforcer la présomption de relation de travail salariée et ne révèle à tout le moins aucun élément incompatible avec une telle relation de travail sous autorité, de sorte la présomption ne pourrait être renversée.

Position de Z

14. Z indique tout d'abord n'avoir jamais entretenu aucun contact avec M. X, et s'interroge sur sa prétendue volonté de conclure une relation de travail avec elle.

Z se dit particulièrement interpellée par le fait que M. X n'ait jamais pris contact avec elle avant de saisir la Commission.

Z relève que le courrier du 20 octobre 2022 adressé par M. Y à F, déposé par M. X (pièce 21), ne le concernait pas personnellement, l'auteur du courrier n'indiquant nulle part qu'il agissait pour M. X.

15. Z relève que M. X a communiqué à la Commission (annexe 1 de M. X) des conditions générales non-applicables aux coursiers puisqu'il s'agit de celles destinées aux clients (consommateurs) dans le cadre de l'utilisation de l'application/du site internet pour leurs commandes ; Z dépose les conditions générales applicables aux coursiers (annexe 5).
16. Z constate que M. X n'avance aucun élément pratique qui concernerait sa relation professionnelle avec elle mais « *se contente (...), par le biais d'une argumentation particulièrement développée pour un prestataire qui n'a jamais contracté avec Z (...), de se référer à des circonstances totalement étrangères à son cas* », en fournissant des allégations (incorrectes) qui concernent d'autres coursiers et en faisant état de multiples documents et extraits du site internet qui, soit n'existent plus, soit ne sont plus à jour (comme la « *Charte de la Communauté Z* » qui est un document qui « *n'existe plus en Belgique* »).
17. Sur le fond, Z considère qu'aucun des 8 critères de l'article 337/3 de la loi-programme n'est rempli, et que la relation de travail doit être présumée s'effectuer sur une base indépendante ; même s'il fallait considérer que 3 de 8 critères ou 2 des 5 derniers critères étaient remplis, la présomption serait renversée au regard des critères généraux.
18. Dans ses observations communiquées après l'audience, Z soulève l'irrecevabilité de la demande de M. X, considérant que celui-ci n'envisage manifestement pas de s'engager dans une quelconque relation de travail. Z dénonce une instrumentalisation de la procédure et souligne que M. X ne l'a jamais contactée à titre personnel au sujet de la relation de travail ici en cause mais bien au nom de la G.

Examen de la demande

19. La Commission croit utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de travail. La Commission est ainsi amenée à se prononcer « *dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain* »³³, et elle peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* » ou dans un délai d'un an à compter du début de cette relation.³⁴

³³ Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

³⁴ Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article dispose : « *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.* »

Cette mission de la Commission n'a pas été modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui a introduit la présomption applicable aux plateformes, et a également modifié le fonctionnement de la Commission en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision. Au cours des travaux parlementaires, le vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes et des Indépendants a en effet déclaré :

« que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des rulings préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les rulings préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires. »³⁵

Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Il ne s'agit pas de trancher des litiges, ce qui relève des cours et tribunaux.

20. Rappelons également le principe posé par les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 selon lequel l'exécution effective d'une relation de travail doit correspondre à la nature de celle-ci, la priorité devant être donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de la relation de travail, si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

21. La proposition de directive³⁶ de la Commission européenne dont s'inspire la loi du 3 octobre 2022 va dans le même sens et consacre le principe de la primauté des faits, ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, qui reproduit le considérant n° 21 de la proposition de directive : « *Le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie* ». ³⁷

L'exposé des motifs cite également l'article 3.2 de la proposition de directive selon lequel :

« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »³⁸ Cette exigence de prise en compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail est reprise à l'article 337/3, § 3, de la loi sur les relations de travail.

22. Ainsi, la qualification à laquelle se livre la Commission doit être prioritairement guidée par les faits, et elle doit tenir compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, indépendamment de la description des conditions de travail contenue dans les documents contractuels et dans les conditions générales de la plateforme.

³⁵ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, rapport de la première lecture fait au nom de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, Doc parl, Ch., n° 55-2810/002, p. 70.

³⁶ Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

³⁷ Exposé des motifs, Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

³⁸ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

23. Rappelons enfin que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.³⁹
24. Il appartient donc à la Commission de qualifier une relation de travail à partir des faits qui lui sont soumis, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, et de se prononcer sur une relation de travail déterminée, non de se prononcer de façon générale sur le type de relation de travail pouvant être nouée entre une plateforme et ses livreurs.
25. Ceci implique que les parties puissent à tout le moins s'accorder – ou ne pas exclure de s'accorder - sur certains des paramètres essentiels de la relation de travail qu'elles envisagent de nouer, et qu'elles fournissent à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.
26. Or en l'espèce, la Commission constate que la relation de travail n'a fait l'objet d'aucun commencement d'exécution, et qu'en ce qui concerne les critères de la présomption applicable aux plateformes numériques, les parties sont en total désaccord sur les conditions dans lesquelles elles pourraient être amenées à travailler ensemble. Compte tenu de cette opposition fondamentale, la relation de travail ici en cause apparaît en réalité purement hypothétique.

Cette opposition fondamentale se manifeste également dans l'attitude contentieuse que les parties ont chacune adoptée au cours de la procédure.

27. Ceci n'affecte pas la recevabilité de la demande, laquelle peut, comme cela a été rappelé, concerner une relation de travail qui n'a pas encore commencé.
28. Cette situation a toutefois comme conséquence que la Commission ne peut se fonder sur des faits relatifs à l'exécution effective du travail, qu'il s'agisse d'éléments issus de l'exécution de la relation de travail ou d'éléments sur lesquels les parties pourraient s'accorder.

Les éléments produits par M. X à l'appui de sa demande ont en effet été recueillis en dehors de tout commencement d'exécution de la relation de travail.

Ils sont issus de relations de travail actuelles ou passées entre Z et d'autres livreurs (voir les « captures d'écrans » de l'application mobile - pièces 15 à 20 annexées au formulaire de demande), ou détachés de toute relation de travail effective (conditions générales, charte de la communauté Z, site internet, échanges de courriers concernant d'autres coursiers ou relatifs à des questions plus générales).

Ces éléments sont sans lien aucun avec la relation de travail ici en cause, à supposer que cette relation ne soit pas purement hypothétique.

29. Si la Commission procédait à la qualification de la relation de travail à partir de ces éléments, elle ne pourrait le faire que de manière abstraite, conditionnelle et hypothétique, alors qu'il lui appartient de se prononcer de manière concrète et individualisée, seule approche de nature à offrir aux parties la sécurité juridique qui est le but du « *ruling social* ».
30. Les informations communiquées par Z concernant le fonctionnement de son application mobile « Zz » ne permettent pas une autre conclusion. D'une part, ces éléments sont eux aussi sans lien avec la relation de travail déterminée ici en cause. D'autre part, ils n'ont pas été recueillis dans des conditions normales d'utilisation mais par un huissier requis par Z, lequel s'est rendu dans les bureaux de Z et s'est inscrit comme coursier sur l'application à l'aide d'un profil test déjà existant en utilisant une adresse e-mail

³⁹ Article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

qui lui a été fournie (x.x +test+courier2@Z.com). En outre, il est impossible pour la Commission de déterminer à quel point l'application utilisée par l'huissier est identique à celle utilisée par les livreurs. En effet, l'huissier constate pouvoir consulter les « opportunités » mais précise « *Il m'est ici déclaré par la requérante que cette fonctionnalité n'est pas utilisée en Belgique* ». L'huissier est également en mesure de consulter un écran « *Charte de la Communauté Z* » avec un lien vers cette charte. Cependant, le constat mentionne « *Il m'est déclaré ici par la requérante que la Charte de la Communauté n'est plus applicable en Belgique, de sorte que le maintien de ce pop-up est une erreur et que celui-ci va être supprimé* ».

Décision de la Commission

31. Compte tenu de ce qui précède et de sa mission légale, la Commission estime ne pas pouvoir qualifier la relation de travail qui lui est soumise, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effective ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.8. Dossier nr. 252 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : Monsieur X, assisté par Monsieur Y

Autre partie à la relation de travail : Z, , représenté par Me A

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Par un formulaire de demande reçu le 12 juin 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail non encore commencée avec Z Belgium, pour des prestations de livreur. Une note ainsi qu'un dossier de pièces étaient annexés au formulaire de demande.
2. Le 22 juin 2023, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.
3. Le 23 juin 2023, la Commission a informé le Conseil national du travail conformément à l'article 338/2, § 2, al. 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.
4. Z a déposé des observations écrites.
5. À l'audience du 28 août 2023, ont été entendus :
 - M. X, assisté de M. Y ;
 - Me A, représentante de la société Z.
6. À l'issue de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui fournir des informations complémentaires.
7. Les parties ont chacune déposé des observations et des pièces complémentaires.
8. La Commission a fixé au 19 septembre 2023 la date ultime pour le dépôt des dernières pièces.

L'objet de la demande et les arguments de M. X

9. Dans la note qui accompagne son formulaire de demande, M. X expose qu'il aimerait exercer la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande toutefois si la proposition de la plateforme de s'inscrire comme prestataire indépendant (soit sous statut indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative) est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.

M. X fonde sa demande sur la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres. Cette présomption est prévue à l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022, portant des dispositions diverses relatives au travail.

Il signale avoir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, interrogé Z en date du 20 octobre 2022 sur ses intentions vu ce changement législatif. Le 3 novembre 2022, le responsable de la communication de la plateforme lui a répondu que le statut de salarié ne pouvait pas être présumé, renvoyant au jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 décembre 2021 (jugement frappé d'appel) ; ce jugement étant antérieur au changement législatif invoqué, M. X se tourne vers la Commission.

10. M. X détaille le contenu de la présomption et considère qu'au moins 6, voire 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis.
11. M. X estime en outre que la présomption applicable aux activités de transport routier et la logistique pour compte de tiers aboutirait à la même conclusion.
12. S'agissant des critères généraux, il considère que l'examen de ceux-ci ne fait que renforcer la présomption de relation de travail salariée et ne révèle à tout le moins aucun élément incompatible avec une telle relation de travail sous autorité, de sorte la présomption ne pourrait être renversée.

Position de Z

13. Z estime que la demande de M. X est irrecevable, pour trois raisons qu'elle développe dans ses conclusions :
- il n'existe pas de relation professionnelle déterminée envisagée entre les parties,
 - une enquête a eu lieu et « *une décision existe déjà quant à la nature de la relation* »,
 - la CRT n'a pas de compétence pour évaluer le régime P2P.
14. Sur le fond, Z considère qu'aucun des 8 critères de l'article 337/3 de la loi-programme n'est rempli, et que la relation de travail doit être présumée s'effectuer sur une base indépendante ; même s'il fallait considérer qu'un nombre suffisant de critères étaient remplis, la présomption de contrat de travail serait renversée au regard des critères généraux.

Z se réfère amplement au jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 décembre 2021.

Recevabilité

15. L'article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dispose :

« § 1^{er}. 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.

(...)

§ 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. »

16. Par son premier moyen d'irrecevabilité, Z fait en substance valoir :
- que M. X ne s'est jamais manifesté auprès d'elle, il n'a jamais activé un compte en tant que coursier ni effectué de livraisons⁴⁰,
 - qu'il n'établit pas qu'il envisagerait une relation de travail avec Z, ce que confirme le fait que, parmi les 27 pièces annexées à son formulaire de demande, la plupart sont accessibles au public sur le site Internet de Z, les autres étant liées à d'autres personnes que M. X,
 - que le courrier du 20 octobre 2022 auquel il est fait allusion dans le formulaire de demande ne contient aucune référence au demandeur,
 - que contrairement à ce que M. X écrit dans son formulaire de demande, Z ne lui a pas proposé de travailler comme indépendant, ce passage devant se comprendre comme se référant à l'option disponible sur la plateforme pour entamer le processus d'inscription comme livreur,
 - la relation de travail évoquée par M. X présente un caractère purement hypothétique.

17. Il ressort de l'article 338 reproduit ci-dessus qu'il appartient à la Commission de se prononcer sur la qualification d'une relation de travail déterminée, lorsque le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain, et qu'elle peut être saisie préalablement au début de la relation de travail.

18. Dans sa demande, M. X expose qu'il envisage de travailler pour la plateforme Z.

Aucun élément du dossier ne permet d'écarter cette affirmation.

M. X a le droit de saisir la Commission avant le début de la relation de travail, et la loi ne subordonne pas la recevabilité de la demande à l'existence de négociations précontractuelles entre les parties, pas plus qu'à un commencement d'exécution.

19. La demande de qualification dont la Commission est saisie concerne une relation de travail entre M. X et Z. Il s'agit d'une relation de travail déterminée, même si elle présente un caractère hypothétique lié au fait que les parties ne paraissent pas pouvoir s'accorder sur les paramètres essentiels de leur future éventuelle relation (ce qui sera abordé plus loin).

20. Z invoque les causes d'irrecevabilité prévues à l'article 338, § 5, de la loi-programme et renvoie aux procédures qui ont donné lieu aux jugements du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 3 juillet 2019 et à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 13 février 2022.

21. Ces procédures concernaient d'autres livreurs et ne concernaient pas, et n'auraient d'ailleurs pas pu concerner, la relation de travail ici en cause.

22. En outre, les décisions judiciaires citées ne se sont pas prononcées « sur la nature de la relation de travail concernée » (art. 338, § 5, 2°), ni sur la nature de la relation de travail dont elles étaient saisies, ni le tribunal ni la cour ne s'étant prononcés sur le fond du dossier.

La procédure qui a donné lieu au jugement du 8 décembre 2021 (et qui est actuellement pendante devant la Cour du travail de Bruxelles) ne concerne pas non plus la relation de travail individuelle ici en cause.

23. Enfin, la Commission n'aperçoit pas en quoi le fait que certains livreurs prestent pour Z sous le régime de l'économie collaborative empêcherait la Commission de se prononcer sur la nature, salariée ou indépendante, de la relation de travail ici en cause.

⁴⁰ Z mentionne toutefois qu'en 2019, une personne nommée « X » a initié les toutes premières étapes du processus d'intégration, sans achever le processus d'intégration.

24. La Commission conclut donc que la demande est recevable, aucune des causes d'irrecevabilité prévues par la loi n'étant rencontrée.

Examen de la demande

25. La Commission croit utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de travail. La Commission est ainsi amenée à se prononcer « *dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain* »⁴¹, et elle peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* » ou dans un délai d'un an à compter du début de cette relation.⁴²

Cette mission de la Commission n'a pas été modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui a introduit la présomption applicable aux plateformes, et a également modifié le fonctionnement de la Commission en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision. Au cours des travaux parlementaires, le vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes et des Indépendants a en effet déclaré :

*« que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des rulings préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les rulings préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires. »*⁴³

Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Il ne s'agit pas de trancher des litiges, ce qui relève des cours et tribunaux.

26. Rappelons également le principe posé par les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 selon lequel l'exécution effective d'une relation de travail doit correspondre à la nature de celle-ci, la priorité devant être donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de la relation de travail, si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

27. La proposition de directive⁴⁴ de la Commission européenne dont s'inspire la loi du 3 octobre 2022 va dans le même sens et consacre le principe de la primauté des faits, ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, qui reproduit le considérant n° 21 de la proposition de directive : « *Le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie.* »⁴⁵

L'exposé des motifs cite également l'article 3.2 de la proposition de directive selon lequel :

« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail

⁴¹ Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

⁴² Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article permet en outre aux parties de saisir la Commission « *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.* »

⁴³ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, rapport de la première lecture fait au nom de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, Doc parl, Ch., n° 55-2810/002, p. 70.

⁴⁴ Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

⁴⁵ Exposé des motifs, Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »⁴⁶ Cette exigence de prise en compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail est reprise à l'article 337/3, § 3, de la loi sur les relations de travail.

28. Ainsi, la qualification à laquelle se livre la Commission doit être prioritairement guidée par les faits, et elle doit tenir compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, indépendamment de la description des conditions de travail contenue dans les documents contractuels et dans les conditions générales de la plateforme.
29. Rappelons enfin que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.
30. Il appartient donc à la Commission de qualifier une relation de travail à partir des faits qui lui sont soumis, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, et de se prononcer sur une relation de travail déterminée, non de se prononcer de façon générale sur le type de relation de travail pouvant être nouée entre une plateforme et ses livreurs.

Ceci implique que les parties puissent à tout le moins s'accorder – ou ne pas exclure de s'accorder - sur certains des paramètres essentiels de la relation de travail qu'elles envisagent de nouer, et qu'elles fournissent à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.

31. Or en l'espèce, la Commission constate que la relation de travail n'a fait l'objet d'aucun commencement d'exécution, et qu'en ce qui concerne les critères de la présomption applicable aux plateformes numériques, les parties sont en total désaccord sur les conditions dans lesquelles elles pourraient être amenées à travailler ensemble. Compte tenu de cette opposition fondamentale, la relation de travail ici en cause apparaît en réalité purement hypothétique.

Cette opposition fondamentale se manifeste également dans l'attitude contentieuse que les parties ont chacune adoptée au cours de la procédure.

32. Ceci n'affecte pas la recevabilité de la demande, laquelle peut, comme cela a été rappelé, concerner une relation de travail qui n'a pas encore commencé, même s'il n'est pas certain qu'elle pourra se concrétiser.
33. Cette situation a toutefois comme conséquence que la Commission ne peut se fonder sur des faits relatifs à l'exécution effective du travail, qu'il s'agisse d'éléments issus de l'exécution de la relation de travail ou d'éléments sur lesquels les parties pourraient s'accorder.

Les éléments produits par M. X à l'appui de sa demande ont en effet été recueillis en dehors de tout commencement d'exécution de la relation de travail. Comme le relève Z, ils s'agit de documents accessibles au public sur le site Internet de la plateforme (extraits du site Internet et documents puisés à partir de ce site) ou d'autres documents ne concernant pas personnellement M. X (voir notamment les captures d'écran de l'application Rider Z en cours de livraison, les e-mails et captures d'écran concernant des livreurs « réprimandés et sanctionnés par Z parce que leurs livraisons ont été prétendument trop lentes », une publication universitaire, ...).

⁴⁶ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

34. M. X dépose également un audit technique réalisé par PersonalData.IO concernant le processus de collecte des données. Ce document renseigne que « *l'échantillon pour établir ce rapport est principalement constitué d'une personne ayant travaillé pour Z en Belgique entre 2016 et 2018* » ; il est précisé que cette personne a exercé ses droits d'accès en 2022, ce qui montrerait que ses données ont été conservées plus de 4 ans après la fin de sa collaboration. M. X essaye par-là d'établir que Z utiliserait la géolocalisation à d'autres fins que le bon fonctionnement de ses services de base (deuxième critère de la présomption énoncé à l'article 337/3 de la loi-programme).

Ce document concerne lui aussi un autre livreur, dont la collaboration a pris fin il y a plus de 5 ans.

35. Les éléments produits par M. X ne concernent pas la relation de travail ici en cause.

36. Si la Commission procédait à la qualification de la relation de travail à partir de ces éléments, elle ne pourrait le faire que de manière abstraite, conditionnelle et hypothétique, alors qu'il lui appartient de se prononcer de manière concrète et individualisée, seule approche de nature à offrir aux parties la sécurité juridique qui est le but du « *ruling social* ».

Décision de la Commission

37. Compte tenu de ce qui précède et de sa mission légale, la Commission estime ne pas pouvoir qualifier la relation de travail qui lui est soumise, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effective ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.9. Dossier nr. 253 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : Monsieur X, assisté par Monsieur Y

Autre partie à la relation de travail : Z, représenté par Me A, Me B et Me C

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Par un formulaire de demande reçu le 22 juin 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail non encore commencée avec Z, pour des prestations de livreur. Une note ainsi qu'un dossier de pièces étaient annexés au formulaire de demande.
2. Le 28 juin 2023, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.
3. Le 28 juin 2023, la Commission a informé le Conseil national du travail conformément à l'article 338/2, § 2, al. 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.
4. Z a déposé des observations écrites.
5. À l'audience du 28 août 2023, ont été entendus :
 - M. X, assisté de M. Z ;
 - Me Jean-Philippe A, Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.
6. À l'issue de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui fournir des informations complémentaires.
7. Les parties ont chacune déposé des observations et des pièces complémentaires.
8. La Commission a fixé au 25 septembre 2023 la date ultime pour le dépôt des dernières pièces.

L'objet de la demande et les arguments de M. X

9. Dans la note qui accompagne son formulaire de demande, M. X expose qu'il aimerait exercer la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si la proposition de la plateforme de s'inscrire comme prestataire indépendant (soit sous statut indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative) est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.
10. M. X fonde sa demande sur la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres. Cette présomption est prévue à l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022, portant des dispositions diverses relatives au travail.

Il signale avoir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, interrogé Z à plusieurs reprises quant aux intentions de la plateforme compte tenu de ce changement législatif. Celle-ci ne lui aurait cependant jamais répondu.
11. M. X détaille le contenu de la présomption et considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).
12. M. X estime en outre que la présomption applicable aux activités de transport routier et la logistique pour compte de tiers aboutirait à la même conclusion.

13. S'agissant des critères généraux, il considère que l'examen de ceux-ci ne fait que renforcer la présomption de relation de travail salariée et ne révèle à tout le moins aucun élément incompatible avec une telle relation de travail sous autorité, de sorte la présomption ne pourrait être renversée.

Position de Z

14. Z indique tout d'abord n'avoir jamais entretenu aucun contact avec M. X, et s'interroge sur sa prétendue volonté de conclure une relation de travail avec elle.

Z se dit particulièrement interpellée par le fait que M. X n'ait jamais pris contact avec elle avant de saisir la Commission.

Z relève que le courrier du 20 octobre 2022 adressé par M. Y à F, déposé par M. X (pièce 21), ne le concernait pas personnellement, l'auteur du courrier n'indiquant nulle part qu'il agissait pour M. X.

15. Z relève que M. X a communiqué à la Commission (annexe 1 de M. X) des conditions générales non-applicables aux coursiers puisqu'il s'agit de celles destinées aux clients (consommateurs) dans le cadre de l'utilisation de l'application/du site internet pour leurs commandes ; Z dépose les conditions générales applicables aux coursiers (annexe 5).

16. Z constate que M. X n'avance aucun élément pratique qui concernerait sa relation professionnelle avec elle mais « *se contente (...), par le biais d'une argumentation particulièrement développée pour un prestataire qui n'a jamais contracté avec Z (...), de se référer à des circonstances totalement étrangères à son cas* », en fournissant des allégations (incorrectes) qui concernent d'autres coursiers et en faisant état de multiples documents et extraits du site internet qui, soit n'existent plus, soit ne sont plus à jour (comme la « *Charte de la Communauté Z* » qui est un document qui « *n'existe plus en Belgique* »).

17. Sur le fond, Z considère qu'aucun des 8 critères de l'article 337/3 de la loi-programme n'est rempli, et que la relation de travail doit être présumée s'effectuer sur une base indépendante ; même s'il fallait considérer que 3 de 8 critères ou 2 des 5 derniers critères étaient remplis, la présomption serait renversée au regard des critères généraux.

18. Dans ses observations communiquées après l'audience, Z soulève l'irrecevabilité de la demande de M. X, considérant que celui-ci n'envisage manifestement pas de s'engager dans une quelconque relation de travail. Z dénonce une instrumentalisation de la procédure et souligne que M. X ne l'a jamais contactée à titre personnel au sujet de la relation de travail ici en cause mais bien au nom de la G.

Examen de la demande

19. La Commission croit utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de travail. La Commission est ainsi amenée à se prononcer « *dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain* »⁴⁷, et elle peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* » ou dans un délai d'un an à compter du début de cette relation.⁴⁸

Cette mission de la Commission n'a pas été modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui a introduit la présomption applicable aux plateformes, et a également

⁴⁷ Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

⁴⁸ Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article dispose : « *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.* »

modifié le fonctionnement de la Commission en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision. Au cours des travaux parlementaires, le vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes et des Indépendants a en effet déclaré :

« que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des rulings préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les rulings préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires. »⁴⁹

Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Il ne s'agit pas de trancher des litiges, ce qui relève des cours et tribunaux.

20. Rappelons également le principe posé par les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 selon lequel l'exécution effective d'une relation de travail doit correspondre à la nature de celle-ci, la priorité devant être donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de la relation de travail, si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

21. La proposition de directive⁵⁰ de la Commission européenne dont s'inspire la loi du 3 octobre 2022 va dans le même sens et consacre le principe de la primauté des faits, ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, qui reproduit le considérant n° 21 de la proposition de directive : « *Le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie.* »⁵¹

L'exposé des motifs cite également l'article 3.2 de la proposition de directive selon lequel :

« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »⁵² Cette exigence de prise en compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail est reprise à l'article 337/3, § 3, de la loi sur les relations de travail.

22. Ainsi, la qualification à laquelle se livre la Commission doit être prioritairement guidée par les faits, et elle doit tenir compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, indépendamment de la description des conditions de travail contenue dans les documents contractuels et dans les conditions générales de la plateforme.

23. Rappelons enfin que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.⁵³

49 Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, rapport de la première lecture fait au nom de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, Doc parl, Ch., n° 55-2810/002, p. 70.

50 Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

51 Exposé des motifs, Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

52 Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

53 Article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

24. Il appartient donc à la Commission de qualifier une relation de travail à partir des faits qui lui sont soumis, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, et de se prononcer sur une relation de travail déterminée, non de se prononcer de façon générale sur le type de relation de travail pouvant être nouée entre une plateforme et ses livreurs.
25. Ceci implique que les parties puissent à tout le moins s'accorder – ou ne pas exclure de s'accorder - sur certains des paramètres essentiels de la relation de travail qu'elles envisagent de nouer, et qu'elles fournissent à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.
26. Or en l'espèce, la Commission constate que la relation de travail n'a fait l'objet d'aucun commencement d'exécution, et qu'en ce qui concerne les critères de la présomption applicable aux plateformes numériques, les parties sont en total désaccord sur les conditions dans lesquelles elles pourraient être amenées à travailler ensemble. Compte tenu de cette opposition fondamentale, la relation de travail ici en cause apparaît en réalité purement hypothétique.

Cette opposition fondamentale se manifeste également dans l'attitude contentieuse que les parties ont chacune adoptée au cours de la procédure.

27. Ceci n'affecte pas la recevabilité de la demande, laquelle peut, comme cela a été rappelé, concerner une relation de travail qui n'a pas encore commencé.
28. Cette situation a toutefois comme conséquence que la Commission ne peut se fonder sur des faits relatifs à l'exécution effective du travail, qu'il s'agisse d'éléments issus de l'exécution de la relation de travail ou d'éléments sur lesquels les parties pourraient s'accorder.

Les éléments produits par M. X à l'appui de sa demande ont en effet été recueillis en dehors de tout commencement d'exécution de la relation de travail.

Ils sont issus de relations de travail actuelles ou passées entre Z et d'autres livreurs (voir les « captures d'écrans » de l'application mobile - pièces 15 à 20 annexées au formulaire de demande), ou détachés de toute relation de travail effective (conditions générales, charte de la communauté Z, site internet, échanges de courriers concernant d'autres coursiers ou relatifs à des questions plus générales).

Ces éléments sont sans lien aucun avec la relation de travail ici en cause, à supposer que cette relation ne soit pas purement hypothétique.

29. Si la Commission procédait à la qualification de la relation de travail à partir de ces éléments, elle ne pourrait le faire que de manière abstraite, conditionnelle et hypothétique, alors qu'il lui appartient de se prononcer de manière concrète et individualisée, seule approche de nature à offrir aux parties la sécurité juridique qui est le but du « *ruling social* ».
30. Les informations communiquées par Z concernant le fonctionnement de son application mobile « Zz » ne permettent pas une autre conclusion. D'une part, ces éléments sont eux aussi sans lien avec la relation de travail déterminée ici en cause. D'autre part, ils n'ont pas été recueillis dans des conditions normales d'utilisation mais par un huissier requis par Z, lequel s'est rendu dans les bureaux de Z et s'est inscrit comme coursier sur l'application à l'aide d'un profil test déjà existant en utilisant une adresse e-mail qui lui a été fournie (x.x+test+courier2@Z.com). En outre, il est impossible pour la Commission de déterminer à quel point l'application utilisée par l'huissier est identique à celle utilisée par les livreurs. En effet, l'huissier constate pouvoir consulter les « opportunités » mais précise « *Il m'est ici déclaré par la requérante que cette fonctionnalité n'est pas utilisée en Belgique* ». L'huissier est également en mesure de consulter un écran « *Charte de la Communauté Z* » avec un lien vers cette charte. Cependant, le constat

mentionne « *Il m'est déclaré ici par la requérante que la Charte de la Communauté n'est plus applicable en Belgique, de sorte que le maintien de ce pop-up est une erreur et que celui-ci va être supprimé* ».

Décision de la Commission

31. Compte tenu de ce qui précède et de sa mission légale, la Commission estime ne pas pouvoir qualifier la relation de travail qui lui est soumise, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effective ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Le Président,

Jérôme MARTENS

5.10. Dossier nr. 254 – Activiteitensector: Vervaardiging van metalen constructiewerken (NACEBEL 25.110)

Verzoekende partijen:

- X BV

- Y BV

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 adviezen uit te brengen en 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.

X BV, vertegenwoordigd door bestuurder mevr. A en Y BV, vertegenwoordigd door bestuurder dhr. B, dienden op 21 juni 2023 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 3 juli 2023 bevestigde dhr. B dat deze aanvraag tot doel had een beslissing van de Commissie te bekomen. Op 7 juli 2023 bevestigden mr. C en mr. D dit als vertegenwoordigers van mevr. A.

Op 5 juli 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen.

Mr. C en mr. D antwoordden op 14 juli 2023 namens mevr. A. Dhr. B antwoordde op 3 augustus 2023.

De Commissie stelde de partijen op 29 augustus 2023 in kennis van elkaars antwoord op de gestelde vragen.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

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

Tijdens de zitting waren dhr. B, bestuurder van Y BV, dhr. E, bestuurder van X BV, mevr. F, personeelsdienst X BV, mr. C en mr. D, raadslieden van X BV aanwezig. Zij werden allen gehoord.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. B was van 1 augustus 2011 tot 31 maart 2023 werknemer van X BV. Deze vennootschap heeft als activiteit de vervaardiging van metalen constructiewerken en allerhande metaalwerken op maat. Dhr. B werkte er als arbeider. Zijn taken bestonden uit het lassen en het bewerken van metaalconstructies in het atelier van X of ter plaatse bij klanten. Hij was voltijds in dienst. Op 30 maart 2023 werd deze arbeidsovereenkomst in onderling overleg beëindigd.

Op 3 april 2023 sloten X BV en Y BV een samenwerkingsovereenkomst. Y BV betreft de vennootschap die op 3 april 2023 door dhr. B werd opgericht en waarvan hij enige aandeelhouder en bestuurder is.

Deze samenwerkingsovereenkomst bepaalt samengevat het volgende:

- Het voorwerp van de dienstverlening van Y aan X betreft technisch teken- en calculatiewerk bij de opdrachtgever.

- X meent dat zij nood heeft aan de diensten van Y ten belope van ongeveer 24 uur per week. Dhr. B zal de vereiste tijd en de invulling van deze tijd naar eigen best vermogen inschatten en invullen.
- Dhr. B zal deze prestaties steeds zelf leveren. Hij kan zich enkel laten vervangen met voorafgaand schriftelijk akkoord van BV X.
- Dhr. B zal deze taken verrichten op de maatschappelijke zetel van Y, evenals op elke plaats die noodzakelijk of nuttig is voor de uitvoering van de diensten.
- Y ontvangt een vergoeding van 45 euro per uur (excl. BTW). Deze vergoeding wordt betaald op basis van een maandelijkse factuur, inclusief overzicht van de gepresteerde uren van B. - De overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 17 april 2023.
- Partijen komen overeen om uiterlijk op 30 juni 2023 bij de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie een gezamenlijk verzoek in te dienen. Zij wensen via een beslissing van de Commissie uitsluitel te krijgen over het feit of deze samenwerking al dan niet kan beschouwd worden als schijnzelfstandigheid. Ingeval de Commissie een negatieve beslissing neemt, zal de overeenkomst van rechtswege een einde nemen.

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 natuurlijk 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.

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.- Hoewel de onderneming zich in zijn algemeenheid bevindt in de bouwsector, is het vermoeden van arbeidsrelatie vermeld in artikel 337/1, §1, 1° Arbeidsrelatieswet niet van toepassing. Deze wetsbepaling verwijst immers naar de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, §2 van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde. Dit artikel 20, §2 stelt het volgende: *"Wordt bedoeld alle werk in onroerende staat in de zin van artikel 19, § 2, van het Wetboek. Het vermoeden van arbeidsrelatie voor de bouwsector slaat dus niet op intellectuele arbeid verricht door bedienden"* (Advies nr. 1821 van de NAR, p. 6).

De voorliggende arbeidsrelatie heeft geen betrekking op het uitoefenen van werk in onroerende staat. Het gaat louter om teken- en calculatiewerk verricht voor een bouwonderneming. Dit soort studiewerk is ook volgens de fiscale administratie geen werk in onroerende staat is (Administratieve richtlijnen en commentaren, *Fisconet*, BTW-handleiding, nr. 63).

Bijgevolg moet de voorliggende arbeidsrelatie beoordeeld worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 Arbeidsrelatieswet, met name de wil der partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

4.- De Commissie stelt vast dat dhr. B een vennootschap heeft opgericht om activiteiten te ontplooien die wezenlijk verschillen van de werkzaamheden die hij als arbeider van X BV verrichtte. De activiteiten die hij uitoefent in het kader van zijn vennootschap, zijn de volgende: de verkoop van tweedehandsvoertuigen, activiteit die hij voordien in zelfstandig bijberoep deed, en teken- en calculatiewerk, waarvoor hij een bijzondere opleiding volgde.

Hoewel het zo is dat dhr. B zelf het teken- en calculatiewerk voor X BV zal verrichten en deze laatste ook een bijzonder vertrouwen stelt in de expertise van dhr. B, komt het de Commissie - alle omstandigheden in acht genomen - voor dat de vennootschap Y niet werd opgericht met het doel het voortbestaan van een rechtstreekse arbeidsrelatie tussen dhr. B en X BV te verhullen. Tijdens de hoorzitting kwam naar voor dat dhr. B de bewuste keuze heeft gemaakt om aan zijn professionele carrière een nieuwe wending te geven, waarbij hij geheel andere activiteiten zal ontplooien dan deze dewelke hij uitoefende als werknemer.

Volledigheidshalve merkt de Commissie op dat een onderzoek van het dossier ook geen elementen aan het licht heeft gebracht die erop wijzen dat dhr. B het teken- en calculatiewerk dat hij namens Y BV zal verrichten voor X BV, onder gezag zal uitvoeren. Hij beschikt over een ruime vrijheid op gebied van de organisatie van zijn arbeid en zijn arbeidstijd, zonder enige vorm van hiërarchische controle.

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 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 digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen

dat de relatie tussen X BV en Y BV geen arbeidsrelatie is, doch een overeenkomst tot het verrichten van een dienst tussen twee vennootschappen en dat er in het kader van die samenwerking geen rechtstreekse arbeidsrelatie bestaat tussen X BV en dhr. B.

dat de activiteit die dhr. B namens Y BV voor X BV uitoefent, een zelfstandige beroepswerkzaamheid betreft.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 31 augustus 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve: 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond"

Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: "Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend."

5.11. Dossier nr. 255 – Activiteitssector: Groothandel in kranten, boeken en tijdschriften (NACEBEL 46.491)

Partie demanderesse : X. - représentée par Y, CHRO de X.

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 25 septembre 2023, la société X, représentée par Y, CHRO de X, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs trieurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

La partie requérante a annexé au formulaire de demande :

- La lettre de la société X à la Commission du 19 juillet 2023 ;
- Un extrait du Cahier des charges nr. Z, relatif à la sous-traitance ;
- Un extrait des éclaircissements au Cahier des charges nr. Z, relatif au point B.9 du Cahier des charges ;
- Un exemple de contrat de travail d'employé administratif (CDI) ;
- Un exemple de contrat de travail de trieur (CDD) ;
- Le règlement de travail de la société X. ;
- La photo de la machine Axon ;
- La photo de la machine Aero ;
- La photo de la machine Pick & Pack ;
- Un exemple de procédure opérationnelle s'imposant aux trieurs.

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs trieurs de journaux pour laquelle la Commission a déjà rendue 2 décisions le 15 juin 2018 et le 22 novembre 2021. La relation de travail envisagée est une relation de travail avec des travailleurs salariés.

La partie requérante n'a pas demandé à être entendue.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis telle que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Examen de la demande

Les dispositions prévues aux chapitres V/1 et V/2 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce.

Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux prévus à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

5. La volonté des parties

Dans le chef de X, l'intention de conclure un contrat de travail est certaine. Sur le plan de la liberté d'organisation du temps de travail, de la liberté d'organisation du travail et de la possibilité d'un contrôle hiérarchique, les éléments soumis à la Commission ne paraissent pas contredire cette intention.

6. La liberté d'organisation du temps de travail

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que le temps de travail est clairement défini dans le contrat de travail et le règlement de travail.

7. La liberté d'organisation du travail

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que l'organisation du travail est réglée par le règlement de travail et les nombreuses procédures opérationnelles.

8. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que :

- le trieur sera soumis à un contrôle hiérarchique ;
- les modalités de rémunération seront fixées dans le contrat.

Avis de la Commission

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail entre la partie requérante et ses futurs travailleurs salariés est recevable et fondée,
- pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la relation de travail, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et ses annexes, ne contredisent pas la qualification de travailleur salarié que X souhaite donner à cette relation de travail.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

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 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.

5.12. Dossier nr. 256 – Activiteitssector: Overige posteries en koeriers (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : X, - représentée par Y, gérant.

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 25 septembre 2023, la société X, représentée par Y, gérant de la société, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs chauffeurs dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

La partie requérante a annexé au formulaire de demande :

- La lettre de la société X à la Commission, du 19 juillet 2023 ;
- Un extrait du Cahier des charges nr. Z, relatif à la sous-traitance ;
- Un extrait des éclaircissements au Cahier des charges nr. Z, relatif au point B.9 du Cahier des charges ;
- La lettre de la société A à la Commission, du 19 juillet 2023 ;
- Le modèle de contrat de travail de Chauffeur ;
- Le règlement de travail de la société X (et ses annexes) ;
- Un document reprenant les critères spécifiques au secteur 140.03 ;
- Une convention entre la société A et la société X (et son avenant).

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs chauffeurs pour laquelle la Commission a déjà rendue 2 décisions le 15 juin 2018 et le 22 novembre 2021. La relation de travail envisagée est une relation de travail avec des travailleurs salariés.

La partie requérante n'a pas demandé à être entendue.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis telle que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Examen de la demande

A. Application des critères de présomption

Les dispositions prévues au chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail trouvent à s'appliquer en l'espèce.

En effet, il résulte de l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses et/ou personnes pour le compte de tiers. Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, §1^{er}, de la loi-programme précitée.

Selon l'article 337/2, §3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au §1^{er}. L'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit quant à lui des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la « *sous-commission paritaire*

pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers ». A cette fin, l'arrêté royal se réfère aux activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence⁵⁴.

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

A cet égard, la société X précise que :

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

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

B. Application des critères généraux

La présomption susmentionnée peut être renversée de sorte qu'il peut s'imposer, à titre accessoire, d'avoir également égard aux critères généraux énoncés par la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

9. La volonté des parties

Dans le chef de X, l'intention de conclure un contrat de travail est certaine.

⁵⁴ Art. 4 : § 1^{er}. La Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers est compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui :

1° effectuent le transport routier et tout autre transport terrestre de choses pour compte de tiers, quel que soit le mode de traction des moyens de transport utilisés ;

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

3° exercent une activité consistant à fournir à des tiers des services d'accompagnement de véhicules exceptionnels en vue de la sécurité routière.

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

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

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

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

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

10. La liberté d'organisation du temps de travail

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que le temps de travail est clairement défini dans le contrat de travail et le règlement de travail.

11. La liberté d'organisation du travail

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que l'organisation du travail est régie par le règlement de travail et les nombreuses procédures opérationnelles.

12. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Il résulte du formulaire de demande et de ses annexes que :

- le chauffeur sera soumis à un contrôle hiérarchique ;
- les modalités de rémunération seront fixées dans le contrat.

Avis de la Commission

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail entre la partie requérante et ses futurs travailleurs salariés est recevable et fondée,
- pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la relation de travail, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et ses annexes, ne contredisent pas la qualification de travailleur salarié que X souhaite donner à cette relation de travail.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

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 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.

5.13. Dossier nr. 258 – Activiteitensector: Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer (NACEBEL 70.220)

Verzoekende partij:

- Dhr. A

Vraag tot advies over de 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 adviezen uit te brengen en 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. A diende op 3 augustus 2023 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 9 augustus 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen.

Dhr. A antwoordde op 11 augustus 2023.

De Commissie hoorde de dhr. A op haar zitting van 31 augustus 2023.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van Dhr. A dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. A is zaakvoerder van de VOF X.

Hij wenst met deze vennootschap een overeenkomst af te sluiten met de NV Y. Het voorwerp van de overeenkomst zou erin bestaan de functie van business controller uit te oefenen bij de Y-Group.

De NV Y betreft een groothandel in vloeibare brandstoffen.

Deze samenwerkingsovereenkomst bepaalt samengevat het volgende:

- Dhr. A zal de nodige tijd besteden aan de uitvoering van de diensten, met een minimum van 220 dagen per kalenderjaar.
- Dhr. A is vrij zelf te beslissen hoe en wanneer hij de diensten uitvoert.
- De prestaties zullen worden geleverd binnen de lokalen van de opdrachtgever Y.
- Minstens éénmaal per week zullen de partijen de uitvoering van de opdrachten bespreken.
- VOF X ontvangt een vaste vergoeding van 132.000€ excl. BTW per kalenderjaar. Maandelijks zal er 1/12 van gefactureerd worden, namelijk ten belope van 11.000€ excl. BTW. De NV Y kan dhr. A voor uitzonderlijke resultaten een bijkomende vergoeding toekennen. Het bedrag hiervan wordt bepaald door de NV Y.
- Indien dhr. A gedurende een periode van minstens één maand geen diensten uitvoert, dan wordt de betaling van de vaste vergoeding geschorst.
- Dhr. A heeft het recht gebruik te maken van een laptop van NV Y.
- De overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en neemt een aanvang op 18 september 2023.

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 natuurlijke persoon de vennootschap slechts aanwendt als "*scherm*" om dit te verhullen.

De Commissie is slechts bevoegd om advies te geven 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 advies te geven over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij het uitoefenen van haar adviserende taak wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijk persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan vermag de Commissie een advies te geven over de aard van deze arbeidsrelatie.

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)

3.- De Commissie stelt vast dat de samenwerking tussen NV Y en VOF X een samenwerking betreft tussen twee vennootschappen. Het is VOF X die de hoofdverbintenis op zich neemt om een dienst te verstrekken. Uit het ontwerp van overeenkomst kan minstens impliciet worden afgeleid dat VOF X haar diensten niet alleen kan leveren door hiervoor een beroep te doen op dhr. A, maar ook door beroep te doen op eigen werknemers of onderaannemers (zie art. 2 van de overeenkomst).

De vaststelling dat dhr. A voor de toepassing van het niet-concurrentiebeding en het afwervingsverbod (art. 10) alsook voor de toepassing van een vertrouwelijkheidsbeding partij is bij de overeenkomst, doet geen afbreuk aan de vaststelling dat er op juridisch vlak daadwerkelijk een rechtsrelatie tot stand komt tussen VOF X en NV Y. De bedingen van het ontwerp van overeenkomst laten niet toe te besluiten dat de bedoeling van de partijen er in werkelijkheid zou uit bestaan een arbeidsrelatie met dhr. A zelf tot stand te brengen.

De Commissie merkt wel op dat de bedingen van de overeenkomst dan ook wel op een wijze moeten worden uitgelegd, die verzoenbaar is met de voornoemde partijbedoeling:

- De verwijzing in de preambule dat VOF X over de nodige knowhow en ervaring beschikt, betreft een verwijzing naar de knowhow en ervaring die aanwezig is in de schoot van de vennootschap, ongeacht door wie deze knowhow en ervaring wordt aangebracht.
- Het beding dat bepaalt dat VOF X de functie van "*business controller*" zal uitoefenen, slaat op de uitoefening van deze functie door om het even welke lasthebber of aangestelde van VOF X, en niet op de verplichte uitoefening van deze functie door dhr. A.
- Het beding dat VOF X minimum 220 kalenderdagen zal wijden aan de opdracht, moet worden beoordeeld aan de hand van de gecumuleerde prestaties geleverd door elke lasthebber en/of aangestelde van VOF X, en niet enkel aan de hand van de prestaties die persoonlijk door dhr. A worden geleverd.

- Het beding dat de diensten hoofdzakelijk zullen worden geleverd binnen de lokalen van de opdrachtgever, houdt geen verplichting in voor een welbepaalde persoon, in het bijzonder dhr. A, om aanwezig te zijn in de lokalen van de opdrachtgever, doch houdt enkel in dat iemand namens VOF X aanwezig zal zijn in de lokalen van de opdrachtgever, ongeacht wie deze persoon is (zaakvoerder, een andere aandeelhouder, een onderaannemer of een werknemer van VOF X).
- De beoordeling van een periode van afwezigheid en onvermogen om prestaties te leveren die desgevallend moet gebeuren voor de toepassing van artikel 6.3 en 7.a van het ontwerp van overeenkomst (met betrekking tot de betaling van de vergoeding en de mogelijkheid tot beëindiging van de overeenkomst), gebeurt niet enkel in het licht van de eventuele afwezigheid en/of onbeschikbaarheid van dhr. A, zodat in het voordeel van VOF X ook rekening moet gehouden worden met de prestaties geleverd door andere lasthebbers en/of aangestelden van VOF X.

Een andere interpretatie van deze bepalingen, met name een interpretatie die inhoudt dat NV Y erop staat dat de functie van “*business controller*” enkel en alleen door dhr. A wordt uitgeoefend, met als gevolg dat van hem wordt geëist dat hij zich minimum 220 kalenderdagen ter beschikking stelt en aanwezig is in de lokalen van de opdrachtgever zonder zich te kunnen laten vervangen, zou immers wel wijzen op de onderliggende, verdoken bedoeling (in hoofde van de opdrachtgever) om een (rechtstreekse) arbeidsrelatie tot stand te brengen met dhr. A, dit in weerwil van de tussenschakeling van de vennootschap VOF X. De voornoemde elementen (vereiste van minimumprestaties, verplichte aanwezigheid op de werkvloer) zouden in dat geval daarenboven ernstige aanwijzingen opleveren van de mogelijkheid om gezag uit te oefenen. Dit is zeker ook zo omdat de overeenkomst ook bepaalt dat de opdrachtgever in het kader van de overeenkomst van onbepaalde duur ook bijkomende of aanvullende taken kan geven. Dhr. A verklaarde hieromtrent dat deze taken zullen worden bepaald door de CEO en/of CFO, hetgeen dan in feite neerkomt op het eenzijdig bepalen van de taken door de opdrachtgever, terwijl een opdrachtgever en een zelfstandige opdrachtnemer in normale omstandigheden in onderling akkoord de aard en de omvang van elke opdracht bepalen, zonder dat de opdrachtgever deze lopende de overeenkomst eenzijdig kan bepalen of wijzigen.

Tijdens de hoorzitting liet dhr. A verstaan dat hij de bedingen van het ontwerp van overeenkomst wel degelijk zo begrijpt dat de verplichtingen als dusdanig niet op hem persoonlijk rusten, en dat hij effectief de mogelijkheid heeft om onderaannemers en/of werknemers in te schakelen. Hij gaf ook aan bezwaar te zullen aantekenen tegen enige toepassing of uitlegging van de overeenkomst die zijn vrijheid van organisatie van de arbeid en arbeidstijd zou inperken op een wijze die verder gaat dan noodzakelijk voor de uitvoering van de opdracht. Over eventuele bijkomende taken of opdrachten laat hij uitschijnen dat daarover nog onduidelijkheid bestaat, maar dat hij verwacht dat daarover eerst verdere besprekingen en onderhandelingen zullen moeten volgen.

Omdat de Commissie in deze zaak enkel dhr. A hoorde, houdt de Commissie ook enkel rekening met zijn persoonlijke uitlegging van de bedingen van het ontwerp van overeenkomst, uitlegging die op zich te verzoenen valt met de tekst van de overeenkomst. Deze interpretatie is niet onverenigbaar met een kwalificatie als een dienstenovereenkomst tussen twee vennootschappen, in uitvoering waarvan dhr. A in volledige onafhankelijkheid een zelfstandige beroepswerkzaamheid zal ontplooien.

De Commissie wenst niettemin te onderstrepen dat de partijen bij de uitvoering van de overeenkomst de nodige waakzaamheid aan de dag zullen moeten leggen en de grenzen hiervan zullen moeten respecteren. Indien het in de praktijk zo zou zijn dat de arbeidsprestaties enkel en alleen door dhr. A moeten worden verricht, met alle bijhorende verplichtingen op gebied van organisatie van de arbeid en de arbeidstijd, dan is er wel degelijk sprake van een toestand die onverenigbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit is zeker zo omdat een persoonlijke verplichting om aanwezig te zijn op de werkvloer, gecombineerd met de mogelijke gevolgen op gebied van vergoeding en beëindiging van de overeenkomst, de opdrachtgever hoe dan ook de mogelijkheid geeft om daadwerkelijk hiërarchische controle uit te oefenen.

Advies 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 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;

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij eenparigheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

De overeenkomst tussen VOF X en de NV Y (ontwerp), zoals uitgelegd door VOF X en haar zaakvoerder dhr. A, is een overeenkomst tot het verrichten van een dienst tussen twee vennootschappen, weliswaar in de mate dat de overeenkomst zo wordt uitgelegd en toegepast:

- **dat er op dhr. A géén persoonlijke verplichting rust om de functie van “business controller” uit te voeren, maar dat die verplichting slechts rust op VOF X, die hiervoor ook beroep kan doen op onderaannemers of werknemers;**
- **dat de bedingen inzake de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd niet persoonlijk op dhr. A rusten.**

De activiteiten die dhr. A in het kader van de uitvoering van die overeenkomst in dat geval en onder die omstandigheden in daadwerkelijke onafhankelijkheid zal leveren voor NV Y, betreffen de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 31 augustus 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: “De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38. In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk. In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning”

5.14. Dossier nr. 259 – Activiteitensector: Algemene reiniging van gebouwen (NACEBEL 81.210)

Verzoekende partijen:

- Dhr. X

- Mevr. 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 adviezen uit te brengen en 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 diens echtgenote mevr. Y dienden via mevr. Z, boekhouder, op 4 september 2023 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

Op 4 september 2023 verzocht de Commissie om bijkomende inlichtingen.

De Commissie ontving het antwoord op 28 september 2023.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag dan ook onderzocht. Betrokkenen werden uitgenodigd om gehoord te worden, maar gingen daar niet op in.

Beoordeling door de Commissie

1.- Mevr. Y werkt sedert 1 oktober 2022 als meewerkende echtgenote in het dienstenchequebedrijf van haar echtgenoot dhr. X.

Voor de prestaties die zij levert (schoonmaken en strijken) ontvangt zij dienstencheques van de klanten. Het departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid besliste op 22 augustus 2023 om de erkenning van de onderneming van dhr. X met uitstel in te trekken.

Eén van de inbreuken die werden vastgesteld betrof het feit dat er door de onderneming dienstencheques werden ingediend voor prestaties geleverd door werknemers die niet Dimona gemeld waren.

Artikel 2 quater, §4, 21° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques stelt immers volgende voorwaarde om een erkenning te krijgen: *“de onderneming verbindt zich ertoe geen prestaties die betaald worden met dienstencheques te laten verrichten door werknemers van wie de tewerkstelling niet voorafgaand aan de RSZ is gemeld conform het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels”*.

De prestaties in kwestie werden geleverd door mevr. Y die, als meewerkende echtgenote, onder de socialezekerheidsregeling voor zelfstandigen valt en derhalve niet bij de RSZ moet aangegeven worden.

Het echtpaar X-Y verzoekt de Commissie om over te gaan tot beoordeling van de arbeidsrelatie die tussen hen bestaat. De boekhouder van het echtpaar verduidelijkte aan de Commissie dat zij willen bekomen dat mevrouw Y toch voor het dienstenchequebedrijf van haar echtgenoot zou kunnen werken, zonder dat de erkenning van het bedrijf wordt ingetrokken.

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)

Uit de toelichtingen die door de boekhouder van het echtpaar werd gegeven, blijkt dat de partijen het statuut van meewerkende echtgenote onder het sociaal statuut der zelfstandigen op zich niet in vraag stellen.

Noch in het aanvraagformulier, noch in de bijkomende inlichtingen die daarna werden verschaft, reikten de partijen elementen aan die erop zouden kunnen wijzen dat de echtgenote haar werkzaamheden wel onder het gezag van haar echtgenoot zou verrichten. De boekhouder van de partijen beaamde dat de echtgenote haar werkzaamheden niet onder het gezag van haar echtgenoot uitoefent. De partijen beogen met andere woorden geen herkwalificatie van hun arbeidsrelatie.

De kwalificatie als zelfstandige strookt bijgevolg met de wil van de partijen zoals zij die zelf hebben uitgedrukt. De effectieve uitvoering van de arbeidsrelatie komt hier ook mee overeen. Deze kwalificatie kan dan ook worden bevestigd.

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 Juridische Expertise, vast lid;
- De heer Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directiegeneraal 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 digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen

dat de arbeidsrelatie tussen Mevr. Y en Dhr. X een zelfstandige samenwerking is (meewerkende echtgenote).

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 oktober 2023.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve: 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond"

Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: "Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend."

5.15. Dossier nr. 260 – Activiteitssector: Beroepsopleiding (NACEBEL 85.592)

Partie demanderesse : X, représentée par Y, Directeur administratif et financier de X.

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 8 juin 2023, le centre X a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande de décision. Dans le courrier qui accompagne le formulaire de demande, il est précisé que la demande tend à la prolongation de la décision n° 195 du 8 octobre 2020.
2. Le 17 juillet 2023, le secrétariat de la Commission a informé X des modifications introduites par la loi du 3 octobre 2022 *portant des dispositions diverses relatives au travail* en ce qui concerne la distinction à opérer désormais entre la procédure de décision et la procédure d'avis.
3. Lors de sa réunion du 3 octobre 2023, la Commission a décidé de traiter la demande dans le cadre de la procédure d'avis ; la requérante en a été informée le 6 octobre 2023.
4. M. Y, Directeur administratif et financier de X, a été entendu par vidéo-conférence par la Commission lors de la séance du 6 novembre 2023.
5. À la demande de la Commission, M. Y a communiqué, le 14 novembre 2023, des informations complémentaires concernant :
 - le cahier des charges des formations évoqué sous le titre « *possibilité d'exercice de contrôle hiérarchique* » dans le formulaire de demande ;
 - les normes de qualité évoquées sous le titre « *organisation du travail* » dans le formulaire de demande ;
 - les références de la législation wallonne en ce qui concerne le statut des formateurs qui interviennent dans la formation de base.

L'objet de la demande

6. X motive sa demande comme suit :

*« Le Centre X organise, dans le cadre légal des décrets régissant le réseau wallon de formation X (organisme d'intérêt public wallon), des formations en apprentissage et des formations de chef d'entreprise où les formateurs ont un contrat de travail à tâches déterminées directement avec X. Le développement de formations continues nécessite d'autres prestations de services, dans un cadre différent que X ne peut prendre en charge. La présente demande a pour but d'obtenir un accord général pour que les formateurs en formation continue puissent signer un contrat de service. »*⁵⁵

7. Dans un e-mail du 5 septembre 2023, M. Y précise que la demande de ruling social vise à « *(permettre) à un formateur de pouvoir effectuer, si possible pour une durée indéterminée, des prestations au sein d'un même exercice fiscal, tant sous le régime d'indépendant qui facture que sous le régime de contrat à durée déterminée.* »

⁵⁵ Formulaire de demande, p. 4-5.

8. Au vu des explications données par M. Y lors de l'audience et des informations complémentaires envoyées par la suite, le contexte de la demande peut se résumer comme suit :

- X organise des formations pour lesquelles elle fait intervenir des formateurs qui doivent par ailleurs être actifs dans leur secteur professionnel (comme salariés ou indépendants),
- une distinction est à opérer entre :
 - la « *formation de base* », laquelle recouvre l' « *apprentissage* » et la « *formation de chef d'entreprise* » ;
 - la « *formation continue* » et la « *formation en création d'entreprise* », au contenu plus spécifique et destinées à des professionnels en activité ou ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur ;
- les formateurs qui interviennent dans la « *formation de base* » doivent obligatoirement être engagés sous contrat de travail (celui-ci étant généralement conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini), ce qui, selon les explications données par la requérante, serait imposé par la réglementation wallonne (la Commission n'a cependant pas trouvé, dans la copie du décret wallon transmis par M. Y, de disposition explicite rendant obligatoire le recours à un contrat de travail pour les enseignants qui interviennent dans la formation de base) :
- en ce qui concerne la « *formation continue* » et la « *formation en création d'entreprise* », il n'y a pas de contrat de travail imposé et les formateurs exercent leurs prestations :
 - soit dans le cadre de contrats de travail tels que ceux utilisés pour la « *formation de base* » (il est précisé que ce sont souvent des formateurs qui interviennent également dans la « *formation de base* ») ;
 - soit comme indépendants, dans le cadre de conventions de prestation de services ; ces formateurs facturent leurs prestations au centre de formation en respectant un barème établi par X ;

9. M. Y souligne que « *les cours de formation de base étant régis par des référentiels, sont toujours complètement différents en termes d'horaire, de nombre d'heure et de contenu par rapport à ceux dispensés en création d'entreprise ou en formation continue.* »

10. X demande donc en substance à la Commission de déterminer si les formateurs qui interviennent sous statut d'indépendants dans la « *formation continue* » et la « *formation en création d'entreprise* » peuvent, sans risquer de perdre le statut d'indépendant sous lequel ils dispensent ces formations, intervenir également dans la formation de base dans les liens d'un contrat de travail.

Examen de la demande

11. La Commission a déjà validé à deux reprises la possibilité pour X de recourir à des formateurs indépendants.⁵⁶

12. Toutefois, la présente requête pose une question distincte sur laquelle la Commission ne s'est pas encore prononcée dans ses décisions antérieures rendues à la demande de X.

13. Suivant l'article 5bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires. »

⁵⁶ Décisions n° 93 du 5 septembre 2017 et n° 195 du 8 octobre 2020.

14. Cette disposition vise à « éviter que, sous prétexte que ces prestations sont exécutées dans le cadre théorique ou fictif d'une activité exercée à titre d'indépendant, celles-ci et la rémunération y afférente soient soustraites à l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. »⁵⁷
15. La notion d' « activités similaires » renvoie à des prestations qui, sans être identiques, sont en grande partie les mêmes. Il faut se demander si les tâches exécutées sont si étroitement liées qu'aucune distinction ne peut être faite entre celles exécutées sous le statut d'indépendant et celles exécutées dans les liens d'un contrat de travail. En d'autres termes, il convient d'examiner le degré d'imbrication des activités, et de vérifier si les tâches et la période au cours de laquelle elles ont été accomplies se confondent.⁵⁸ Jugé qu'il y a activités similaires lorsque les fonctions recouvrent un ensemble cohérent et concerne les mêmes missions, avec les mêmes clients.⁵⁹ Mais des activités simplement complémentaires ne sont pas nécessairement des activités similaires au sens de l'article 5bis.⁶⁰
16. Compte tenu de cette disposition, si les prestations devant être effectuées sous contrat de travail dans le cadre de la formation de base sont similaires aux prestations effectuées sous statut d'indépendant par les mêmes formateurs dans le cadre de la formation continue (et la formation en création d'entreprise), alors toutes les prestations effectuées par ces formateurs devraient être assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Leurs prestations sous statut d'indépendant devraient alors être requalifiées en relation de travail salariée.
17. Toutefois, compte tenu des explications qui ont été données concernant la nature spécifique des cours, selon qu'ils relèvent de l'une ou de l'autre des catégories de formations décrites plus haut, il peut être admis que les prestations données par les formateurs qui interviennent comme indépendants dans la formation continue (et la formation en création d'entreprise) ne sont pas nécessairement similaires à celles que X entend leur faire prêter sous contrat de travail dans la formation de base.
18. Il importe cependant que, dans les faits, il puisse être vérifié que ces deux catégories de prestations ne sont effectivement pas similaires, ce qui devrait notamment ressortir d'éléments tels que le contenu des cours, les référentiels mis en œuvre, l'organisation des cours et le niveau de formation et d'expérience professionnelle des publics auxquels ils s'adressent.
19. Sous cette réserve, les formateurs qui interviennent sous statut d'indépendants dans la formation continue et la formation en création d'entreprise peuvent, en conservant leur statut d'indépendant sous lequel ils dispensent ces formations, intervenir également dans la formation de base dans les liens d'un contrat de travail.

Avis de la Commission

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

57 Doc. parl., Ch., sess. 1992-1993, rapport, n°945/3, p. 6.

58 Voir, pour un cas d'application : Trib. Trav. Gand, 5 novembre 2018, R.G. n° 17/801/A et 17/831/A.

59 C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2016, J.T.T., 2017, p. 76.

60 C. trav. Bruxelles, 3 mars 2010, R.G. n° 2007/AB/50295.

Estime, à la majorité des voix, et sous la réserve mentionnée au point 17 ci-dessus,

- que la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée, en ce sens que les formateurs qui interviennent sous statut d'indépendants dans la formation continue et la formation en création d'entreprise peuvent, en conservant leur statut d'indépendant sous lequel ils dispensent ces formations, intervenir également dans la formation de base dans les liens d'un contrat de travail.

Ainsi décidé à la séance du 29/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

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 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.

5.16. Dossier nr. 261 – Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : X, représentée par Y et Z

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 28 juillet 2023, la société X, représentée par Y, *Managing Director Belgium* de la société X et Z, CEO de la société X, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs distributeurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

Il a annexé au formulaire de demande une copie du modèle du contrat d'entreprise entre la société X et ses futurs distributeurs de journaux.

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs distributeurs de journaux. La relation de travail envisagée est une collaboration indépendante entre la partie requérante et, soit des travailleurs indépendants personnes physiques, soit des sociétés.

Messieurs Y et Z ont été entendus lors de la séance de la Commission du 6 novembre 2023, par vidéoconférence.

Des informations complémentaires ont été demandées et reçues le 6 novembre 2023. Les informations complémentaires sont les suivantes :

- Une explication de la tâche d'inspection des ouvriers polyvalents avec un exemple de rapport d'inspection ;
- Une clarification supplémentaire sur le « *retour d'information* » ;
- Une présentation PowerPoint partagée lors de la séance du 6 novembre 2023 ;
- Le format pdf du modèle de contrat d'entreprise entre la société X et ses futurs distributeurs de journaux.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis telle que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.

La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.

La Commission constate, sur base du formulaire de demande, de l'audition de la partie requérante et des informations complémentaires reçues, que la demande concerne aussi bien des relations de travail

envisagées entre la partie requérante et des personnes physiques qu'entre la partie requérante et des sociétés.

La demande n'est donc recevable qu'en ce qui concerne les relations de travail envisagées entre la partie requérante et des personnes physiques.

Examen de la demande

Les dispositions prévues aux chapitres V/1 et V/2 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce. La présomption d'activité de transport de choses et/ou personnes pour le compte de tiers telle que prévue à l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, de la loi-programme précitée ne vise que le transport par route ; l'activité de distribution ici envisagée s'effectuant normalement à pied, la présomption précitée ne trouve pas à s'appliquer.

Il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux prévus à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification juridique choisie par les parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

13. La volonté des parties

Dans le chef de X, l'intention de conclure une collaboration indépendante est certaine ;

Le modèle de contrat d'entreprise en annexe du formulaire de demande précise clairement, que la relation de travail envisagée est une collaboration indépendante (article 1^{er}, § 1^{er}, du modèle de contrat d'entreprise) ;

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

14. La liberté d'organisation du temps de travail

Le fait que l'horaire de travail soit clairement défini au sein du modèle de contrat d'entreprise (article 1^{er}, §§ 3 et 4) et dans le formulaire de demande, n'est pas incompatible avec la collaboration indépendante envisagée, l'horaire préétablie étant directement en lien avec la nature de l'activité de distribution de journaux.

15. La liberté d'organisation du travail

La partie requérante décrit l'organisation du travail comme suit : le distributeur organise son activité comme il l'entend, sur une base totalement autonome et indépendante sous réserve du résultat qu'il promet d'atteindre. (article 1^{er}, § 2, du modèle de contrat d'entreprise). Le distributeur est libre de choisir sa route, l'ordre de distribution et de compléter sa tournée avec d'autres activités de distribution.

De telles modalités d'organisation du travail ne sont pas incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

16. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Le modèle de contrat d'entreprise dispose clairement que la relation de travail se fait dans en dehors de tout lien de subordination envers la partie requérante (article 1^{er}, § 5, d.).

Avis de la Commission

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail entre la partie requérante et ses futurs collaborateurs indépendants personnes physiques est recevable et fondée,
- pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande et ses annexes, ne contredisent pas la qualification de collaboration indépendante que X souhaite donner à cette relation de travail.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

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 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.

5.17. Dossier nr. 262 – Activiteitssector: Overige posteries en koeriers (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse: X, représentée par Y et Z

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 13 octobre 2023, la société X, représentée par Y, *Managing Director Belgium* de la société X et Z, CEO de la société X, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la lie à ses futurs transporteurs de journaux dans le cadre d'une relation de sous-traitance d'une concession postale.

Dans le formulaire de demande, la société X interroge la Commission sur la relation de travail envisagée entre elle et ses futurs transporteurs de journaux. La relation de travail envisagée est une collaboration indépendante entre la partie requérante et des sociétés.

Messieurs Y et Z ont été entendus lors de la séance de la Commission du 6 novembre 2023, par vidéoconférence.

Des informations complémentaires ont été demandées et reçues le 6 novembre 2023. Les informations complémentaires sont les suivantes :

- Les coordonnées des sociétés de transport envisagées dans le cadre de la sous-traitance du demandeur ;
- Une présentation PowerPoint partagée lors de la séance du 6 novembre 2023.

Il a été fait application de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (Titre XIII - Nature des relations de travail) modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Chapitre 15).

Au regard de la nature de la demande unilatérale, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d'avis tel que visée par l'article 338/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.

La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.

La Commission constate, sur base du formulaire de demande, de l'audition de la partie requérante et des informations complémentaires reçues, que la demande ne concerne que des relations de travail envisagées entre la partie requérante et des sociétés.

La demande n'est donc pas recevable.

La Commission souhaite tout de même attirer l'attention sur la présomption d'activité de transport de choses et/ou personnes pour le compte de tiers telle que prévue à l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, de la loi-programme précitée.

En effet, il résulte de l'article 337/1, §1^{er}, 3^o, de la loi-programme précitée qu'un mécanisme de présomption est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre du transport de choses et/ou personnes pour le compte de tiers. Les neuf critères utilisés pour l'application de la présomption sont énumérés à l'article 337/2, §1^{er}, de la loi-programme précitée.

Selon l'article 337/2, §3, des critères spécifiques peuvent toutefois être prévus pour un ou plusieurs secteurs d'activité. Ces critères remplacent ou complètent les critères visés au §1^{er}. L'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, définit quant à lui des critères spécifiques en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la « *sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers* ». A cette fin, l'arrêté royal se réfère aux activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence.⁶¹

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

Pour le surplus, la Commission n'est pas informée des conditions dans lesquelles les sociétés de transport citées par la requérante font travailler leurs propres transporteurs, personnes physiques.

Avis de la Commission

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

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix, que :

- la demande de qualification de la relation de travail est irrecevable.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023.

Le Président,

Jérôme MARTENS

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 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.

61 Art. 4 : § 1^{er}. La Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers est compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui :

- 1° effectuent le transport routier et tout autre transport terrestre de choses pour compte de tiers, quel que soit le mode de traction des moyens de transport utilisés ;
- 2° exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques ;
- 3° exercent une activité consistant à fournir à des tiers des services d'accompagnement de véhicules exceptionnels en vue de la sécurité routière.

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

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

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

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

5.18. Dossier nr. 263 – Activiteitssector: Ontwikkeling van residentiële bouwprojecten (NACEBEL 41.101)

Verzoekende partij:

- X

Vraag tot advies over de 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 adviezen uit te brengen en 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 verzocht op 2 november 2023 om een advies over de kwalificatie van een arbeidsrelatie.

Op 8 november 2023 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen.

Dhr. X antwoordde op 12 november 2023.

De Commissie hoorde dhr. X op haar zitting van 30 november 2023.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 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.- Dhr. X werkt sinds 1 mei 2013 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor de NV Y. Deze vennootschap heeft de ontwikkeling van residentiële bouwprojecten als activiteit. Dhr. X oefent de functie van werfleider uit.

Daarnaast is dhr. X ook zelfstandige in bijberoep. In die hoedanigheid werkt hij eveneens als werfleider en ook als bouwaannemer (renovatiewerken).

Hij wenst in de nabije toekomst de arbeidsovereenkomst met NV Y te beëindigen. Vervolgens wil hij op zelfstandige basis prestaties leveren voor zijn voormalige werkgever, dit in aanvulling op zijn andere activiteiten als zelfstandige. Hij wenst bijgevolg van zijn zelfstandige beroepsactiviteiten zijn hoofdberoep te maken. Hij heeft hiervoor 1 januari 2024 als startdatum voor ogen.

Hij sloot met de NV Y nog geen aannemingsovereenkomst. Hij wenst immers eerst een advies te bekomen van de Commissie. Hij wil uitsluiten dat er sprake zou kunnen zijn van schijnzelfstandigheid.

2.- De Commissie wijst er eerst en vooral 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.

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.

2.- De Commissie stelt vast dat dhr. X daadwerkelijk en oprecht de bedoeling heeft om zijn zelfstandige activiteiten verder uit te bouwen.

Niettegenstaande het vaststaat dat dhr. X als zelfstandige opdrachtnemer voor NV Y dezelfde werkzaamheden zal verrichten als degene die hij momenteel als werknemer verricht, bracht het onderzoek van het dossier geen elementen aan het licht die erop wijzen dat dhr. X die werkzaamheden nog steeds onder gezag zal uitvoeren.

Dhr. X benadrukte tijdens de hoorzitting dat hij met NV Y op dezelfde wijze zal samenwerken als met andere opdrachtgevers, waarvoor hij nu reeds op zelfstandige basis werkt. Dit houdt in dat hij:

- volgens de mogelijkheden van zijn agenda zal nagaan of hij een project kan aanvaarden.
- bij aanvaarding van een project zelf zal bepalen op welke dagen en op welke uren hij aan het project zal werken.
- het administratief werk daaromtrent van thuis uit zal doen met eigen arbeidsmiddelen en ook gebruik zal maken van een bedrijfswagen die door hemzelf wordt gefinancierd.
- zo nodig, bij onbeschikbaarheid, een deel van zijn taken kan doorgeven aan een derde.
- in het kader van taken op een autonome wijze overleg pleegt met de werfarchitect en de aannemers, zonder hieromtrent dwingende instructies te ontvangen van de opdrachtgever.
- zijn prestaties per uur zal factureren, zonder voorafgaande controle hierop door de opdrachtgever.

In tegenstelling tot nu zal NV Y niet meer beschikken over de mogelijkheid om gezag uit te oefenen. Dhr. X zal daarentegen beschikken over een ruime vrijheid op gebied van de organisatie van zijn arbeid en zijn arbeidstijd, zonder enige vorm van hiërarchische controle.

Advies 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 Juridische Expertise, vast lid;
- Mevrouw Marleen Druart, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend 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;

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij eenparigheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

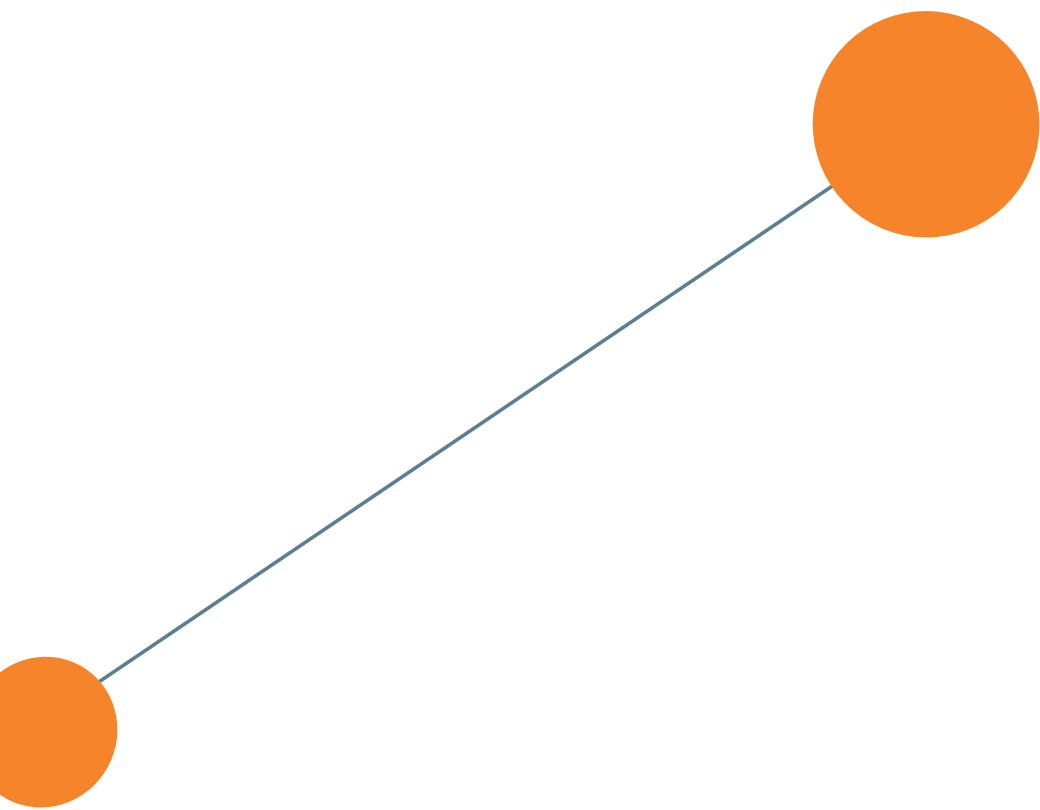
de activiteiten die dhr. X na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met de NV Y beoogt te verrichten voor diezelfde onderneming betreffen de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

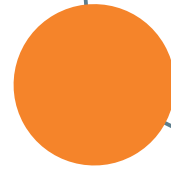
Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 30 november 2023.

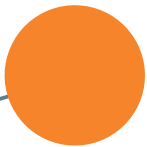
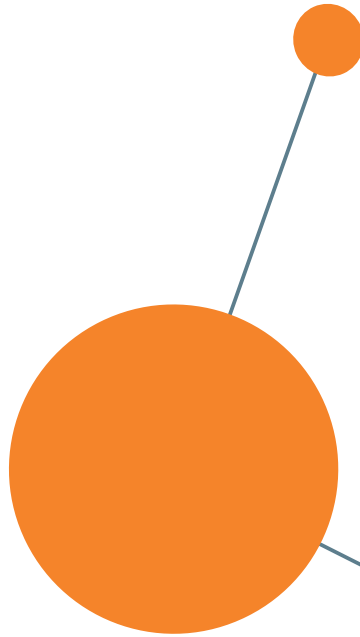
De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38. In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk. In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning"







Verantwoordelijke uitgevers

Laurélie Vandenameele
Géraldine Elfathi

Layout

Dienst Communicatie - V. Liess

© 2024

**Administratieve Commissie ter regeling
van de arbeidsrelatie**

Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
DG Juridische Expertise
Kruidtuinlaan 50, bus 135
1000 Brussel

Email: CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website: www.commissiearbeidsrelaties.belgium.be

Wettelijk depot papier versie: D 2024/10.770/19

Wettelijk depot elektronische versie: D 2024/10.770/20