

Commission administrative de règlement de la relation de travail



RAPPORT ANNUEL 2024

SOMMAIRE

1. Rapport annuel	7
1.1. Dossiers traités	7
A. Demandes reçues et demandes réglées	7
B. Mode de saisine	9
C. Secteurs d'activité concernés	10
D. Répartition géographique des demandes	11
E. Durée de traitement des demandes	12
F. Types de décisions/avis	12
G. Situations de la relation de travail	13
1.2. Analyse quant au fond	13
2. Cadre historique et juridique	23
3. Législation	27
3.1. Loi-Programme (I) du 27 décembre 2006	27
3.2. Arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	27
3.3. Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	27
3.4. Arrêté royal du 18 octobre 2013 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	27
3.5. Arrêté royal du 10 février 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	27
3.6. Arrêté royal du 12 novembre 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail	27
3.7. Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	27
3.8. Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	27
3.9. Arrêté royal du 4 juin 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	27
3.10. Arrêté royal du 2 septembre 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	27
3.11. Arrêté royal du 10 septembre 2023 portant démission et nomination de membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	27

3.12. Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant	27
3.13. Arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers	28
3.14. Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles	28
3.15. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars	28
3.16. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers	28
3.17. Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs	28
3.18. Arrêté ministériel du 30 avril 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	28
3.19. Arrêté ministériel du 17 décembre 2024 30 avril 2024 2018 portant nomination de présidents suppléants de la Commission administrative de règlement de la relation de travail	28

4. Le règlement d'ordre intérieur **29**

5. Le secrétariat de la Commission administrative de règlement de la relation de travail **33**

6. Décisions **35**

6.1. Dossier n° 264 – Secteur d'activité : Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)	35
6.2. Dossier n° 265 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	39
6.3. Dossier n° 266 – Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	54

6.4. Dossier n° 267 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	56
6.5. Dossier n° 268 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	70
6.6. Dossier n° 269 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	84
6.7. Dossier n° 270 – Secteur d’activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)	85
6.8. Dossier n° 271 – Secteur d’activité : Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)	99
6.9. Dossier n° 272 – Secteur d’activité : Commerce de gros de vêtements, autres que vêtements de travail et sous-vêtements (NACEBEL 46.423)	102
6.10. Dossier n° 273 – Secteur d’activité : Commerce de gros de vêtements, autres que vêtements de travail et sous-vêtements (NACEBEL 46.423)	104
6.11. Dossier n° 274 – Secteur d’activité : Activités des entreprises de travail adapté (NACEBEL 88.995)	106
6.12. Dossier n° 275 – Secteur d’activité : Commerce de détail d’automobiles et d’autres véhicules automobiles légers (NACEBEL 45.113)	110
6.13. Dossier n° 276 – Secteur d’activité : Transport par ambulance (NACEBEL 86.903)	114
6.14. Dossier n° 277 – Dossier clôturé en raison du désistement de la demande d’avis par le demandeur	119
6.15. Dossier n° 278 – Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)	119
6.16. Dossier n° 280 – Secteur d’activité : Formation socio-culturelle (NACEBEL 85.593)	122
6.17. Dossier n° 281 – Secteur d’activité : Activités des hôpitaux généraux (NACEBEL 86.101)	124
6.18. Dossier n° 282 – Secteur d’activité : Activités des maisons de repos pour personnes âgées (NACEBEL 87.301)	127
6.19. Dossier n° 283 – Secteur d’activité : Commerce de gros de produits chimiques industriels (NACEBEL 46.751)	130
6.20. Dossier n° 284 – Secteur d’activité : Fabrication de motocycles (NACEBEL 30.910)	133
6.21. Dossier n° 285 – Dossier clôturé en raison d’une demande incomplète	135
6.22. Dossier n° 286 – Secteur d’activité : Activités d’ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)	135
6.23. Dossier n° 287 – Secteur d’activité : Activités des agents et courtiers d’assurances (NACEBEL 66.210)	139
6.24. Dossier n° 288 – Secteur d’activité : Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 41.201)	144
6.25. Dossier n° 289 – Secteur d’activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)	146
6.26. Dossier n° 290 – Dossier clôturé en raison du désistement de la demande d’avis par le demandeur	147
6.27. Dossier n° 291 – Secteur d’activité : Autres associations (NACEBEL 94.999)	147
6.28. Dossier n° 292 – Secteur d’activité : Nettoyage courant des bâtiments (NACEBEL 81.210)	152
6.29. Dossier n° 293 – Secteur d’activité : Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)	157



1. RAPPORT ANNUEL

La loi sur la nature des relations de travail dispose que la Commission administrative de règlement de la relation de travail, ci-après dénommée « *la Commission* », doit rédiger un rapport annuel reprenant ses avis et décisions (art. 338, §4).

Voici ce rapport et les décisions et avis correspondantes pour l'année 2024. Ces décisions et avis ont été anonymisés.

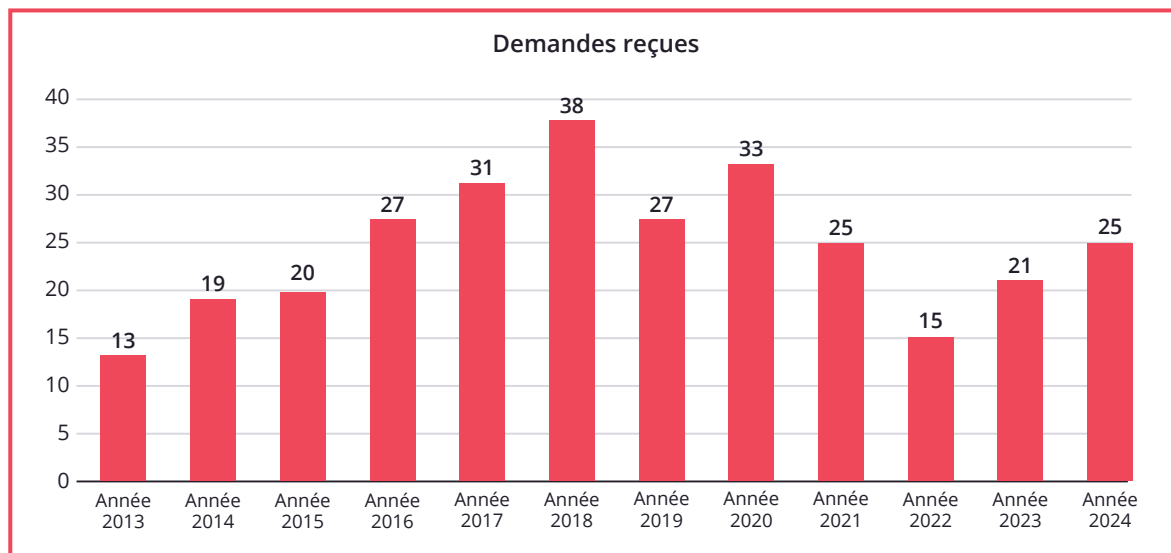
La première partie du rapport examine les caractéristiques des demandes reçues et réglées. Dans la deuxième partie, une analyse de contenu des décisions rendues et des avis donnés suit.

Vous trouverez ensuite une description de l'historique et du cadre juridique, un aperçu de la législation applicable, le règlement d'ordre intérieur et, pour terminer, les décisions et avis intégrals anonymisés de 2024.

1.1. Dossiers traités

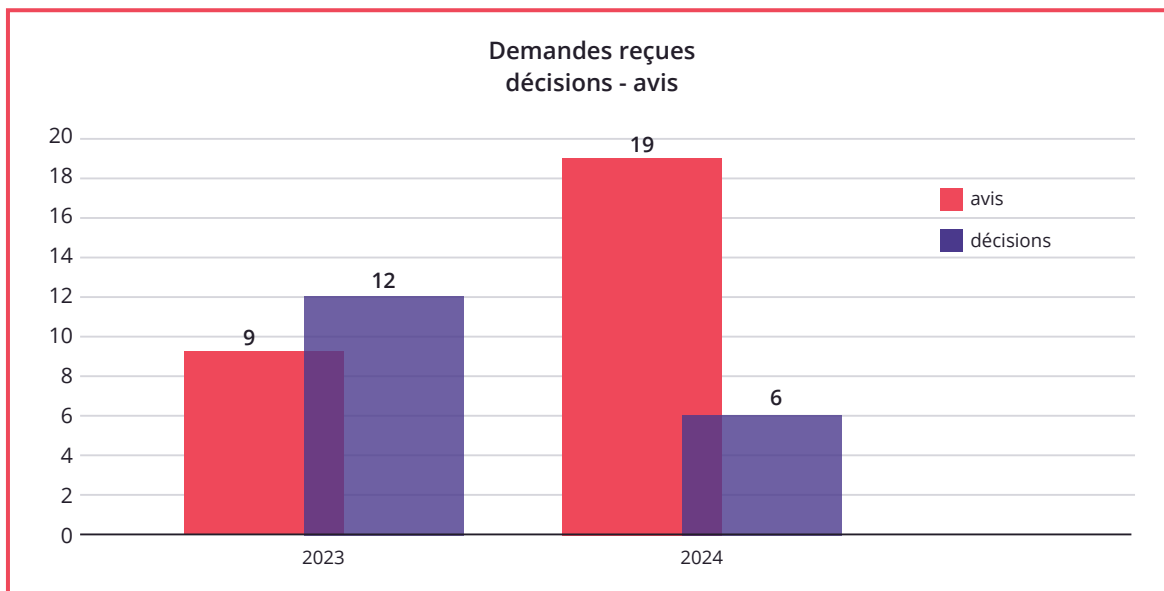
A. Demandes reçues et demandes réglées

La Commission a reçu 25 demandes en 2024. Ce nombre est en légère augmentation par rapport à l'année précédente où il y avait eu 21 demandes. Nous observons une tendance à la hausse depuis 2022. En moyenne, depuis sa création en 2013, la Commission a reçu 24,5 demandes par an.

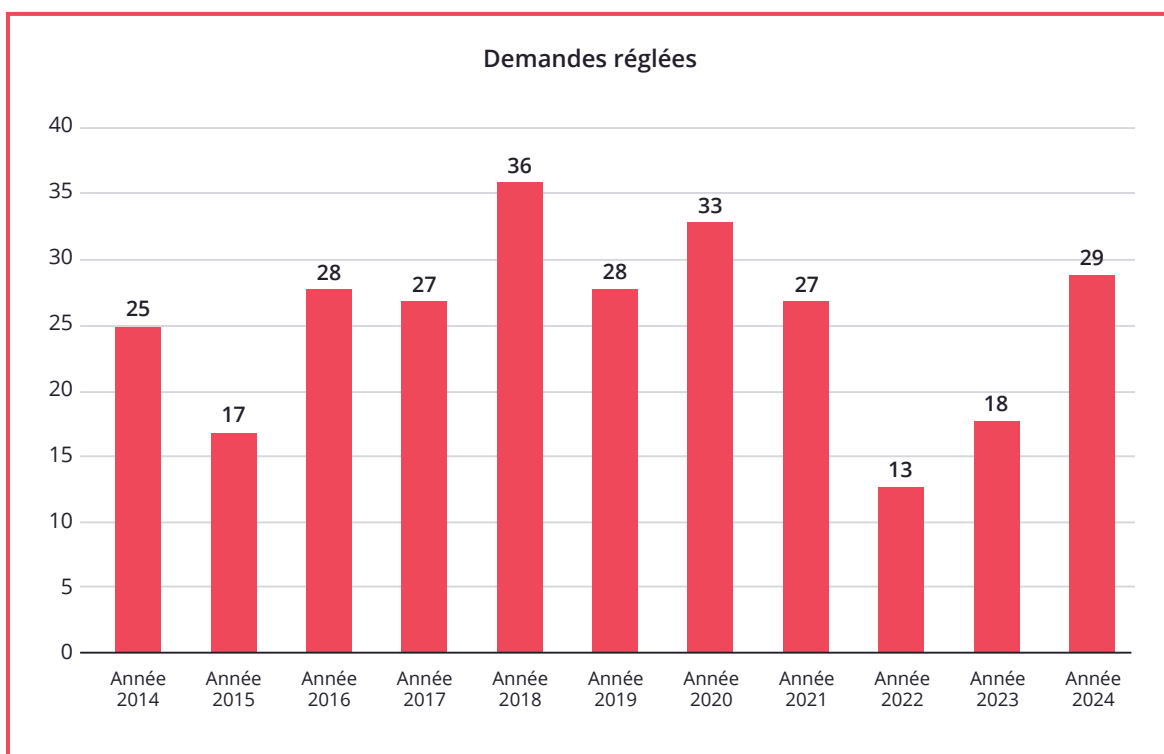


Depuis le 1^{er} janvier 2023, la loi sur les relations de travail prévoit deux procédures selon le choix du demandeur. La Commission peut être invitée à prendre une décision ou à donner un avis.

Sur les 25 demandes reçues en 2024, 19 ont donné lieu à un avis et 6 à une décision. Cela signifie que plus de trois quarts des demandeurs ont opté pour un avis. Il en va différemment en 2023, où les demandes de décision (12) étaient plus nombreuses que les demandes d'avis (9).

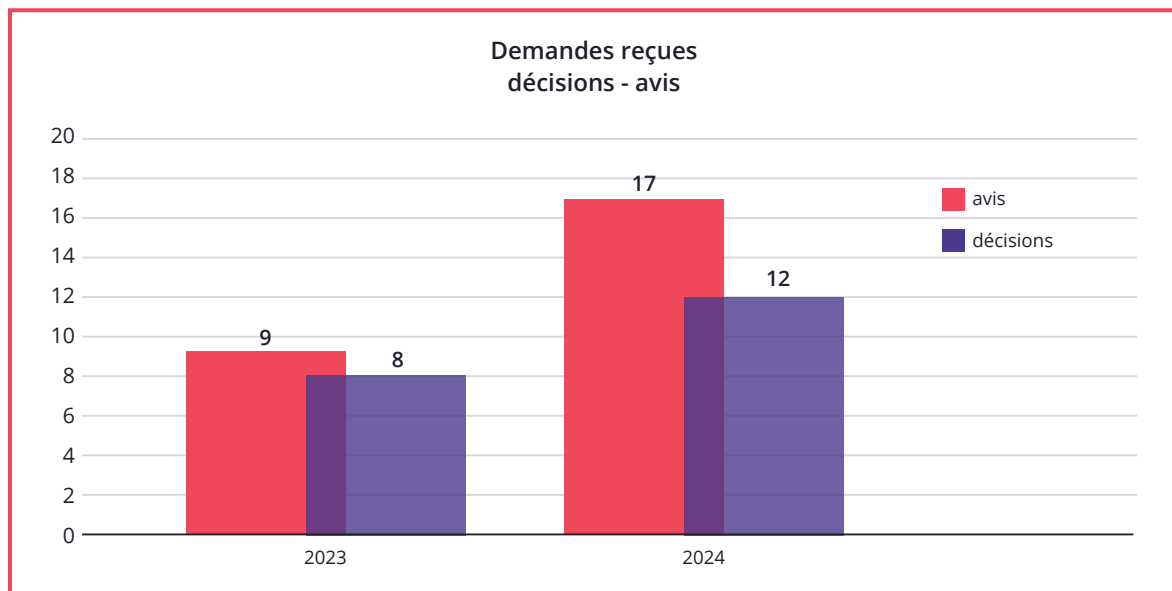


Au total, la Commission a réglé 29 demandes de décisions et d'avis en 2024. La tendance à la hausse des demandes se reflète évidemment ici. En 2023, 18 demandes ont été réglées et en 2022, 13. Au cours des 11 dernières années, la Commission a réglé en moyenne 25,5 demandes par an.



Sur les 25 demandes reçues en 2024, 2 seront définitivement réglées en 2025, tandis que 6 des 29 demandes réglées en 2024 l'ont été sur la base de demandes reçues en 2023.

Sur les 29 demandes réglées en 2024, 17 étaient des demandes d'avis et 12 des demandes de décision. En 2023, il y a également eu plus de demandes d'avis réglées que de demandes de décisions réglées, mais la différence est moindre : 9 avis et 8 décisions.



B. Mode de saisine

Les articles 338, §2 et 338/2, §1 de la loi sur la nature des relations de travail prévoient que la demande de décision peut être introduite de plusieurs manières.

L'article 338, §2, alinéa 1^{er} de la loi sur la nature des relations de travail offre tout d'abord la possibilité de soumettre à la Commission des relations de travail déjà existantes pour une période plus longue, et ce jusqu'à un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3, ou de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 ou 337/2. Dans ce cas, la demande doit être faite à l'initiative conjointe des parties.

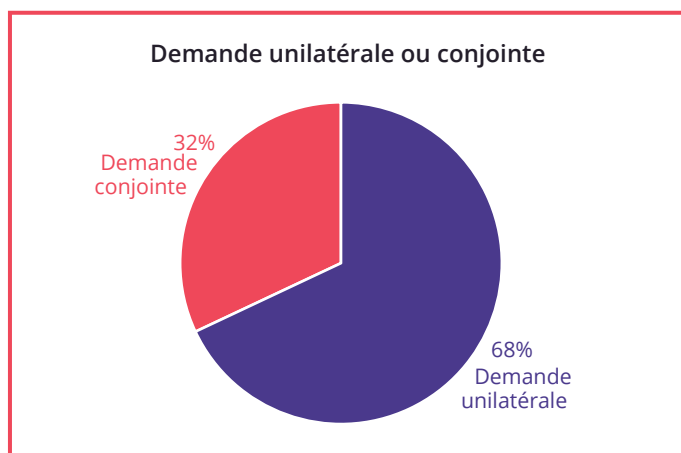
En 2024, cette possibilité n'a pas pu être utilisée car toutes les dispositions et tous les arrêtés concernés étaient déjà entrés en vigueur depuis plus d'un an avant le 1^{er} janvier 2024.

Par la suite, l'article 338/2, paragraphe 1^{er}, de la loi sur la nature des relations de travail permet à une partie à qui un avis de la Commission a été notifié d'introduire une demande de décision auprès de la Commission, conjointement ou unilatéralement, dans un délai d'un an à compter de la notification.

Il n'a pas été fait usage de cette possibilité en 2024.

Dans toutes les demandes reçues en 2024, il a été fait usage de la possibilité offerte par l'article 338, §2 de la loi sur la nature des relations de travail. Cet article stipule dans ses premier et deuxième alinéas qu'une demande peut être introduite à l'initiative conjointe des parties ou à l'initiative de chaque partie à une relation de travail dont le statut de salarié ou de travailleur indépendant est incertain et ce, soit avant le début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter de l'élément nouveau qui donne lieu à une réévaluation de la relation de travail.

Dans 17 cas, une seule partie a pris l'initiative. Dans 8 dossiers, cette demande a été faite conjointement par les deux parties.



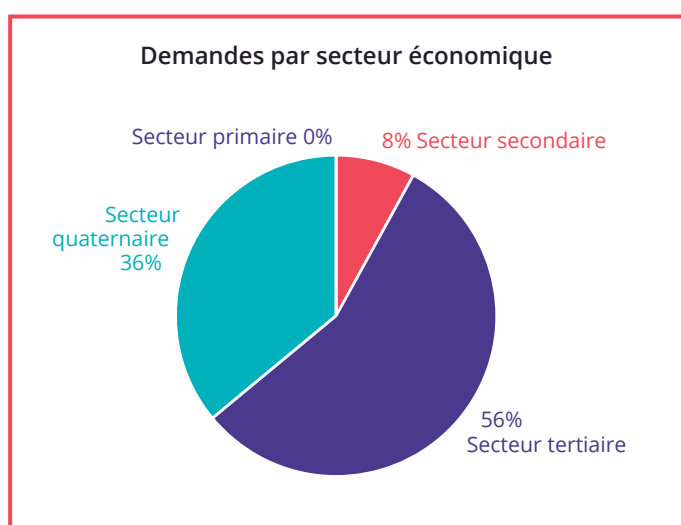
C. Secteurs d'activité concernés¹

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

Aucun dossier ne concerne le secteur primaire.

Il est intéressant de noter que 9 demandes ont été reçues du secteur quaternaire. En 2022 et 2023, aucun dossier n'avait été reçu de ce secteur.

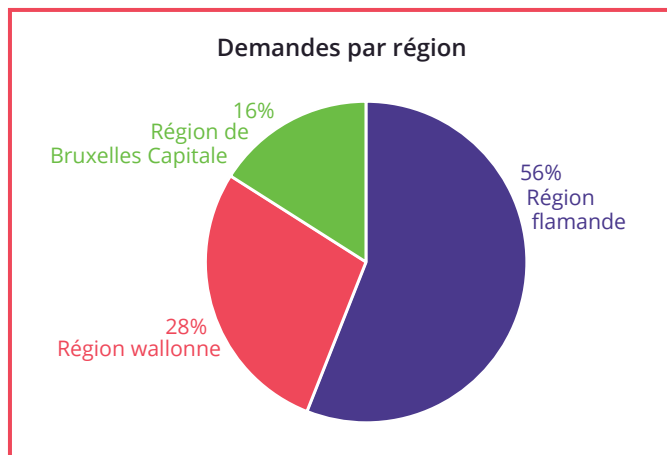
Le secteur tertiaire a fait l'objet de 14 demandes, tandis que 2 demandes provenaient du secteur secondaire. Comme les années précédentes, c'est donc au secteur des services à qui il revient la part la plus importante (56%).



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

D. Répartition géographique des demandes

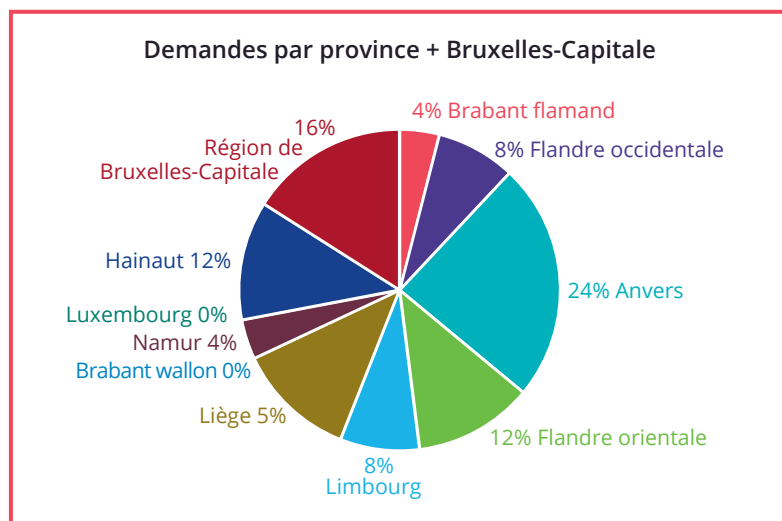
Si l'on examine les demandes d'un point de vue géographique, on constate que la Région flamande arrive en tête en 2024 avec 14 demandes (56%). La Région wallonne a fourni 7 dossiers (28%) et la Région de Bruxelles-Capitale 4 dossiers (16%).



Au sein de la Région flamande, 6 demandes émanent d'Anvers, 4 de la Flandre orientale, 2 de la Flandre occidentale et du Limbourg et 1 du Brabant flamand.

En ce qui concerne la région wallonne, 3 demandes provenaient de Liège et du Hainaut. Il y a eu 1 demande de Namur. Aucune demande n'a été reçue du Brabant wallon et du Luxembourg.

La région de Bruxelles-Capitale a reçu 4 demandes.

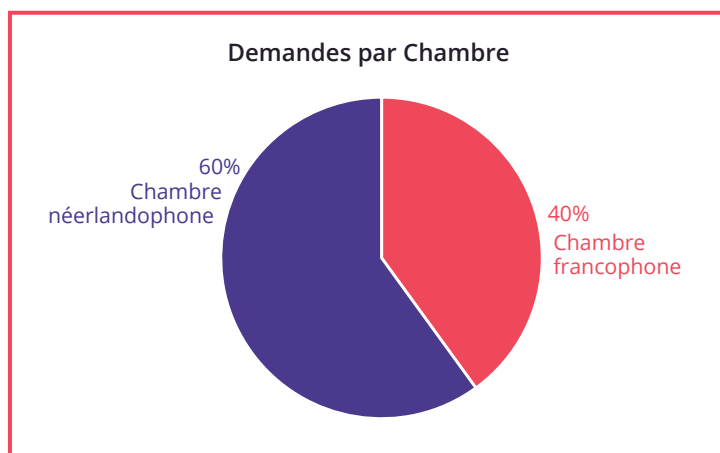


Ensuite, nous constatons qu'en 2024, il y a plus de demandes pour la chambre néerlandophone que pour la chambre francophone. La répartition des demandes entre les deux chambres se fait en fonction de la langue dans laquelle la demande a été introduite.

Au total, 15 demandes ont été reçues et traitées par la chambre néerlandophone et 10 par la chambre francophone.

La chambre francophone a traité tous les dossiers de la Région wallonne (7 dossiers) complétés par les 3 dossiers francophones de la Région de Bruxelles-Capitale.

La chambre néerlandophone a traité tous les dossiers des provinces de Flandre orientale, Flandre occidentale, Anvers, Limbourg, Brabant flamand et une demande néerlandophone de la Région de Bruxelles-Capitale.



E. Durée de traitement des demandes

Dans tous les cas, les décisions et avis ont été respectivement rendus et donnés dans le délai légal prévu à l'article 12 de l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement des chambres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.

Ce délai est de trois mois, mais il est prolongé :

- du nombre de jours entre la date de la demande de documents supplémentaires et la date de réception de ces documents ;
- du nombre de jours entre la date de la demande d'intervention et la date de la réponse à cette demande.

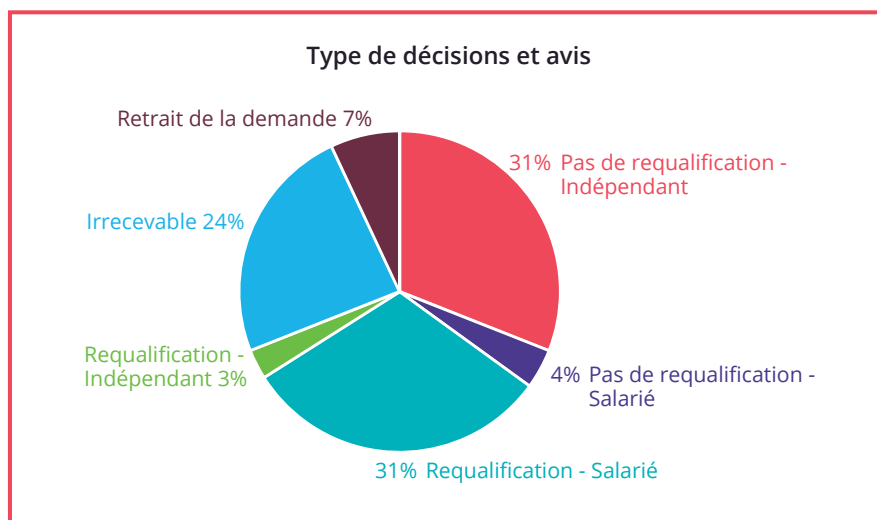
En outre, ce délai est suspendu pendant les mois de juillet et d'août, période pendant laquelle la Commission ne se réunit pas, comme le prévoient le Règlement d'ordre intérieur.

F. Types de décisions/avis

Dans 10 des 29 demandes réglées, la qualification donnée à la relation de travail par les parties a été confirmée par la Commission. Dans 9 cas, il s'agissait d'une collaboration indépendante et dans 1 cas d'une relation de travail de salarié.

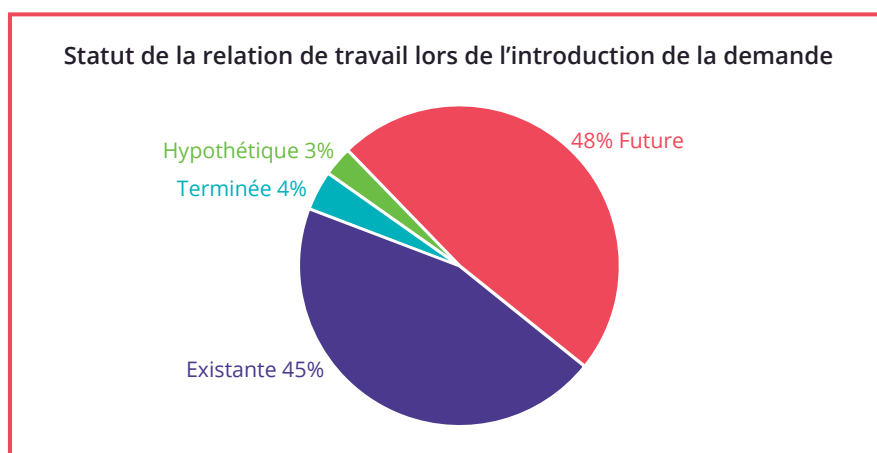
Dans 10 cas, la Commission a décidé que la relation de travail devait être requalifiée. Dans 9 cas, il s'agissait d'une requalification en salarié et dans un cas en indépendant.

En outre, deux demandes d'avis ont été retirées par les demandeurs avant que la Commission ne puisse émettre son avis et sept demandes ont été déclarées irrecevables. Ces dernières se sont produites pour diverses raisons. Dans deux dossiers, la Commission a estimé qu'elle ne disposait pas d'informations suffisantes pour émettre un avis, bien qu'elle ait demandé des informations complémentaires au demandeur. En outre, dans deux dossiers, il n'y avait pas de relation de travail entre les demandeurs et dans un dossier, le délai dans lequel la demande devait être introduite n'a pas été respecté. Enfin, une demande d'avis faisait également l'objet d'une enquête en cours auprès de l'inspection de l'ONSS. Conformément à l'article 338, §5, de la loi sur la nature des relations de travail, la Commission ne peut pas émettre d'avis dans une telle situation.



G. Situations de la relation de travail

14 des 29 demandes réglées en 2024 concernaient une relation de travail future au moment de la demande. 13 demandes concernaient une relation de travail existante, un avis portait sur une relation de travail déjà terminée et un avis concernait une relation de travail hypothétique.



1.2. Analyse quant au fond

La recevabilité de la demande

1. La Commission peut donner un avis ou rendre une décision à l'initiative conjointe des parties à la relation de travail ou à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail (art.338, § 2, de la loi sur les relations de travail).

La demande doit avoir lieu :

- 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.

Lorsque les deux parties font ensemble une demande, celle-ci peut également avoir lieu 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. Comme la Commission l'a déjà souligné dans différentes décisions, cette possibilité n'existe pas en cas de demande introduite par une seule partie (265 FR, 267 FR, 268 FR et 270 FR).

2. La Commission accepte les éléments qui suivent comme nouveaux éléments de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail :

- de nouvelles conditions générales ou leur modification, en particulier celles établies par une plateforme numérique donneuse d'ordres, même lorsque la relation de travail avec le travailleur de plateformes existe depuis plus d'un an (267 FR, 268 FR et 270 FR) ;
- un arrêt dans lequel une Cour du travail se prononce pour la première fois sur une question juridique, en particulier l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023 relatif au travail de plateforme ;
- un courrier électronique du Conseil national de la coopération expliquant les avantages liés à la reconnaissance d'une société coopérative, en vertu de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la coopération.

3. Dans le dossier 289 FR, la Commission a déclaré irrecevable la demande faisant référence à l'article 338, § 5, 1° de la loi sur les relations de travail parce qu'au moment de la demande, une enquête avait été ouverte auprès du service de l'inspection de l'Office national de sécurité sociale concernant la nature de la relation de travail.

4. L'année dernière, la Commission a indiqué à nouveau qu'elle n'avait pas la compétence de donner un avis ou de rendre une décision concernant une relation de travail ayant déjà pris fin (voir avis 266 FR). Néanmoins, lorsqu'un doute existe quant à la cessation effective de la relation de travail et que la Commission ne peut pas établir avec certitude que la personne ne pourrait plus à l'avenir effectuer un travail pour l'autre partie, la demande est recevable (265 FR).

Inversement, la demande n'est pas non plus recevable quand il n'est pas démontré que la moindre relation de travail existe entre deux parties. Ainsi, dans les dossiers connexes 272 FR et 273 FR, deux parties ont présenté une demande conjointe de qualification de la relation de travail, mais la Commission a constaté qu'une partie travaillait en réalité pour une autre entreprise, qui à son tour fournissait des services à l'autre partie.

Dans le dossier 284 FR, la Commission a en outre indiqué avoir comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail **déterminée**. Ceci implique selon la Commission que le demandeur puisse fournir suffisamment d'éléments concrets permettant à la Commission d'apprécier la nature de cette relation de travail. Lorsque ce n'est pas le cas, la demande est irrecevable. Dans ce dossier, le demandeur n'a pas été en mesure de fournir un projet de contrat, il n'a pas suffisamment répondu aux questions écrites complémentaires de la Commission et ne s'est pas non plus présenté à l'audition de la Commission au cours de laquelle son dossier était traité.

Les critères généraux de qualification de la relation de travail

Volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention

5. Conformément à l'article 333, § 1^{er}, de la loi sur les relations de travail, la Commission examine toujours la volonté exprimée par les parties dans leur convention et adopte toujours comme point de départ la qualification qui en ressort conformément aux articles 331 et 332 de la loi sur les relations de travail, en

tenant compte bien entendu des assimilations juridiques, des présomptions réfutables ou irréfutables au sujet de la nature de la relation de travail. Dans de nombreux cas, le ou les demandeurs soumettent un (projet) de convention où apparaît une qualification des parties.

La Commission tient naturellement aussi compte des clauses de la convention afin de déterminer dans quelle mesure le contractant dispose de la liberté pour organiser son travail et son temps de travail et dans quelle mesure il est soumis à un éventuel contrôle (hiérarchique) (voir l'avis 283 FR pour un exemple de cette manière de procéder).

Conformément à l'article 331 de la loi sur les relations de travail, la Commission donne la priorité à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

6. Dans le dossier 287 NL, les parties avaient convenu avoir opté pour une collaboration en qualité d'indépendant, mais le contractant a allégué être arrivé à la constatation après un peu moins de six mois que l'exécution de la convention n'était pas conforme avec cette qualification.

La Commission a considéré qu'il était effectivement erroné de présenter le contractant comme un dirigeant d'entreprise de 2e catégorie (sur le plan fiscal), mais elle a néanmoins décidé que ni les dispositions de la convention de collaboration ni la manière dont elle avait été mise en œuvre ne révélaient une situation incompatible avec une collaboration indépendante en matière d'organisation du travail et du temps de travail. Le contractant n'a pas non plus démontré que le travail ou le temps de travail étaient contrôlés de manière hiérarchique ou qu'il existait dans la pratique un système ou une procédure qui le permettaient.

7. Dans les dossiers 267 FR, 268 FR et 270 FR, la Commission remarque qu'aucune convention individuelle n'a été rédigée et que seules des conditions générales ont été présentées excluant l'existence d'une convention de travail. La Commission a cependant estimé que la simple acceptation de ces conditions était insuffisante pour décider de la volonté commune des parties de qualifier la relation de travail de collaboration indépendante.

8. Dans plusieurs dossiers, la Commission a été confrontée à l'intention de la personne qui travaille de proposer ses services par l'intermédiaire d'une société.

Dans le dossier 286 NL, la Commission a indiqué qu'une relation entre deux sociétés n'est pas une relation de travail.

Dans d'autres dossiers, la Commission a souligné que l'interposition d'une société constituait une manœuvre ou une utilisation abusive dans le but de déguiser l'existence d'une relation de travail directe entre les deux parties, particulièrement lorsque les parties n'ont en réalité que l'intention de poursuivre une relation de travail préalablement existante telle quelle (avis 275 NL, avis 276 NL. Voir aussi avis 291 NL, qui sera discuté plus en détail ultérieurement).

Organisation du travail et du temps de travail

9. Conformément à un arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010, la Commission s'est référée dans plusieurs avis et décisions au fait que la liberté d'accepter une mission n'est ni suffisante pour décider d'une collaboration indépendante ni incompatible avec le statut de travailleur salarié. Ce qui est important, c'est d'évaluer si une personne effectue un travail sous autorité une fois qu'elle a accepté la mission (décisions 265 FR, 267 FR, 268 FR et 270 FR, avis 275 NL et 276 NL).

Une personne qui dispose d'une grande autonomie sur le plan technique peut également se trouver sous autorité. Aucune subordination technique restrictive n'est requise (avis 275 NL et 276 NL). Inversement, des

directives et des instructions relatives à la gestion uniforme des dossiers (dans un bureau d'assurances) ne suffisent pas encore à indiquer la présence d'un lien de subordination.

10. Certaines obligations en matière de travail et de temps de travail ne sont pas irréconciliables avec une collaboration indépendante si le contractant dispose encore d'une marge de liberté raisonnable et peut par exemple gérer librement son agenda et décider lui-même où et quand il effectuera une partie de son temps de travail (décision 287 NL).

Toutefois, lorsque le donneur d'ordre contrôle l'ensemble du planning du temps de travail, que le contractant travaille en shift avec d'autres personnes pendant un certain nombre d'heures, que les tâches sont communiquées à l'équipe par un « *dispatching* » et que les actions et les déplacements de l'équipe sont enregistrés à l'aide d'une boîte noire dans le véhicule, il ne peut être question de liberté en matière de travail et du temps de travail. Dans ce dossier, il s'agit en particulier d'une tâche effectuée en tant qu'ambulancier (avis 276 NL).

En matière de travail via une plateforme numérique (265 FR, 267 FR, 268 FR et 270 FR), la Commission est également arrivée à la conclusion que le travailleur de plateformes ne dispose pas de liberté dans l'organisation du travail et du temps de travail :

- Le fonctionnement de l'application garantit une réserve de forces de travail disponibles, ce qui a des conséquences sur la liberté des travailleurs de plateforme pour organiser librement leur temps de travail. S'ils veulent recevoir des tâches, ils n'ont pas d'autre choix que de rester disponible, certainement si les travailleurs de plateforme veulent atteindre un certain niveau de revenu. Le travailleur de plateformes ne peut pas influencer l'offre des tâches en faisant preuve de compétences entrepreneuriales propres.
- Le travailleur de plateformes qui utilise l'application s'intègre dans un service créé par l'exploitant de la plateforme et ne se constitue pas sa propre clientèle. Le travailleur de plateformes exécute des tâches assez simples de manière standardisée et doit dans ce cadre tenir compte de conditions et de procédures imposées unilatéralement par l'exploitant de la plateforme.

Dans le dossier 265 FR, la Commission s'est également référée aux considérations de la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 21 décembre 2023, étant donné que le dossier concernait le même exploitant de plateforme. La Commission a souscrit à ces considérations.

Possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

11. Dans le dossier 275 NL, la Commission a considéré que le fait qu'un mécanicien exécute ses travaux dans l'atelier du donneur d'ordre, juste comme il l'avait fait précédemment en tant que travailleur salarié et qu'il continuerait donc à travailler sous le contrôle visuel du donneur d'ordre impliquait toujours la possibilité de contrôle hiérarchique, d'autant plus que le mécanicien s'engageait à travailler 222 jours par an pour le donneur d'ordre à raison de 40 heures par semaine.

Que le gérant d'un bureau d'assurances vienne de temps en temps au bureau pour exécuter ses propres tâches, sans y être physiquement présent en permanence est cependant insuffisant pour décider d'un contrôle hiérarchique (potentiel) (décision 287 NL). Dans ce dossier, le contractant devait être présent au bureau durant 17 heures/semaine, à savoir pendant les heures d'ouverture, mais pouvait organiser ses autres heures de travail hebdomadaires librement, y compris à domicile.

12. Dans le dossier 286 NL, la Commission a souligné que la tenue de « timesheets » n'était pas nécessairement incompatible avec une collaboration indépendante, certes uniquement dans la mesure où elle ne donne pas lieu à une situation de contrôle sur le contractant qui pourrait être considérée comme hiérarchique compte tenu de son intensité, de sa nature et de ses conséquences.

L'utilisation obligatoire d'un système de gestion des dossiers en vue de rendre leur gestion efficace et ordonnée n'est pas non plus incompatible avec une convention de collaboration indépendante, s'il n'est pas non plus démontré que le système est détourné de son but et est mis en place dans la pratique afin de contrôler le travail ou le temps de travail (décision 287 NL).

13. Dans les dossiers 267 FR, 268 FR et 270 FR qui concernaient le travail de plateforme, la Commission a vu cependant bien une possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. La possibilité de suivre la progression en temps réel d'un livreur, de collecter et de stocker ses données de géolocalisation, et de les traiter à des fins définies de manière très large, combinée au pouvoir de résiliation unilatérale et discrétionnaire permettent d'assurer le suivi du service et de le contrôler. Dans le dossier 265 FR, le travailleur de plateformes avait effectivement été déconnecté par la plateforme après avoir reçu des remarques au sujet de la durée de ses livraisons et des itinéraires empruntés.

14. Dans le dossier 264 NL, la Commission a été à nouveau confrontée à la question de savoir si une femme peut travailler en tant que salariée dans une société dont elle est actionnaire avec son époux et dont ce dernier est également directeur. Par l'intermédiaire de la société, son époux était actif en tant que consultant informatique. La société servait aussi de garantie locative d'une maison de vacances. L'épouse s'était occupée de l'administration concernant la maison de vacances et souhaitait désormais effectuer également un travail administratif de support dans les tâches de consultance de son époux.

La Commission est arrivée à la conclusion que les circonstances étaient de telle nature qu'il n'y avait aucun organe ou personne au sein de la société pouvant exercer une autorité sur l'épouse, d'autant plus qu'elle possédait elle-même 50 % des parts dans la société et avait voix au chapitre au sujet de la stratégie et de la gestion de la société. Elle réaliserait ses tâches, comme auparavant, depuis le domicile de manière tout à fait autonome, sans instructions contraignantes ou suivi étroit de son époux.

Présomptions légales réfragables concernant la nature de la relation de travail

15. Lors de la qualification de la relation de travail, la Commission tient compte des présomptions légales réfragables de relation de travail comprises dans la loi sur les relations de travail elle-même, mais également de celles comprises dans d'autres législations.

16. Dans les dossiers 265 FR, 267 FR, 268 FR et 270 FR, la Commission a examiné la nature de la relation de travail à l'aide de la présomption légale (réfragable) du contrat de travail établie à l'article 337/3, § 2, de la loi sur les relations de travail. Cette disposition légale stipule ce qui suit :

« Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis :

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

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

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

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions

de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ;

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

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

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

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

Dans tous ces dossiers, aucune partie ne contestait le fait que le premier critère n'était pas rempli.

En ce qui concerne le deuxième critère, la Commission a souligné que la loi ne stipule pas ce que l'on entend par « services de base ». Dans les dossiers 267 FR, 268 FR et 270 FR, la Commission a néanmoins constaté que des documents ont révélé que l'utilisation de données numériques recueillies par l'exploitant de la plateforme était interprétée au sens large, et ce à des fins très diverses, sans exclure la possibilité de les utiliser pour exercer un contrôle sur l'exécution de la prestation de travail. La Commission a notamment souligné que les données de géolocalisation sont également utilisées pour vérifier si on a accepté une commande et si on utilise le trajet le plus court vers le client. Il est à tout le moins possible que les données soient utilisées afin de contrôler la prestation de travail du travailleur de plateformes. Dans le dossier 265 FR, la Commission a souligné que l'exploitant de la plateforme avait effectivement aussi utilisé les données de géolocalisation pour contrôler la durée des livraisons et les trajets empruntés, avec pour conséquence des avertissements et des menaces de déconnexion envers le travailleur de plateformes.

En ce qui concerne le troisième critère, la Commission a souligné que l'utilisation de l'application de l'exploitant de la plateforme entraîne différentes obligations et restrictions qui limitent la liberté du travailleur de plateformes dans l'organisation de son travail. Dans le dossier 265 FR, la Commission a également indiqué en se référant à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023 qu'un système de « facturation inversée » privait aussi le travailleur de plateformes d'une partie de l'organisation du travail.

En ce qui concerne le quatrième critère, la Commission a souligné dans tous les dossiers précités que l'exploitant de la plateforme déterminait de manière unilatérale le prix du service et que le travailleur de plateformes ne pouvait pas négocier de prix plus élevé. Selon la Commission, cela conduit inévitablement l'exploitant à limiter le niveau de revenu du travailleur de plateformes, même si ce dernier est libre de déterminer le nombre de courses réalisées et même si le prix peut fluctuer en fonction de l'offre et la demande.

En ce qui concerne le cinquième critère, la Commission a constaté dans le dossier 265 FR qu'il existe des règles contraignantes relatives au respect du client, à l'honnêteté et l'amabilité du travailleur de plateformes. Il existe également d'autres directives contraignantes ayant pour objectif d'imposer une procédure standardisée

au travailleur de plateformes. Dans les dossiers 267 FR, 268 FR et 270 FR, la Commission a constaté que différentes prescriptions contraignantes existent en pratique concernant la présentation et le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail, comme :

- le fait de devoir tenir compte des souhaits des entreprises qui font appel à la plateforme, notamment en ce qui concerne le type de véhicule devant être utilisé, ce qui oblige le travailleur de plateformes à s'y conformer ;
- l'interdiction imposée au travailleur de plateformes de contacter les utilisateurs de l'application de même que l'interdiction d'utiliser les informations le concernant à des fins autres que la livraison de services pour le compte de l'exploitant de la plateforme ;
- l'interdiction d'utiliser un véhicule qui n'ait pas été enregistré au préalable dans l'application.

En ce qui concerne le sixième critère, la Commission a jugé qu'elle n'était pas en mesure d'évaluer ce critère dans tous les dossiers précités, parce qu'elle ne disposait pas d'informations suffisantes concernant le fonctionnement concret de l'algorithme utilisé par l'exploitant de la plateforme. Dans les dossiers 267 FR, 268 FR et 270 FR, la Commission a souligné que la pure description de son fonctionnement par l'exploitant de la plateforme n'avait pas suffisamment de force probante.

En ce qui concerne le septième critère, la Commission a constaté dans les dossiers 267 FR, 268 FR et 270 FR que l'interdiction de se faire remplacer ainsi que de faire appel à ses propres sous-traitants est imposée au travailleur de plateformes. Dans le dossier 265 FR, seules des restrictions ont été imposées au travailleur de plateformes en ce qui concerne le recours à un remplaçant ou à un sous-traitant. Selon la Commission, le fait de vouloir prévenir l'occupation illégale de forces de travail étrangères ne justifie pas ces limitations.

Le huitième critère n'a été rempli dans aucun des dossiers précités.

Enfin, dans les dossiers 265 FR, 267 FR, 268 FR et 270 FR, la Commission est chaque fois arrivée à la conclusion que cinq des huit critères étaient remplis, de sorte que dans ces dossiers, il était question d'une présomption réfragable de contrat de travail. La Commission a aussi estimé que l'exploitant de plateforme n'était pas parvenu à prouver le contraire sur la base des critères généraux stipulés à l'article 333, § 1, de la loi sur les relations de travail.

17. Dans le dossier 292 NL qui concernait des agents de nettoyage, la Commission a signalé qu'il fallait tenir compte de la présomption légale réfragable de relation de travail prévue à l'article 337/1 de la loi sur les relations de travail qui s'applique aux activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, ainsi qu'à l'article 2/2 de la loi ONSS concernant les personnes qui effectuent des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage.

La Commission a attiré l'attention sur le fait que l'article 2/2 de la loi ONSS dans l'exposé des motifs du projet de loi-programme qui a introduit cette disposition a été interprété comme une présomption réfragable spécifique au secteur, mais que selon le texte de l'article 2/2 de la loi ONSS, la technique juridique utilisée est celle de l'assimilation, qui, bien que soumise à des conditions d'application, étend en fin de compte le champ d'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés à des personnes spécifiques, indépendamment de la qualification de la relation de travail.

La Commission a jugé que cette disposition légale a priorité sur l'article 337/1 de la loi sur les relations de travail, non seulement parce que l'article 2/2 de la loi ONSS a été instauré ultérieurement, mais aussi parce qu'il ressort de l'article 332 de la loi sur les relations de travail qu'il ne peut pas être porté préjudice à une disposition légale ou réglementaire qui impose la qualité de travailleur salarié.

Assimilations légales et présomptions réfragables concernant la nature de la relation de travail

18. Les règles et les principes relatifs à la qualification de la relation de travail figurant dans la loi sur les relations de travail ne portent pas préjudice à :

- l'article 2, § 1, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, § 1 et 2, de l'arrêté royal no 38 ainsi qu'à toute disposition qui serait fondée sur ces dispositions ;
- de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire qui impose ou présume réfragable l'exercice d'un métier ou d'une occupation déterminée en qualité de travailleur indépendant ou salarié dans le sens de cette loi.

19. Dans le dossier 274 NL, la Commission a examiné si l'assimilation prévue à l'article 3, 1° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 précitée était applicable. Cette disposition réglementaire stipule ce qui suit :

« L'application de la loi est étendue aux personnes qui, leur qualité de mandataires et contre rémunération autre que le logement et la nourriture, consacrent leur principale activité à la gestion ou à la direction journalières d'associations et d'organisations qui n'exercent pas d'opérations industrielles ou commerciales et qui ne cherchent pas à procurer à leurs membres un gain matériel, ainsi qu'à ces associations et organisations. Sont notamment visées les sociétés mutualistes, fédérations et unions nationales reconnues et agréées pour le service des prestations en assurance libre et obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité, et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs salariés et indépendants, les sociétés coopératives répondant aux conditions fixées par l'article 5 de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la coopération et par ses arrêtés d'exécution, et les associations sans but lucratif »

La Commission est arrivée à la conclusion que ce n'était pas le cas. Dans ce dossier, il s'agissait d'une personne qui avait d'abord été gestionnaire journalier d'une ASBL en tant que travailleur salarié, mais avait renoncé à cette activité afin de continuer à réaliser d'autres tâches de support pour l'ASBL en tant que travailleur indépendant.

Dans le dossier 280 FR, la Commission a confirmé que l'administrateur délégué d'une société coopérative reconnue par le Conseil national de la coopération peut être soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, en vertu de l'article 3, 1° précité, sans que cela implique l'adaptation du droit du travail.

La Commission a également recommandé que l'article 3, 1° précité soit d'application dans le dossier 291 NL. Il s'agissait d'une ASBL internationale qui cherchait par appel d'offres une personne pour endosser le rôle et la fonction de secrétaire général de l'association. Selon la Commission, ce serait également le cas lorsque cette personne proposerait ses services par l'intermédiaire d'une société, car différents éléments permettraient de déduire que l'intention réelle des parties est en réalité d'établir une relation contractuelle directe avec une personne physique exerçant la fonction de secrétaire général. La Commission a déclaré qu'il était artificiel de maintenir l'affirmation contraire.

Dans le dossier 276 NL, la Commission a souligné qu'un ambulancier qui souhaite travailler pour un service d'ambulance contre rémunération doit être considéré dans tous les cas comme une personne assimilée à un travailleur salarié en vertu de l'article 3, 5°bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. La Commission a considéré que l'interposition d'une société revenait à utiliser de manière abusive cette structure pour dissimuler le fait qu'une relation de travail directe existait et continuerait d'exister entre l'ambulancier et le service. Dans le passé, cet ambulancier avait en effet effectué les mêmes services dans les mêmes circonstances avec le statut de volontaire.

20. Dans plusieurs demandes, l'article 5bis de la loi relative aux contrats de travail a également été invoqué, dans lequel il est stipulé ce qui suit :

« 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. »

Dans le dossier 292 NL, la Commission a souligné que lorsqu'une personne, en plus de ses activités en tant qu'agent de nettoyage d'une entreprise de titres-services veut exécuter des activités de nettoyage pour une autre société qui est en fait dirigée et gérée par la personne qui est aussi le seul gérant et administrateur de l'entreprise de titres-services, il est question d'activités similaires. Par conséquent, l'article 5bis de la loi relative aux contrats de travail est d'application. La Commission a souligné que les personnes morales distinctes doivent être considérées comme un seul et même employeur. La séparation des activités entre deux personnes morales avait en effet exclusivement pour but de pouvoir séparer les activités de titres-services des autres activités pour des raisons administratives formelles.

Dans tous les dossiers apparentés 271 NL, 278 NL et 293 NL, la Commission a donné l'avis qu'une activité en tant qu'instructeur de fitness n'est pas similaire à une activité en tant que collaborateur administratif auprès d'une entreprise de fitness, même si ce collaborateur était instructeur de fitness dans l'établissement (club) où il exerce ses activités administratives.

De même, dans le dossier 281 FR, la Commission a estimé qu'il n'était pas nécessairement question de prestations similaires. La Commission a cependant souligné que cela devait être vérifiable dans les faits. Dans ce dossier, il s'agissait d'une infirmière au bloc opératoire au service d'un hôpital qui, sous statut d'indépendant, exercerait des tâches d'assistance pour une société externe pendant des opérations et qui utiliserait les salles d'opération de l'hôpital où elle travaille. La motivation de cet avis est similaire à celle du dossier 282 FR. Elle concernait un kinésithérapeute au service d'une maison de repos de type MRS² qui en tant que travailleur indépendant voulait également proposer ses services aux résidents d'une maison de repos de type MRPA³.

Bruxelles, mars 2025

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

Ses présidents,

Jérôme Martens

Koen Nevens

² « Maison de repos et de soins »

³ « Maison de repos pour personnes âgées »



2.

CADRE HISTORIQUE ET JURIDIQUE

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

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

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

Ces critères généraux sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- L'arrêté royal relatif à la composition et au fonctionnement des chambres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.
- L'arrêté royal nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.

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

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

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

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

Le formulaire de demande a été publié sur le site web de la Commission Administrative.

La Commission Administrative est ainsi devenue effectivement opérationnelle.

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

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

Le règlement d'ordre intérieur a été modifié et approuvé par l'arrêté ministériel du 19 décembre 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail.

La composition de la Commission a été changée par les arrêtés royaux du 18 octobre 2013, du 10 février 2015, du 12 novembre 2015, du 12 juin 2019, 3 juin 2020, du 4 juin 2021, du 2 septembre 2021 et du 10 septembre 2023.

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

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

Outre les règles concernant l'économie de plateformes, le chapitre 15 établit de profondes modifications en ce qui concerne le fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail. Ainsi, outre les décisions, la Commission devient également compétente pour émettre des avis. Ces avis ne sont pas contraignants à l'égard des institutions représentées au sein de la Commission et des caisses d'assurances sociales.

La procédure dans le cadre d'une demande pour obtenir une décision est désormais contradictoire. En plus, la composition de la Commission est modifiée par la désignation de présidents suppléants.

L'arrêté royal du 28 mars 2024 modifie l'arrêté royal du 11 février 2013, y compris l'élaboration de la procédure contradictoire.

Le règlement d'ordre intérieur a été révisé et approuvé par l'arrêté ministériel du 30 avril 2024. Enfin, les présidents suppléants ont été nommés par l'arrêté royal du 17 décembre 2024.



3. LÉGISLATION

- 3.1. [Loi-Programme \(I\) du 27 décembre 2006](#)
- 3.2. [Arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.3. [Arrêté royal du 11 février 2013 nommant les membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.4. [Arrêté royal du 18 octobre 2013 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.5. [Arrêté royal du 10 février 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.6. [Arrêté royal du 12 novembre 2015 portant démission et nomination de membres de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.7. [Arrêté royal du 12 juin 2019 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.8. [Arrêté royal du 3 juin 2020 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.9. [Arrêté royal du 4 juin 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.10. [Arrêté royal du 2 septembre 2021 portant démission et nomination d'un membre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.11. [Arrêté royal du 10 septembre 2023 portant démission et nomination de membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.12. [Arrêté royal du 29 avril 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme \(I\) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant](#)

- 3.13.** [Arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme \(I\) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers](#)
- 3.14.** [Arrêté royal du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme \(I\) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles](#)
- 3.15.** [Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme \(I\) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars](#)
- 3.16.** [Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, §3, de la loi-programme \(I\) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers](#)
- 3.17.** [Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme \(I\) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs](#)
- 3.18.** [Arrêté ministériel du 30 avril 2024 2018 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.19.** [Arrêté ministériel du 17 décembre 2024 30 avril 2024 2018 portant nomination de présidents suppléants de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)

4. LE RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Article 1^{er}. Pour l'application du présent règlement d'ordre intérieur, il faut entendre par :

« *Loi relations de travail* » : la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, telle que modifiée par la loi du 25 août 2012, titre XIII, art 328 à 343 ;

« *Commission* » : la Commission Administrative de règlement de la relation de travail, instituée par l'article 329 de la Loi relations de travail ;

« *arrêté fonctionnement* » : l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail tel que modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2024.

Le présent règlement d'ordre intérieur est pris en exécution de l'article 6, §1^{er} de l'arrêté fonctionnement, sans préjudice des dispositions légales applicables.

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

Article 3. La Commission se réunit une fois par mois, sauf en juillet et en août. Des séances extraordinaires peuvent être organisées si le nombre de demandes à traiter par la Commission dans les délais qui lui sont impartis l'exige.

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

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

Il est chargé de transmettre chaque année pour le 31 mars un rapport d'activité aux ministres compétents.

Il dispose à cet effet des compétences requises.

Article 5. Le secrétariat de la Commission envoie les convocations pour les réunions aux membres de la Commission par lettre ordinaire ou par courrier électronique au plus tard une semaine avant la réunion. Ce délai peut être réduit dans les cas urgents déterminés par le président.

La convocation mentionne le jour et l'heure de l'audience et l'ordre du jour de la réunion.

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

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

Article 8. Si aucun président n'est disponible à la date prévue pour l'audience, celle-ci est reportée à une date ultérieure et les membres, ainsi que le cas échéant les parties qui avaient été convoquées, en seront informés le plus rapidement possible.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 18. Les décisions et les avis rendus par la Commission seront notifiés par courrier recommandé aux parties concernées au plus tard dans le mois qui suit le jour où ils ont été pris.

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

Les avis mentionnent que si la Commission 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. LE SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE DE RÈGLEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

La Commission administrative de règlement de la relation de travail est assistée par un secrétariat. Conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 11 février 2013, le « *secrétariat et le greffe* » sont assurés par des fonctionnaires du Service public fédéral Sécurité sociale.

En 2024, Laurelie Vandenameele (pour la Chambre francophone) et Steven Boelens (pour la Chambre néerlandophone) ont repris ces tâches, avec le soutien des membres de la Commission Pascale Mylemans et Géraldine Elfathi. Tous les membres du secrétariat sont juristes.

Le secrétariat offre un soutien à la Commission au sens le plus large du terme. Cela comprend à la fois l'ensemble du cadre administratif (gestion des dossiers, communication des décisions et des avis, communication avec le CNT et d'autres services, rédaction du rapport annuel, gestion du site web, organisation des séances) et le soutien juridique, comme la réponse aux questions juridiques et pratiques des citoyens. En outre, le secrétariat apporte également son soutien à la politique, contribue à la rédaction des textes réglementaires et à la procédure de nomination de la Commission.

Chaque année, le secrétariat traite environ 200 appels téléphoniques et 75 courriers électroniques.



6. DÉCISIONS

6.1. Dossier n° 264 – Secteur d'activité : Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)

Verzoekende partijen:

- Mevr. X
- 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.

Mevr. X en Y BV, verteg enwoordigd door bestuurder dhr. Z, dienden op 5 december 2023 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

Op 4 januari 2024 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. Het antwoord werd ontvangen op 8 januari 2024.

De Commissie hoorde mevr. X tijdens haar digitale zitting van 30 januari 2024.

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 mevr. X en Y BV dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- Dhr. Z en zijn echtgenote mevr. X hebben elk de helft van de aandelen in de vennootschap Y BV. Deze vennootschap heeft als voornaamste activiteiten: ICT-consultancy en het verhuren van een vakantiewoning in de Ardennen.

In de statuten van de vennootschap is dhr. Z benoemd tot niet-statutair bestuurder. Mevr. X wordt in dezelfde statuten belast met het dagelijks bestuur. Zij heeft niet de hoedanigheid van bestuurder.

Dhr. Z oefent zijn activiteiten voor de vennootschap als zelfstandige uit. Hij is volgens de verklaring van mevr. X hoofdzakelijk als consultant werkzaam bij bedrijven in de Brusselse regio. In uitvoering hiervan werkt hij sporadisch ook thuis.

Mevr. X oefent haar activiteiten voor de vennootschap momenteel ook als zelfstandige uit. Zij staat in voor de administratie met betrekking tot de vakantiewoning die wordt verhuurd. Zij doet dit voornamelijk van thuis uit.

De vennootschap wenst mevr. X in dienst te nemen als werknemster. Mevr. X zou nog steeds administratieve taken verrichten in het kader van de verhuur van de vakantiewoning, maar zou projectmatig ook administratieve, niet-IT-gerelateerde taken op zich nemen voor klanten van haar echtgenoot.

Alvorens een arbeidsovereenkomst op te stellen wenden zij zich, op advies van hun boekhouder en Liantis, tot de Commissie met het oog op de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Zij stellen zich concreet de vraag of er, gezien mevr. X de helft van de aandelen in de vennootschap heeft en zij gehuwd is met bestuurder Z, sprake kan zijn van een gezagsrelatie.

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 Arbeidsrelatiewet)

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

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

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

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

3.- De Commissie erkent in deze zaak dat de aanvragers de beoogde arbeidsrelatie uitdrukkelijk kwalificeren als een arbeidsovereenkomst, zonder dat zij echter een ontwerp van geschreven arbeidsovereenkomst voorleggen. Daarenboven verklaarde mevr. X op de zitting dat zij deze kwalificatie thans overwegen op advies van hun boekhouder, die hierin mogelijk fiscale en sociale voordelen ziet. Mevr. X hecht vooral belang aan de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie, welke deze ook is.

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

De Commissie leidt dit af uit het volgende:

- Mevr. X staat samen met haar echtgenoot in voor het beleid en het beheer van de vennootschap Y. Zij nemen in onderling overleg beleids- en beheersbeslissingen zonder dat één van beiden een doorslaggevende stem heeft. Kenschetsend hiervoor is de verklaring van mevr. X dat zij samen met haar echtgenoot de boekhouder bezoekt, en dat onder andere na een bezoek aan de boekhouder en een afweging van kosten en baten, beslist werd op de uitbating van één vakantiewoning te beëindigen.
- Mevr. X zal in de toekomst minstens gedeeltelijk dezelfde activiteiten voortzetten als voorheen, te weten de administratie met betrekking tot de nog overblijvende vakantiewoning die zij met de vennootschap verhuren. Zij zal die taken, net zoals voorheen, op een volledig autonome wijze hoofdzakelijk thuis verrichten.
- Mevr. X overweegt in de toekomst bijkomende administratieve opdrachten te verrichten voor ondernemingen uit de IT-sector voor wie haar echtgenoot nu al werkt. Die taken zal zij echter ook op een volledig autonome wijze hoofdzakelijk thuis verrichten. Zij verklaarde dat zij deze opdrachten wel zal kunnen bespreken met haar echtgenoot, die hulp of ondersteuning kan bieden, maar dat haar echtgenoot haar werk op zich niet zal valideren of controleren vooraleer het resultaat van het werk wordt overgemaakt aan de klant.

De Commissie ziet trouwens niet in hoe dhr. Z zijn echtgenote op organisatorisch vlak binnen de eigen gezinswoning dwingende instructies zou kunnen geven omtrent de arbeid en de arbeidstijd, te meer ook omdat hij zelf vaak buitenshuis aan het werk zal zijn. Tijdens die uren moet hij geacht worden geen nauwgezette opvolging te kunnen doen van de activiteiten die mevr. X verricht. De Commissie ziet in de gegeven omstandigheden ook géén ruimte voor de daadwerkelijke uitoefening van hiërarchische controle over mevr. X.

Uit het feit dat mevr. X de helft van de aandelen bezit in de vennootschap die haar werkgever zou worden, volgt dat er geen orgaan, noch een persoon kan bestaan die de voor een gezagsband vereiste beperkingen aan de vrijheid van organisatie en vrijheid van organisatie van de werktijd kan afdwingen. Er bestaat hierdoor evenmin de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen (cfr. Beslissingen nr. 062 en 075 Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie). Hierdoor is een kwalificatie als een arbeidsovereenkomst uitgesloten.

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 beoogde, vernieuwde arbeidsrelatie tussen mevr. X en Y BV niet gekwalificeerd kan worden als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst.
zodat de activiteiten van mevr. X blijvend gekwalificeerd moeten worden als een zelfstandige beroepswerkzaamheid.**

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 30 januari 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.2. Dossier n° 265 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (NACEBEL 53.200)

Partie demanderesse : Madame 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 17 décembre 2023, Mme X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail avec Z, pour des prestations de livreuse. Ce formulaire était accompagné d'une note et des annexes suivantes :

- la convention de prestation de service signée le 25 septembre 2023 ;
- diverses captures d'écran du site Support pour les riders Z ;
- des captures d'écran de l'application rider de Mme X ;
- une lettre envoyée pour Mme X, le 16 décembre, à Z, par M. Y, pour U et la V.

2. Le 3 janvier 2024, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.

3. Le 3 janvier 2024, 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 et les pièces suivantes :

- le contrat de prestation de services entre Madame X et Z signé le 25 septembre 2023 ;
- un message de notification de préavis adressé à Madame X, daté du 12 décembre 2023 ;
- un extrait du site internet de la CRT - Procédure - Commission relations de travail (<https://commissionrelationstravail.belgium.be/fr/procedure.htm> - consulté le 10 janvier 2024 à 14:36) ;
- un extrait du site internet de Z - Support pour les riders Z - Nouveaux riders (<https://riders.Z.be/fr/support/nouveaux-riders/puis-je-utiliser-plusieurs-applications-de-livraison-consult%E9> - consulté le 22 janvier 2024 à 09:08) ;
- un extrait du système de Z confirmant que le compte de X est désactivé ;
- une pièce intitulée « *Belgium – Volume of Substitutes riders* » ;
- une pièce intitulée « *BE – BE rider claim* ».

5. À l'audience du 22 février 2024, ont été entendus :

- Mme X, assistée de M. Y et accompagnée de M. B, son père ;
- Me A pour Z, en présence de Mme C, représentante de Z.

Lors de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui transmettre, pour le 4 mars 2024, tout document prouvant les démarches effectuées par Mme X concernant le régime P2P.

Les parties ont ensuite déposé les éléments suivants :

Pour Mme X :

- des emails du 30 octobre 2023, du 6 novembre 2023 et du 19 février 2024 d'avertissement concernant les délais de livraison du compte de Mme X ;
- un document prouvant les démarches effectuées par Madame X concernant le régime P2P ;

Pour Z :

- un document clarifiant l'annexe 7 de leurs observations ;
- un message de rectification concernant l'email reçu par Mme X le 19 février 2024 ;
- un message de clarification du 19 février 2024 envoyé à l'ensemble des coursiers dont le compte a été désactivé, y compris à Mme X ;
- des documents confirmant que le compte de Mmm X est bien inactif ;
- un document reprenant les destinataires de l'email du 19 février 2024 ;

Les parties ont également déposé des observations sur les pièces complémentaires reçues.

L'objet de la demande de Mme X

6. Dans la note datée du 17 décembre 2023 qui accompagne son formulaire de demande, Mme X expose qu'elle exerce la fonction de livreuse pour la plateforme Z.

Elle précise :

- a) que son intention était de le faire sous le régime de l'économie collaborative (P2P) mais que la convention que lui a fait signer Z est celle de l'option « *indépendant* » ;
- b) qu'elle n'a actuellement pas le statut d'indépendante, n'a pas de numéro d'entreprise et n'est affiliée à aucune caisse d'allocations sociales pour indépendants ;
- c) qu'elle est menacée d'être exclue par la plateforme, au motif que son temps de livraison aurait été à quelques reprises 50% plus élevé que ce qui était attendu par Z.

Mme X estime qu'elle travaille sous une autorité qu'elle juge en outre arbitraire, dangereuse (en raison des temps de livraisons souhaités par Z) et potentiellement discriminatoire. Elle se demande dès lors si l'obligation imposée par la plateforme de prêter soit comme prestataire indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative est conforme à la loi, et si elle ne devrait pas être déclarée comme travailleuse.

Elle demande à la Commission de rendre une décision sur la nature de sa relation de travail.

Recevabilité

7. Z conteste la recevabilité de la demande et fait valoir que la relation de travail en cause a déjà pris fin depuis le 19 décembre 2023. Z soutient que la Commission ne peut plus se prononcer lorsque la relation de travail a pris fin au moment où la Commission se prononce. Z se réfère aux décisions publiées dans les rapports annuels de la Commission ainsi qu'aux mentions figurant sur le site internet de la Commission.

8. Il ressort des éléments du dossier que :

- a) la relation de travail a débuté le 25 septembre 2023 (date de signature de la convention de prestation de service) et elle était en cours lorsque Mme X a introduit sa requête le 17 décembre 2023 ;
- b) par une notification⁴ (en anglais) envoyée via l'application rider le 12 décembre 2023, la plateforme avait annoncé à Mme X que son contrat (« *supplier agreement* ») se terminerait le 19 décembre 2023, le motif avancé étant qu'elle avait mis trop de temps pour effectuer un certain nombre de commandes (plus de 50% du temps prévu) ;
- c) par courrier recommandé du 16 décembre 2023⁵ adressé à Z (Rider Support), M. Y a contesté le contenu de cette notification et demandé à la plateforme soit de revoir sa position, soit de mieux justifier les retards imputés et leur caractère prétendument déraisonnable ;
- d) le 19 décembre 2023, le compte de Mme X a été désactivé⁶.

⁴ Annexe 3 du dossier de Mme X.

⁵ Annexe 4 du dossier de Mme X.

⁶ Pièce 5 du dossier de Z.

Aucune suite n'a été réservée au courrier recommandé du 16 décembre 2023 contestant la déconnexion annoncée.

Mme X avait reçu des avertissements le 30 octobre 2023 et le 6 novembre 2023.

9. A l'audience, Mme X signale avoir reçu, le 19 février 2024, un avertissement qu'elle dépose. Celui-ci lui signale à nouveau des retards dans ses livraisons et lui indique ce qu'elle doit faire pour pouvoir assurer des livraisons plus efficaces.

Z explique que de tels avertissements ont été envoyés par erreur à plusieurs coursiers et qu'une rectification leur a été envoyée. Le 4 mars 2024, Z a déposé une communication adressée à Mme X (le 19 février 2024 selon Z) indiquant que le précédent message lui aurait été adressé par erreur en raison d'un problème technique entretemps résolu. Le message indique ensuite qu'aucun problème n'a été détecté avec son compte et qu'elle peut continuer à l'utiliser.

10. L'avertissement du 19 février 2024 et le message ultérieur de rectification impliquent que Mme X peut encore utiliser son compte, ce qui est en contradiction avec la notification du 12 décembre 2023 et la pièce 5 du dossier de Z indiquant la désactivation du compte.

11. Z a également déposé une notification datée du 1^{er} mars 2024 rectifiant le message (de rectification) adressé à Mme X le 19 février 2024 et lui confirmant que son compte avait été désactivé.

12. Il semble que toutes les communications et les décisions concernant Mme X soient générées par l'algorithme, sans aucune supervision humaine. Il en est ainsi de la décision de conclure une relation de travail, de lui proposer des livraisons, de lui adresser des avertissements et de la déconnecter, de continuer à lui adresser des avertissements ou « *pop-ups* » sur son compte même après sa déconnexion,....

13. Compte tenu de ces notifications contradictoires en cascade se rectifiant l'une l'autre et de l'absence de toute réponse de Z au courrier recommandé de M. Y du 16 décembre 2023, la Commission estime ne pas pouvoir, en l'état du dossier, constater que la relation de travail serait définitivement terminée et que Mme X ne pourrait plus à l'avenir effectuer des livraisons pour Z.

14. Rien ne s'oppose à ce que la Commission examine la qualification de la relation de travail.

La demande de Mme X est donc recevable.

Examen de la demande au regard de la présomption prévue à l'article 337/3 de la loi programme

15. Mme X fonde sa demande sur la 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.

Elle considère qu'au moins 6 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis.

16. Z conteste la qualification de plateforme numérique donneuse d'ordre et considère qu'il n'est pas correct d'affirmer qu'elle exerce un contrôle ou donne des ordres à ses coursiers.

17. Aux termes de l'article 337/3, § 1^{er} de la loi-programme,

"§ 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° " plateforme numérique donneuse d'ordres " : le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à

la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

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

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

18. La Commission estime que Z est bien une plateforme numérique donneuse d'ordres au sens de cette disposition. La Commission renvoie à l'examen des critères de présomption examinés ci-après et qui font apparaître que Z dispose bien d'un pouvoir de décision et de contrôle (voir les critères 3, 5 et 7). Ceci est également confirmé par les critères généraux examinés dans la dernière partie de la présente décision.

19. Suivant l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire être exécutées dans les liens d'un contrat de travail lorsque qu'au moins trois des huit critères ou deux des cinq derniers critères cités par cet article sont remplis.

La Commission examine ci-après ces différents critères.

Premier critère : « *l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités* ».

20. Mme X admet que ce critère n'est pas rempli.

Deuxième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base* ».

21. Mme X considère que ce critère est rempli et fait valoir les éléments suivants :

- a) le livreur est, dès qu'il se connecte à l'application, géolocalisé par la plateforme, y compris lorsqu'il n'a pas encore de livraison ou entre les livraisons ;
- b) le fait de permettre tant au restaurateur qu'au client de suivre pas à pas la position du livreur va bien au-delà du « *service de base* » ; le client pourrait simplement recevoir une notification lorsque le livreur est proche de son domicile (ce qui lui permet de venir l'attendre sur le seuil), sans avoir besoin de suivre tout le cheminement du livreur ;
- c) la plateforme ne doit pas non plus positionner les livreurs en attente avec précision, ni les livreurs qui reviennent d'une livraison, ni mesurer leur vitesse, puisqu'il lui suffit, lorsqu'une commande doit être attribuée, de connaître quels livreurs sont dans un rayon « *utile* » du restaurant, soit un rayon leur permettant d'atteindre ce restaurant endéans le temps de préparation de la commande, ce qui est de l'ordre de 1 à 3 km ;
- d) la plateforme n'a pas non plus besoin de conserver les données de géolocalisation des livreurs si elle se limite au bon fonctionnement de son service de base, or elle le fait ;
- e) la « *Politique de confidentialité des livreurs de Z en Belgique* » (<https://rider.Z.be/rider-privacy>) indique clairement que Z ne se limite pas à collecter les données (y compris données de localisation) aux seules fins du bon fonctionnement de son service, mais également pour développer l'activité, les systèmes et services de la plateforme.

22. Z soutient que la géolocalisation est utilisée pour le bon fonctionnement de ses services de base, qu'elle est inhérente au bon fonctionnement de la plateforme et à la base de son système.

23. Ni la loi ni les travaux parlementaires ne définissent la notion de « *services de base* »⁷.

⁷ Les travaux parlementaires de la loi du 3 octobre 2022 citent comme exemple d'utilisation de la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement des services de base « *la plateforme qui utilise la géolocalisation pour identifier des travailleurs qui participent à une manifestation, ...* » (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. 8).

Z se présente comme une plateforme digitale mettant en contact le « *partenaire* » (restaurant), les « *clients finaux* » (qui commandent des repas) et le « *coursier partenaire* » qui peut recevoir des commandes via la plateforme, laquelle « *offre aux coursiers un accès au travail flexible aisé, qui est parfaitement conforme aux conditions des coursiers et leur procure une grande liberté dans l'organisation de leur emploi du temps.* »

Ce service peut être considéré comme le service de base proposé par la plateforme.

24. Il doit être admis que la géolocalisation est, en soi, nécessaire au bon fonctionnement du services de base. Selon la convention de prestations de services signée par Mme X, celle-ci s'engage à accepter que les livraisons qu'elle effectue puissent être suivies par GPS, de manière à « *permettre aux clients de suivre le progrès de leur livraison* »⁸.

25. Il ressort toutefois de la « *Politique de confidentialité* » à laquelle se réfère Mme X que l'utilisation des données (ce qui inclut les données de géolocalisation) est conçue de façon très large et comprend des finalités telles que :

- a) le traitement de données relatives à l'état d'avancement de commandes antérieures et de données antérieures de localisation, afin de concevoir, tester et développer de nouveaux outils en vue d'améliorer l'activité, les systèmes et les services de la plateforme ;
- b) l'analyse de données de courses antérieures de manière à « *formuler des hypothèses sur les types de communications qui vous seraient utiles lorsque vous offrez vos services à Z (...)* » ;
- c) « *améliorer nos algorithmes afin de prendre les décisions les plus efficaces et les plus précises, comme l'amélioration de notre algorithme de répartition des commandes* » ;
- d) « *interagir avec vous (par exemple par le biais de communications ou de la fonctionnalité Application RIDER) afin d'améliorer l'efficacité du réseau sur la base de notre analyse des services* ».

26. De tels traitements des données sont sans doute justifiées d'un point de vue économique et sont au coeur du modèle de la plateforme. Ils vont néanmoins au-delà des nécessités du service de base consistant à permettre à des utilisateurs de commander des plats préparés dans des restaurants et de se les faire livrer en suivant la progression de leur commande.

27. En outre, ces traitements des données, en particulier la possibilité d'interagir avec le livreur via l'application RIDER, permettent d'utiliser la géolocalisation à des fins de surveillance. Comme le précise l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, « *les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle "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. 4 février 2013, S110051F-S110154F)⁹. »

28. Cette possibilité d'interpeller le livreur pendant qu'il effectue sa prestation lui fait comprendre que sa localisation et sa progression peuvent être contrôlées à tout moment.

29. C'est précisément ce qui s'est passé en l'espèce, les données de géolocalisation de Mme X ayant été utilisées par Z afin d'exercer une surveillance constante de la durée de ses livraisons et des itinéraires utilisés, ce qui a entraîné des avertissements et une menace de déconnexion¹⁰.

30. Une telle utilisation des données de géolocalisation va également au-delà des nécessités du bon fonctionnement des services de base.

⁸ Article 5.1.(g) de la convention.

⁹ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 38.

¹⁰ Voir la notification du 12 décembre 2023 qui rappelle à Mme X qu'elle doit effectuer ses commandes dans un délai raisonnable et en empruntant tout itinéraire qu'elle juge sûr et efficace, et lui annonce sa déconnexion parce qu'elle ne s'est pas conformée à cette exigence de délai raisonnable.

31. Le deuxième critère est rempli.

Troisième critère : « l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ».

32. Concernant ce critère, les travaux parlementaires précisent :

« Pour illustrer ce critère, on peut, à titre d'exemple, citer le cas du livreur à vélo. Le service consiste à effectuer des livraisons à vélo. En soi, exécuter le service au moyen d'un vélo n'est pas constitutif d'une restriction de la liberté dans le travail. En revanche, cela pourrait être le cas si le livreur ne peut pas choisir librement l'itinéraire emprunté ou, s'il est dans l'obligation de délivrer le colis en main propre du destinataire (sans, par exemple, pouvoir le délivrer chez un voisin) ou encore s'il doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminé que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception. ¹¹»

33. En l'espèce, il ressort des captures d'écran déposées par Mme X¹² que le livreur doit suivre des instructions très détaillées lors des différentes étapes de sa livraison.

Ces instructions concernent :

- a) ce que le livreur doit faire lorsque le client n'est pas là (les instructions précisent jusqu'au nombre de minutes qu'il faut attendre) ;
- b) le matériel qu'il faut utiliser et comment le faire valider par Z (sauf s'il s'agit de matériel fourni par Z) ; des précisions sont données sur le type de veste pouvant être utilisée (« *haut du corps brillant avec matériau réfléchissant incorporé ou éléments réfléchissants séparés (par exemple par des brassards ou des manches réfléchissantes)* afin de souligner la forme et le mouvement du corps »), sur les caractéristiques du sac à dos, la façon de fixer le téléphone au vélo ; une photo du matériel doit être envoyée aux fins de vérification ;
- c) l'obligation de faire vérifier son identité à intervalles réguliers en envoyant un selfie via l'application ; ceci doit être fait dans le délai alloué (14 jours) au-delà duquel le livreur ne peut plus se connecter ;
- d) les véhicules autorisés (vélo, vélo électrique, cyclomoteur A ou B ou scooter, la voiture étant autorisée « *sous certaines conditions* ») ;
- e) la procédure à suivre si on veut changer de véhicule, qui varie selon qu'il s'agit d'un changement occasionnel ou permanent ;
- f) la procédure à suivre pour changer de ville (seulement applicable aux riders P2P) ;
- g) la possibilité de se faire remplacer, le remplaçant devant « *répond(re) à toutes les exigences requises pour rouler avec Z* », ce qui limite la possibilité de se faire remplacer et permet à Z d'appliquer au remplaçant toutes les causes d'exclusion applicables au coursier¹³.

34. Mme X produit également un document intitulé « *lignes directrices au sein de la communauté Z* »¹⁴ en matière de sécurité, de respect des clients, d'honnêteté et de courtoisie ; il est précisé que Z surveille « *tout acte suspect ou frauduleux* » tel que l'utilisation d'un véhicule autre que celui enregistré, toute livraison effectuée dans des délais inutilement longs, le recours à des remplaçants sans respecter les règles édictées par Z, ces faits ou actes pouvant entraîner la cessation de la collaboration.

Toute violation de ces « *lignes directrices* » peut ainsi être qualifiée de « *comportement suspect ou frauduleux* » pouvant donner lieu à une exclusion de la plateforme.

35. Le fait que la plateforme procède à l'émission des factures et des reçus au nom du livreur et verse elle-même le montant de ces factures sur le compte du livreur limite également la liberté du livreur dans

¹¹ Exposé des motifs, Doc. Parl., Ch., n° 55 2810/00 1, p. 37.

¹² Annexe 2.

¹³ Comme l'a relevé la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 21 décembre 2023.

¹⁴ Voir les trois derniers feuillets de l'annexe 2.

la manière d'exécuter son travail. Comme l'a relevé la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 21 décembre 2023, un tel système de facturation inversée dépossède le coursier d'un volet de l'organisation de son travail.

36. Le troisième critère est rempli.

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

37. Mme X estime que ce critère est rempli, dans la mesure où :

- a) la plateforme fixe unilatéralement le prix de chaque prestation. Il n'y a aucune possibilité de négocier ce prix ;
- b) la plateforme se réserve le droit de fixer le prix de la livraison, indiquant au livreur que si cela ne lui convient pas, il peut toujours refuser la livraison.

38. Z soutient que « *les coursiers peuvent fixer les prix eux-mêmes*¹⁵ » et fonde cette affirmation sur les éléments suivants :

- a) le prix des livraisons est basé sur « *les pratiques du marché* » et « *des critères objectifs qui ne sont pas déterminés unilatéralement par Z mais par un accord entre le coursier et les besoins du marché de la livraison* » ;
- b) le prix de la course (« *frais de livraison* ») est communiqué au coursier avant qu'il n'ait à accepter ou refuser la commande, et il peut la refuser en fonction du prix indiqué ;
- c) « *si (les coursiers) ne sont pas d'accord avec ces prix et refusent une livraison proposée, la même livraison pourra leur être proposée à nouveau à un prix supérieur* » (système dynamique d'établissement des prix), ce qui montrerait qu'en refusant les commandes, les coursiers « *font usage de leur pouvoir de négociation de prix* ».

39. La thèse de Z ne saurait être suivie.

Il ressort des explications de Z que « *si une commande est rejetée, l'algorithme proposera la commande au coursier suivant le mieux placé, et ainsi de suite.* »

C'est donc uniquement dans des situations particulières de pénurie de coursiers dans une zone donnée ou de refus répétés d'une livraison par les différents livreurs désignés par l'application, que le système dynamique d'établissement des prix aura vocation à être appliqué. Z reconnaît d'ailleurs prendre « *des milliers de commandes chaque jour en Belgique* » et qu'il « *serait impossible pour la plateforme d'attendre que les coursiers proposent leur prix de livraison et de négocier ensuite chaque frais avec eux.* »

Même dans cette hypothèse de pénurie de coursiers (ou de refus répétés d'une livraison), le prix de la course est fixé unilatéralement par Z, le coursier n'ayant à aucun moment la possibilité de négocier le prix de la livraison et ne pouvant qu'accepter le prix proposé ou attendre qu'un hypothétique meilleur prix lui soit éventuellement proposé, sans aucune garantie qu'une nouvelle proposition lui parviendra.

Ce système dynamique d'établissement des prix montre aussi, a contrario, qu'en dehors des situations de pénurie ou d'insuffisance de livreurs disposés à accepter une prestation, la plateforme tient compte de la multitude de livreurs disponibles pour baisser le prix de la course, contraignant ainsi les livreurs à devoir rester plus longtemps en attente et à accepter un plus grand nombre de livraisons pour pouvoir maintenir ou atteindre un certain revenu.

¹⁵ Observations, p. 22.

40. Le prix de la livraison est fixé unilatéralement par la plateforme en dehors de toute possibilité de négociation, ce qui limite inévitablement le niveau des revenus du livreur, qu'il s'agisse du revenu de chaque prestation ou du revenu global que le livreur souhaite atteindre sur une certaine période.

41. Le quatrième critère est rempli.

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

42. Ainsi que la Commission l'a relevé lors de l'examen du troisième critère, la liberté du livreur dans la manière d'exécuter le travail fait l'objet de restrictions.

43. Ces restrictions concernent le comportement à l'égard du destinataire du service. Les « *lignes directrices au sein de la communauté Z* » contiennent en effet des instructions concernant le respect des clients, l'honnêteté, la courtoisie. Relevons également l'interdiction faite au livreur de contacter le client en dehors du cadre de la livraison.

Ces exigences de comportement sont assez évidentes mais leur inscription parmi les règles que le livreur doit suivre témoignent de la volonté de la plateforme de régler en détail tous les aspects de l'exécution de la prestation afin d'offrir un service de livraison complètement standardisé.

44. Ces restrictions touchent également à l'exécution du travail et portent sur les exigences concernant le matériel qu'il faut utiliser, sa validation préalable et systématique par Z (sauf s'il s'agit de matériel fourni par Z), l'enregistrement et la validation des moyens de transport utilisés, la façon de procéder lorsqu'un client n'est pas là, etc.¹⁶

Un manquement à ces règles peut entraîner la cessation de la collaboration. Il s'agit donc de règles contraignantes.

Ces différentes restrictions et les contrôles auxquels elles donnent lieu (validation systématique du matériel, procédure à suivre en cas de changement de véhicule, vérification régulière de l'identité, surveillance des actes suspects ou frauduleux) entraînent une très large standardisation des procédures, tous les livreurs étant tenus de se comporter de la même façon. L'attitude normale à l'égard d'un travailleur indépendant serait plutôt de lui faire confiance et de régler un incident lorsque le livreur (ou un client ou un partenaire) le signale.

45. Le cinquième critère est rempli.

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

46. Mme X fait valoir que la plateforme détermine, unilatéralement et sur base de critères qui ne sont pas connus des livreurs, à quel livreur sont attribuées en priorité les futures offres de travail, ainsi que le montant offert pour une livraison.

47. Z réplique que les coursiers se voient proposer des livraisons via l'algorithme qui prend en compte des paramètres tels que le véhicule utilisé et sa localisation, et que ces informations sont disponibles sur son site et donc connues des coursiers.

¹⁶ Voir les éléments relevés plus haut lors de l'examen du 3^{ème} critère.

48. La Commission s'estime insuffisamment informée sur ce critère, dans la mesure où elle n'a pas eu accès aux algorithmes de la plateforme, Mme X ne produisant quant à elle aucune pièce quelconque pour étayer son appréciation.

49. Étant donné qu'un nombre suffisant de critères sont rencontrés pour que joue la présomption de l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, la Commission n'estime pas utile de se prononcer sur ce critère et n'ira pas plus loin dans son examen.

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

50. Mme X estime que ce critère est rempli en ce que Z restreint la possibilité de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, ce qui ressortirait des captures d'écran qu'elle produit¹⁷. Il ressort de ces éléments que les sous-traitants et remplaçants doivent satisfaire à toutes les conditions requises pour pouvoir rouler avec Z, et que c'est la responsabilité du livreur de le vérifier. Mme X se réfère également à l'article 8.1 de la Convention de prestation de services en vertu duquel « *le remplaçant ne peut être un individu dont la convention de services a été antérieurement rompue avec Z pour manquement grave ou violation substantielle ou qui (en agissant en tant que remplaçant pour vous ou pour le compte d'un tiers) a adopté un comportement qui aurait pu entraîner une telle rupture s'il avait été partie directe à la convention de prestation de services*¹⁸. »

51. Z reconnaît que la possibilité de faire appel à un remplaçant est soumise à des « *contraintes opérationnelles* » qui sont celles qui sont requises des titulaires de compte de coursier (ce qui placerait le seuil relativement bas).

52. Z fait valoir qu'à la date du 23 décembre 2023, 716 coursiers indépendants avaient effectué au moins une commande en Belgique au cours des quatre semaines précédant cette date, et parmi ceux-ci, il y aurait 76 remplaçants enregistrés, ce qui correspondrait à 10,6 % de la flotte d'indépendants de Z.

Le nombre de livraisons effectuées par ces remplaçants n'est cependant pas précisé.

53. Z explique que ces conditions sont demandées pour des raisons évidentes, notamment pour éviter la fraude ; c'est ainsi que, lors de l'inscription du remplaçant, le titulaire du compte doit vérifier que le remplaçant répond aux critères d'éligibilité de Z, le remplaçant devant fournir des documents d'identité pour prouver son droit de séjour en Belgique ; l'exigence d'utiliser un véhicule similaire s'expliquerait simplement pour des raisons d'assurance.

54. La Commission estime que ces restrictions à la possibilité de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants suffisent pour considérer que ce critère est rempli. Ainsi que l'a relevé la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 21 décembre 2023, ces restrictions permettent en réalité à Z d'appliquer au remplaçant toutes les causes d'exclusion applicables au coursier.

55. En imposant de telles restrictions, Z empiète sur la responsabilité qui doit normalement reposer sur le livreur quant au choix de son remplaçant.

56. Enfin, il appartient non à Z mais aux autorités administratives et judiciaires compétentes de veiller au respect de la législation relative à l'occupation de travailleurs étrangers. Si les préoccupations de Z sont légitimes, elles n'impliquent pas un tel contrôle du remplaçant par la plateforme.

57. Le septième critère est rempli.

¹⁷ Annexe 2.

¹⁸ Annexe 1.

Huitième critère : « l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme ».

58. Il n'apparaît pas que Z pourrait restreindre la possibilité pour le livreur de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

59. Ce critère n'est pas rempli.

Conclusion quant aux critères de présomption

60. Les critères 2, 3, 4, 5, et 7 sont rencontrés.

61. La relation de travail est donc présumée jusqu'à preuve du contraire être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

Renversement de la présomption ?

62. Suivant l'article 337/3, § 3, de la loi-programme, « la présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi ».

Ces critères généraux énumérés à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme sont :

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

63. Les critères généraux sont envisagés ici en tant que moyen de renverser la présomption. La présomption de contrat de travail ne peut donc être renversée que sur la base d'éléments excluant l'existence d'un contrat de travail¹⁹.

Les travaux parlementaires²⁰ confirment cette approche :

« La plateforme doit avoir la possibilité de renverser cette présomption en démontrant qu'il n'y a pas de lien d'autorité.

La charge de la preuve lui en incombera et elle sera ainsi amenée à lever le voile sur sa gestion algorithmique. »

Il appartient donc à la partie qui entend renverser la présomption d'établir l'existence de tels éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La volonté des parties

64. Mme X expose que son intention était de travailler sous le régime de l'économie collaborative (P2P).

Après l'audience, la Commission a demandé à Mme X de transmettre tout document prouvant les démarches effectuées concernant ce régime.

¹⁹ Cass. (3^e ch.), 16 mars 1998, J.T.T., 1998, p. 394.

²⁰ 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. 55.

Mme X indique qu'elle n'a pas conservé de capture d'écran au moment de faire son choix. Elle produit cependant un message envoyé par Z le 15 décembre 2023 lui indiquant les étapes à suivre si elle voulait passer sous statut indépendant.

65. Selon Z, l'envoi de ce document à Mme X procède d'une erreur, ce qui semble effectivement être le cas dans la mesure où ce document est contredit par une série d'éléments du dossier confirmés par les pièces complémentaires de Z :

- a) le contrat de prestation la qualifie de « *prestataire de services indépendant* » ; Mme X dépose elle-même ce contrat en annexe à sa demande²¹ ;
- b) elle a signé ce contrat après avoir suivi la procédure d'inscription sur la plateforme, qui offre au candidat coursier un choix clair à opérer entre le statut « *Peer to peer (P2P)* » et le statut « *Indépendant contractor* », le numéro de TVA n'étant demandé que lorsque ce dernier statut est choisi ;
- c) dans les faits, Mme X n'a pas bénéficié du régime de l'économie collaborative et a été payée en tant que coursier indépendant et non selon le système d'honoraires forfaitaires applicable aux coursiers P2P.

66. Mme X fait valoir qu'elle n'est pas inscrite à la BCE, ne dispose pas de numéro de TVA, et qu'elle n'a donc pu en fournir un à Z lors de son inscription.

67. Il ressort des derniers courriers échangés par les parties que le numéro de TVA enregistré par Z au moment de l'inscription de Mme X est celui d'une société appartenant à son père. Mme X soutient que Z n'avait aucun droit de lui attribuer un numéro de TVA qui n'est pas lié à sa personne, ce à quoi la plateforme réplique que c'est Mme X elle-même qui a fourni ce numéro de TVA, de manière mal avisée, voire malhonnête. Les parties sont toujours en discussion concernant l'enregistrement de ce numéro de TVA, Z s'étant engagé à régulariser la situation par l'émission de factures rectifiées.

68. Les éléments produits par Mme X ne permettent pas d'établir qu'elle avait l'intention de prester sous le statut P2P. Il y a donc lieu de s'en tenir à la qualification de collaboration indépendante reprise dans la convention de prestations de services.

69. La Commission rappelle qu'en tout état de cause, la volonté des parties exprimée dans leur convention ne vaut, à titre de critère de qualification, que pour autant qu'elle soit conforme à l'exécution effective de la relation de travail.

La liberté d'organisation du temps de travail

70. Mme X estime qu'elle ne dispose pas de la liberté d'organiser son temps de travail lorsqu'elle livre pour Z. Elle fait notamment valoir :

- que ses trajets sont minutés et qu'elle est rappelée à l'ordre, voire sanctionnée lorsqu'elle prend plus de temps que ce que la plateforme estime raisonnable ;
- que bien que le livreur choisisse quand il se connecte à la plateforme, c'est-à-dire quand il se rend disponible pour recevoir des propositions de livraison, seule la plateforme décide (en fonction de critères opaques pour les livreurs) qui et reçoit une proposition de livraison, et à quel moment ;
- que ce n'est que quand une proposition de livraison est acceptée que le livreur commence à travailler et commence à pouvoir toucher un revenu. C'est donc bien la plateforme et uniquement la plateforme qui décide quand le livreur travaille contre rémunération.

71. Z met en avant la possibilité pour le livreur de choisir ses horaires de disponibilité et la possibilité d'accepter ou de refuser des livraisons (et d'annuler une commande avant sa prise en charge), qui constituent selon elle des éléments pertinents pour établir une relation de travail indépendante. Elle estime que le livreur dispose d'une grande flexibilité pour décider quand il travaille.

²¹ Annexe 1.

72. La Commission rappelle que, selon la Cour de cassation²² :

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

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

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

73. La liberté du travailleur de se connecter et de pouvoir refuser la prestation proposée n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail et n'est donc pas en soi incompatible avec la présomption de contrat de travail. C'est également en ce sens que la Cour du travail de Bruxelles a statué dans son arrêt du 21 décembre 2023. Dans cet arrêt, la Cour pose une série de constats qui restent pertinents et que la Commission reprend ci-dessous :

- une fois connecté à l'application, c'est l'application, via l'algorithme, qui assigne les livraisons au coursier ;
- le coursier n'a ainsi pas de maîtrise quant à la détermination du moment où le travail lui sera proposé durant la plage de connexion. Il n'a aucun moyen d'influer sur le processus d'attribution des livraisons. Il n'a d'autre choix, s'il souhaite recevoir une livraison, que de rester à disposition de la plateforme en attendant que des livraisons lui soient proposées, mais sans la garantie d'en recevoir ;
- le coursier est en outre limité dans sa liberté de choisir lui-même ses livraisons en fonction de sa disponibilité, puisqu'il les obtient uniquement à l'intervention de la plateforme, sans aucune vue de l'offre de livraisons émises pendant qu'il est connecté ;
- le coursier n'a enfin, du fait de ce processus d'attribution, pas la possibilité d'augmenter le volume de ses livraisons. Son seul levier est le nombre de livraisons effectuées c'est-à-dire en définitive sa disponibilité envers Z. Ses compétences entrepreneuriales n'ont aucune influence.

74. Z estime que l'appréciation du critère doit tenir compte de la nature de la prestation, qui concerne des denrées hautement périssables et requièrent des livraisons très rapide ; il ne serait pas acceptable que le consommateur reçoive un hamburger froid une heure après l'avoir commandé ou des aliments surgelés qui auraient décongelé au cours de la livraison.

75. La Commission observe toutefois qu'en l'espèce, Mme X a été exclue de la plateforme en considération de la durée jugée excessive de certaines de ses livraisons, sans aucune explication²³ quant aux critères d'appréciation utilisés et sans qu'il soit établi ni même allégué que les clients concernés auraient reçu leur commande dans un état altéré ou impropre à la consommation. Ainsi, les livreurs sont soumis à des contraintes de temps qui vont au-delà de ce que requiert la nature de la prestation, ne sont pas liées au résultat de cette prestation et sont appréciées de façon très largement discrétionnaires par Z.

76. Z fait valoir que les coursiers ont la possibilité d'influencer le nombre de commandes qui leurs sont proposées en se déplaçant (par exemple, d'une rue résidentielle vers une zone où se trouvent des partenaires

²² Cass., 18 octobre 2010, R.G. n° S. 10.0023.N.

²³ Des explications avaient été demandées par un courrier recommandé du 16 décembre 2023 adressé par M. Y à Z, courrier qui n'a reçu aucune réponse à la connaissance de la Commission.

populaires), et que l'application leur fournit une carte qui indique les zones qui reçoivent actuellement le plus de commandes.

77. La Commission estime que même en se rapprochant d'une zone où la demande est plus élevée, le livreur ne pourrait éventuellement influencer la probabilité de recevoir une livraison que de façon aléatoire et marginale, compte tenu du plus grand nombre de livreurs concurrents présents ou également incités à se rendre dans cette zone, et du fait qu'indépendamment de l'état de l'offre et de la demande, c'est en toute hypothèse l'algorithme qui assigne les livraisons aux coursiers. Il n'est pas crédible d'affirmer, comme le fait Z, que la plateforme « *n'a aucun pouvoir sur l'attribution coursier par coursier des propositions de livraisons* ». ²⁴ C'est l'algorithme de l'application qui supervise l'offre et la demande de courses et détermine à quel livreur telle commande entrante sera proposée. L'application ne se limite pas à permettre cette mise en relation mais associe elle-même, pour chaque commande, le client et le livreur désigné. Elle le fait selon des paramètres opaques dont les livreurs n'ont, au mieux, qu'une vague idée et qui peuvent changer à tout moment.

78. Le fonctionnement de l'application, en ce compris la désignation de zones à forte demande, garantit à la plateforme une réserve de main d'œuvre disponible en permanence, ce qui a nécessairement des répercussions sur la liberté des livreurs d'organiser leur temps de travail, ceux-ci n'ayant d'autre choix que de rester à disposition de la plateforme en attendant que des livraisons leur soient proposées, sans aucune prévisibilité et sans aucune garantie d'en recevoir.

79. Ce fonctionnement de l'application limite la possibilité pour les livreurs de rentabiliser les variations de la demande d'une zone à l'autre et les contraint à des durées de travail extensibles s'ils veulent maintenir ou atteindre un certain niveau de revenus.

Un livreur ne peut pas organiser son temps de travail en se fondant sur une estimation, même approximative, du nombre de courses qu'il pourra obtenir et du moment auquel ces courses lui seront proposées. Il ne lui est pas possible d'augmenter son volume de livraisons en fidélisant certains clients ou en développant un courant d'affaires avec des restaurants, comme pourrait le faire normalement un travailleur indépendant. Ses compétences entrepreneuriales n'ont aucune influence sur l'attribution des offres.

80. L'impossibilité de négocier le prix de la course le contraint à encore plus de disponibilité s'il entend atteindre un certain niveau de revenu.

81. Au vu de ces éléments, il n'apparaît pas que les livreurs, à partir du moment où ils se connectent à l'application, disposeraient de la liberté d'organiser leur temps de travail qui est normalement celle d'un travailleur indépendant.

Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

82. L'examen des critères de présomption a mis en lumière un certain nombre de limitations à la liberté dans la manière d'exécuter le travail ²⁵, les livreurs ayant l'obligation de suivre des instructions très détaillées lors des différentes étapes de la livraison, notamment en ce qui concerne :

- ce que le livreur doit faire lorsque le client n'est pas là,
- le matériel qui peut être utilisé et sa validation obligatoire par la plateforme,
- l'obligation de faire vérifier son identité à intervalles réguliers en envoyant un selfie,
- les types de véhicules autorisés et les procédures à suivre pour changer de véhicule,

²⁴ Observations de Z, p. 34-35.

²⁵ Voir l'examen des 3^{ème} et 5^{ème} critères de présomption.

- les restrictions à la possibilité de se faire remplacer²⁶,
- toutes sortes de « *lignes directrices* » à suivre et dont le non respect peut entraîner la cessation de la collaboration.

83. Ces limitations interviennent alors même que la prestation du livreur, par sa nature peu complexe et largement standardisée, ne laisse place qu'à une très faible liberté d'organisation, cette prestation se limitant à transporter un repas ou un colis alimentaire d'un point A à un point B.

84. De telles modalités d'organisation du travail contraignent le coursier à fournir une prestation largement standardisée.

85. La Commission a également relevé le système de facturation inversée qui dépossède le coursier d'un volet de l'organisation de son travail.

86. Comme l'a relevé la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 21 décembre 2023, le livreur qui utilise l'application intègre un service créé et organisé par la plateforme, qui n'existe que grâce à celle-ci, dans lequel il ne se constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation.

87. Sur le plan de la liberté d'organisation du travail, Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

88. Quant à la possibilité d'un contrôle hiérarchique, la convention de prestations de services signée par Mme X prévoit la possibilité pour Z de mettre fin à la convention :

- a) à tout moment pour n'importe quel motif moyennant un préavis d'une semaine,
- b avec effet immédiat et sans préavis « *en cas de manquement à toute obligation qui vous incombe*²⁷ ».

89. Z dispose ainsi du pouvoir très largement discrétionnaire de sanctionner le livreur en mettant fin à la convention, la notion de « *manquement à toute obligation qui vous incombe* » étant extrêmement large et n'étant pas définie.

90. La Commission a relevé, lors de l'examen du 2^{ème} critère de présomption, que la géolocalisation pouvait être utilisée à des fins de surveillance, et qu'en l'espèce, les données de géolocalisation de Mme X avaient été utilisées pour contrôler la durée de ses livraisons et les itinéraires utilisés, ce qui a donné lieu à des avertissements puis à sa déconnexion.

Ceci établit que Mme X a effectivement fait l'objet d'un tel contrôle hiérarchique.

Un tel contrôle est incompatible avec la qualification de collaboration indépendante reprise dans la convention de prestations de services.

Conclusion quant aux critères généraux

91. L'examen des critères généraux ne révèle aucun élément incompatible avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption et révèle au contraire un contrôle hiérarchique incompatible avec la qualification de collaboration indépendante.

²⁶ Voir également le 7^{ème} critère de présomption.

²⁷ Article 9.

Décision de la commission

92. Compte tenu de ce qui précède, la relation de travail entre Z et Mme X est présumée être une relation de travail salariée, et Z ne rapporte pas la preuve contraire.

La relation de travail doit par conséquent être requalifiée en relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la majorité à la séance électronique du 12/04/2024 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, secteur Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.3. Dossier n° 266 – Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Partie demanderesse: Madame X, représentée par Me Y

Demande de qualification de la relation de travail

Par une requête introduite le 6 octobre 2023, Mme X, représentée par Me Y, a saisi la Commission d'une demande unilatérale de qualification concernant la relation de travail qui la liait à Z (ci-après Z) et qui s'est terminée le 28 juillet 2023.

Dans sa demande, Mme X remet en cause la qualification de collaboration indépendante donnée à cette relation par Z.

Mme X et Me Y ont été entendus lors de la séance de la Commission du 15 janvier 2024, par vidéoconférence.

Lors de cette audience, la Commission a invité la partie requérante à justifier de la recevabilité de sa demande et lui a en outre demandé plusieurs informations complémentaires.

Le 31 janvier 2024, les documents suivants ont été communiqués :

- une note relative à la recevabilité de la demande ;
- le contrat « *international consultant contract* » du 23 juillet 2020 liant Mme X avec Z, accompagné de ses conditions générales.

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

Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

En l'espèce, la Commission constate que la relation de travail a été exécutée pendant plus d'un an et qu'elle avait en outre pris fin avant l'introduction de la demande. Le dernier contrat de Mme X a en effet été conclu le 1^{er} juin 2022 pour se terminer le 28 juillet 2023.

Pour justifier de la recevabilité de sa demande, Mme X se prévaut d'un élément nouveau, étant la réponse par e-mail qu'elle a obtenue de Z le 23 juin 2023 à ses nombreuses demandes d'éclaircissement sur sa relation de travail. Selon elle, cette réponse confirmerait que son contrat est un faux contrat d'indépendant.

Cet élément ne peut cependant être pris en considération dans la mesure où la relation de travail était terminée lors de l'introduction de la demande.

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

Par conséquent, au vu de l'objectif de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « *ruling social* » attribuée à la Commission, la demande doit être déclarée irrecevable.

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 Laurent BUISSET, représentant de l'INASTI, 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 irrecevable.

Ainsi décidé à la séance du 22/02/2024.

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.4. Dossier n° 267 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (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 28 décembre 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail avec Z, pour des prestations de livreur. Ce formulaire était accompagné d'une note et des annexes suivantes :

- les nouvelles conditions générales d'utilisation applicables aux livreurs à partir du 18 juillet 2023 ;
- la « charte de la communauté » Z ;
- des captures d'écran Z ;
- des captures d'écran et e-mails propres à M. X.

2. Le 12 janvier 2024, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.

3. Le 12 janvier 2024, 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 et les pièces suivantes :

- un aperçu du compte de X ;
- un procès-verbal de constat du 8 février 2024 établi par un huissier qui a suivi un coursier durant une matinée ; Z a également communiqué des liens vers des vidéos illustrant ces constats ;
- une notification « *Un sac plus grand = une livraison au top de la protection !* » ;
- les conditions générales applicables aux coursiers ;
- le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21 décembre 2022 ;
- les conditions générales applicables aux coursiers jusqu'au 17 juillet 2023 ;
- un document expliquant le fonctionnement de l'algorithme de Dispatch.

5. À l'audience du 1^{er} mars 2024, ont été entendus :

- M. X, assisté de M. Y ;
- Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.

L'objet de la demande de M. X

6. M. X expose qu'il exerce depuis février 2018 la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si l'obligation faite par la plateforme de s'inscrire comme indépendant²⁸ est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.

Il demande à la Commission de rendre une décision sur la nature de sa relation de travail.

²⁸ Et ce, indépendamment du choix ou non du régime de l'économie collaborative.

Recevabilité

7. Z conteste la recevabilité de la demande et fait valoir que la relation de travail a débuté depuis plus d'un an (article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

8. Suivant l'article 338 de la loi-programme :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

9. Il n'est pas contesté que la relation de travail de M. X a commencé plus d'un an avant l'introduction de sa requête.

10. M. X invoque la possibilité d'introduire une demande dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur (le 01.01.2023) de la présomption prévue à l'article 337/3 de la loi programme. Il déplore que cette possibilité n'existe que pour les demandes conjointes.

Il ressort de la lecture de l'article 338, § 2, que ce délai n'est applicable qu'en cas de demande conjointe.

Il appartiendra, le cas échéant, au tribunal du travail d'interroger la Cour constitutionnelle au sujet de cette différence de traitement.

11. M. X se réfère également la possibilité ouverte par l'article 338 d'introduire une demande « *dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail* ».

Comme nouvel élément, il invoque :

- la nouvelle présomption introduite à l'article 337/3 de la loi-programme du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;
- les nouvelles CGU (Conditions générales d'utilisation) introduites par Z et applicables à partir du 18.07.2023 ;
- l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023 concernant F.

12. Compte tenu de sa mission consistant à procurer aux parties une meilleure sécurité juridique, la Commission estime que ces éléments doivent être considérés comme des éléments nouveaux de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

13. Z conteste que ses nouvelles conditions générales puissent constituer un élément nouveau de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. Z fait valoir que ses nouvelles conditions générales (qui remplacent la Charte de la Communauté Z) ne font que confirmer le caractère indépendant de la relation de travail, et qu'elles ne pourraient valoir comme élément nouveau que si elles allaient dans un sens opposé à cette qualification.

La Commission ne partage pas la position de Z.

Pour ouvrir un nouveau délai d'un délai d'un an permettant de saisir la Commission, le nouvel élément doit seulement être « *de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail* ». Au stade de la recevabilité, le demandeur ne doit pas établir que ce nouvel élément conduit effectivement à requalifier la relation de travail, ce qui relève de l'examen de la demande au fond.

L'établissement de nouvelles conditions générales doit donc être considéré comme un élément nouveau au sens de l'article 338.

De plus, la Commission ne s'est pas prononcée sur la relation de travail ici en cause avant l'entrée en vigueur de ces nouvelles conditions. Elle ne peut donc partir du principe que celle-ci était nécessairement de nature indépendante.

14. Quant à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023, il s'agit du premier arrêt d'une Cour du travail se prononçant sur la nature d'une relation de travail entre un livreur et une plateforme. Il doit à ce titre être pris en considération en tant qu'élément nouveau au sens de l'article 338.

15. La demande de M. X est donc recevable.

Examen de la demande

Examen de la demande au regard de la présomption prévue à l'article 337/3 de la loi programme

16. M. X fonde sa demande sur la 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 considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).

17. Z estime qu'aucun de ces critères n'est rencontré. Z ne conteste cependant pas être une « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » au sens de l'article 337/3, § 1^{er}, 1^o de la loi-programme. Selon cette disposition, la « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » se définit comme suit : « *le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées (...)* ».

18. Suivant l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire être exécutées dans les liens d'un contrat de travail lorsque qu'au moins trois des huit critères ou deux des cinq derniers critères cités par cet article sont remplis.

La Commission examine ci-après ces différents critères.

Premier critère : « *l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités* ».

19. M. X admet que ce critère n'est pas rempli.

Deuxième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base* ».

20. M. X fait valoir que le livreur est, dès qu'il se connecte à l'application, géolocalisé par la plateforme, y compris lorsqu'il n'a pas encore de livraison ou entre les livraisons, et que ces données permettent tant au restaurateur qu'au client de suivre pas à pas la position du livreur, ce qui irait bien au-delà du « *service de base* ».

M. X dépose une capture d'écran dont il ressort que les données de géolocalisation sont utilisées systématiquement et en temps réel par la plateforme au cours de chaque livraison, ce qui permet au client de suivre la progression du livreur et d'être informé d'un éventuel retard dans la livraison²⁹.

M. X soutient également que la plateforme n'a pas besoin de conserver les données de géolocalisation des livreurs si elle se limite au bon fonctionnement de son service de base. Il se réfère à la déclaration de confidentialité et considère que celle-ci ne se limite pas à collecter les données aux seules fins du bon fonctionnement de son service.

21. Z soutient que son utilisation des données de géolocalisation ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire au bon fonctionnement de ses services de base et que ces données ne sont pas utilisées à des fins de contrôle ou de surveillance.

Z fait en particulier valoir :

- que la collecte des données de géolocalisation se justifie par le modèle de la plateforme (et sa raison d'utilisation), lequel comporte la possibilité pour le client d'avoir une idée précise de l'état d'avancement de sa commande, et qu'il est également important pour le restaurateur de connaître la position du livreur afin de pouvoir organiser au mieux la gestion des commandes qu'il reçoit ;
- que les coursiers sont libres de choisir leur itinéraire et même d'aller dans l'itinéraire opposé de celui affiché par l'application, ce qui ressortirait du constat d'huissier et serait confirmé par les Conditions Générales des coursiers, lesquelles stipulent qu'aucune conséquence n'est attachée à l'itinéraire choisi (article 7. d.) ;
- qu'aucun délai de livraison n'est imposé aux livreurs, ce qui ressortirait également du constat d'huissier ;
- que le document explicitant l'algorithme de dispatch précise expressément que l'algorithme ne prend pas en considération un quelconque taux d'acceptation, un quelconque classement ou un quelconque mécanisme d'évaluation de la performance dans le cadre de la répartition des propositions de courses.

22. Ni la loi ni les travaux parlementaires ne définissent la notion de « *services de base* »³⁰.

Suivant ses explications, Z a pour objectif de « *mettre en relation des restaurants, des coursiers et des particuliers, en vue de la livraison de repas préparés par les restaurants et commandés par les particuliers* »³¹.

Les conditions générales décrivent les services de Z comme suit :

« 2. Services Z.

Z fournit les services suivants :

a) vous mettre en relation avec les Clients avec lesquels vous passez un contrat pour la fourniture de Services de Livraison ;

(...). »³²

²⁹ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 16.

³⁰ Les travaux parlementaires de la loi du 3 octobre 2022 citent comme exemple d'utilisation de la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement des services de base « *la plateforme qui utilise la géolocalisation pour identifier des travailleurs qui participent à une manifestation, ...* » (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. 8).

³¹ Observations du 12 février 2024, p. 5.

³² Article 2. a. des conditions générales en vigueur depuis le 18 juillet 2023 (annexe 4 d'Z).

Ce service peut être considéré comme le service de base proposé par la plateforme.

23. Selon la déclaration de confidentialité à laquelle M. X se réfère :

« Z utilise des données pour proposer aux utilisateurs des produits et des services (transport, livraison et autres) pratiques et fiables. Nous utilisons également ces données :

- *pour améliorer la sûreté et la sécurité de nos services et des utilisateurs,*
- *pour l'assistance client,*
- *pour la recherche et le développement,*
- *pour permettre aux utilisateurs de communiquer entre eux,*
- *pour le marketing et la publicité,*
- *pour envoyer des communications non promotionnelles aux utilisateurs,*
- *dans le cadre d'actions en justice. »³³*

Il ressort de ce document que l'utilisation des données (ce qui inclut les données de géolocalisation) est conçue de façon très large. Les différentes finalités énoncées ne se limitent pas au service de base consistant à mettre en relation des livreurs et des consommateurs en vue de fournir à ces derniers un service de livraison de repas. Elles incluent des finalités telles que la recherche et le développement, le marketing et la publicité. Il ressort également des conditions générales que Z recueille, utilise et divulgue des données concernant les livreurs, notamment leurs données de géolocalisation, et peut partager des données agrégées avec certains partenaires à des fins commerciales liées à son application³⁴.

Si l'accumulation des données de géolocalisation et le traitement automatisé de celles-ci, notamment dans l'organisation de l'activité des livreurs, est au cœur du modèle de Z, cela n'implique pas que tout traitement de ces données relèverait du service de base offert aux utilisateurs.

24. En outre, les finalités reprises dans la déclaration de confidentialité n'excluent pas que les données de géolocalisation soient utilisées pour surveiller l'exécution de la prestation. Sur la capture d'écran issue du site internet de Z déposée par M. X³⁵, il est précisé qu'une suspension (temporaire) ou une désactivation (définitive) peut être appliquée au livreur lorsque celui-ci ne respecte pas certaines règles, dont notamment celle-ci : *« se mettre en route dès la commande prise en charge au restaurant et emprunter le chemin le plus court pour se rendre chez le consommateur ».*

Z soutient que ce document n'est plus d'actualité dans la mesure où la *Charte de la Communauté Z* dont il est issu n'est plus en vigueur depuis le 18 juillet 2023, date d'entrée en vigueur des nouvelles conditions générales.

La Commission observe néanmoins que la capture d'écran est datée du 18 décembre 2023 et est donc postérieure au 18 juillet 2023.

Z soutient, sans toutefois l'établir, que le contenu de la capture d'écran résulterait d'un retard dans l'adaptation de son site internet.

Les anciennes conditions générales stipulaient que le livreur s'engageait à se conformer à la *Charte de la communauté Z* et que son accès à l'application pouvait être limité ou désactivé, *« à tout instant et à la seule discrétion de Z »*, si le livreur ne remplissait pas les conditions prévues par cette charte.

Cette Charte était définie comme étant *« les lignes directrices, telles que mises à jour de temps à autre, qui dictent les attentes de tous les utilisateurs de l'Application Z, en ce inclus les Clients, les Commerçants et les Coursiers. »*

³³ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 3.

³⁴ Articles 14 et 15 des conditions générales.

³⁵ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 9.

Si les nouvelles conditions générales ne se réfèrent plus à ce document, il n'est pas établi que les livreurs ne devraient plus tenir compte de « *lignes directrices* » ou autres conditions mises à jour « *de temps à autre* » sans risquer de perdre leur accès à l'application.

25. La Commission n'a pas eu accès aux algorithmes utilisés par Z³⁶ et ne peut se prononcer que sur la base des explications et des documents qui lui sont soumis. Compte tenu du caractère nécessairement peu transparent de l'utilisation des algorithmes, la seule abrogation de conditions reprises auparavant dans un document contractuel ne paraît pas suffisante pour établir que l'accès à l'application ou les modalités d'attribution des courses ne seraient désormais en aucune manière tributaires de l'efficacité avec laquelle un livreur effectue ses livraisons. Un tel fonctionnement de l'application paraîtrait difficilement compatible avec le bon fonctionnement du service de base et avec la recherche d'efficacité et de gain de temps mise en avant dans la description de l'algorithme de dispatch et qui semble être au cœur du modèle de Z.

26. La collecte des données de géolocalisation ouvre en tout cas une très large possibilité de surveillance sur la façon dont un livreur effectue sa prestation, indépendamment de l'exercice effectif de cette surveillance. Comme le précise l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, « *les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle "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. 4 février 2013, S110051F-S110154F).³⁷ »

27. Indépendamment de l'abrogation de la *Charte de la communauté Z*, et même si les nouvelles conditions générales permettent effectivement au livreur de choisir l'itinéraire et d'utiliser le système de navigation ou GPS de son choix, la Commission observe :

- que les anciennes conditions générales³⁸ ne contenaient pas de restriction explicite sur ce point ;
- que selon les nouvelles conditions générales, l'accès à l'application peut être résilié par la plateforme, de façon très discrétionnaire, « *sans motif et à tout moment* », moyennant un préavis de 30 jours exposant les raisons de cette résiliation, ce préavis n'étant pas applicable lorsque le livreur a enfreint les conditions générales ou lorsqu'il « *augmente délibérément la durée ou la distance d'une livraison* » (ce comportement étant assimilé à une fraude)³⁹, ce qui implique la possibilité d'un contrôle de la prestation au moyen des données de géolocalisation ;
- qu'en tout état de cause, rien n'exclut que la plateforme puisse encore actuellement, en dehors des cas de fraude suspectée ou avérée, suspendre ou déconnecter un livreur dont il apparaîtrait, après analyse des données relatives à ses livraisons et donc de ses données de géolocalisation, qu'il connaît des retards répétés dans ses livraisons.

28. Les constats effectués par l'huissier de justice mandaté par Z ne contredisent pas valablement cette appréciation. Ils montrent que le livreur suivi le jour du constat (pendant environ deux heures) a pu choisir un itinéraire autre que celui proposé, utiliser une autre application de navigation (Google), ou faire une pause de quelques minutes pendant l'exécution d'une livraison sans que cela ne suscite de réaction de l'application, même si le temps de trajet initialement estimé pour cette livraison a pu être « *éventuellement dépassé* ». Ces constats ne renseignent pas sur l'utilisation à plus long terme des données de géolocalisation des livreurs, notamment en cas de retards régulièrement observés dans l'exécution des livraisons.

29. Ni les constats d'huissier (et les vidéos associées à ces constats), ni les nouvelles conditions générales déposées par Z n'établissent que depuis le 18 juillet 2023, les algorithmes utilisés par la plateforme ne pourraient plus tenir compte de ces données de géolocalisation et appliquer une suspension ou une désactivation au livreur qui connaîtrait des retards dans ses livraisons.

36 Sous réserve de la description unilatérale que Z donne de son algorithme de dispatch.

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

38 En vigueur à partir du 12 juillet 2020, voir annexe 6 de Z.

39 Article 13, c. des conditions générales.

30. Quant à l'algorithme de dispatch, il ressort de la description qu'en donne Z que celui-ci ne concerne que les décisions d'attribution des courses, à savoir l'attribution des commandes entrantes à tel ou tel coursier. Il ne traite pas des décisions de suspension ou de désactivation en tant que telles.

31. Enfin, la Commission observe que Z a conservé les données relatives à toutes les livraisons effectuées par M. X depuis l'année 2018. Une telle durée de conservation des données paraît aller au-delà des nécessités du bon fonctionnement des services de base.

32. Le deuxième critère est rencontré.

Troisième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail* ».

33. M. X se réfère aux travaux parlementaires qui citent comme exemple, à propos de ce critère, l'obligation de délivrer le colis d'une certaine manière ou d'avertir la plateforme selon un processus prédéterminé que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception⁴⁰.

Il fait valoir que la plateforme impose au livreur de très nombreuses règles, instructions, consignes. Il se réfère notamment aux instructions qui figurent dans une capture d'écran qu'il dépose⁴¹, et dont il ressort que, lorsque le consommateur est introuvable ou en retard, et pour autant que la commande ne soit pas marquée comme « *à laisser à la porte* », le livreur doit essayer d'appeler le client ou de lui envoyer un message « *au moins 2 fois* » ; il est précisé que pendant l'appel, le livreur doit attendre « *au moins 10 secondes* », et que si le client ne répond pas, le livreur doit attendre « *8 minutes tout en lançant un minuteur* » ; ce n'est qu'une fois que le compte à rebours de l'application est terminé que la commande peut être marquée comme « *impossible à livrer* ».

34. Z fait valoir que ces instructions, dont l'utilisation d'un minuteur, ne sont nullement obligatoires et visent à protéger le coursier contre d'éventuels clients malhonnêtes qui prétendraient ne pas avoir reçu la commande.

35. La Commission observe que la procédure à suivre mentionnée ci-dessus est décrite de façon très détaillée et qu'au bas de ces instructions, il est stipulé : « *nous vous garantissons que le montant de la livraison vous sera entièrement payé si vous suivez ces étapes* ».

La liberté du livreur est donc très relative, le seul moyen pour lui de s'assurer du paiement de la livraison étant de se conformer ces instructions.

36. L'obligation faite au livreur, lorsque la plateforme le décide (et donc de façon, il est vrai, non systématique), d'introduire un code donné par le client lors de la clôture de la commande participe également de cette limitation de la liberté dans l'exécution du travail.

L'obligation qui peut être imposée au livreur de se prendre en photo pendant qu'il exécute une livraison⁴² et l'impossibilité pour le livreur de modifier la photo de son profil, qui est la seule image du livreur visible pour les clients et les restaurants, sans autorisation de la plateforme (ce qui n'est pas contesté) constituent également des restrictions dans la manière d'exécuter le travail.

Il en va de même de l'obligation d'encoder préalablement dans l'application tout véhicule autre que celui déclaré initialement lorsque le livreur souhaite changer de véhicule⁴³. L'utilisation d'un véhicule non enregistré sur le compte peut d'ailleurs entraîner une restriction de l'accès à l'application⁴⁴.

⁴⁰ Exposé des motifs, Doc. Parl., Ch., n° 55-2810/001, p. p. 37.

⁴¹ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 15.

⁴² Annexe 4 déposée par le demandeur, p. 5-6.

⁴³ Annexe 4 déposée par le demandeur, p. 9.

⁴⁴ Articles 13. d. et 6. g. des conditions générales.

L'algorithme de dispatch tel qu'il est décrit par Z permet également aux restaurants d'exclure les commandes groupées ou le groupement de commandes provenant de différents restaurants, et de bloquer certains types de véhicules⁴⁵. En intégrant ces contraintes, l'algorithme limite la liberté du livreur dans la manière d'exécuter sa prestation.

37. Les explications avancées par Z pour justifier ces différentes mesures n'enlèvent rien au fait qu'elles restreignent la liberté du livreur dans la manière d'exécuter le travail et ne sont pas pertinentes pour apprécier si le troisième critère est rempli.

38. Le fait que la plateforme procède à l'émission des factures et des reçus au nom du livreur et verse elle-même le montant de ces factures sur le compte du livreur limite également la liberté du livreur dans la manière d'exécuter son travail⁴⁶. Comme l'a relevé la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 21 décembre 2023, un tel système de facturation inversée dépossède le coursier d'un volet de l'organisation de son travail.

39. Le troisième critère est rencontré.

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

40. Z fixe unilatéralement le prix de la course et ne permet pas au livreur de négocier un prix plus élevé.

Z ne permet donc pas au livreur de fixer le prix de la prestation comme peut normalement le faire un travailleur indépendant.

Z fait valoir :

- que le coursier connaît ce prix à l'avance et décide librement de quelle prestation effectuer ;
- que le coursier est libre d'exercer autant de prestations qu'il le souhaite ;
- que la plateforme ne peut limiter les revenus du livreur dans la mesure où celui-ci est libre d'exercer autant de prestations qu'il le souhaite, peut recevoir des pourboires et peut également développer sa propre clientèle et travailler pour d'autres entreprises plateformes.

Ces considérations n'enlèvent rien au fait que le prix de la livraison est fixé unilatéralement par la plateforme en dehors de toute possibilité de négociation, ce qui limite inévitablement le niveau des revenus du livreur, qu'il s'agisse du revenu de chaque prestation ou du revenu global que le livreur souhaite atteindre sur une certaine période.

41. Ce critère est rencontré.

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

42. Il ressort de l'article 6. e. des conditions générales que Z n'exige pas que ses livreurs portent des vêtements ou des sacs revêtus de sa marque et qu'ils sont libres d'utiliser l'équipement qu'ils souhaitent, en ce compris des vêtements et/ou des sacs revêtus de la marque de concurrents.

⁴⁵ Annexe 7 déposée par Z.

⁴⁶ Articles 2. b. et 9 des conditions générales.

Il est également stipulé que Z « *ne peut pas vous obliger à vous conformer à des règles contraignantes relatives à votre apparence ou au comportement à adopter envers le bénéficiaire des Services de Livraison.* »

43. Il ressort cependant de la capture d'écran déposée par M. X et déjà évoquée lors de l'examen du deuxième critère que le livreur risque de perdre l'accès à son compte s'il ne respecte pas les demandes spécifiques du restaurant partenaire⁴⁷. Le respect de la demande du restaurant est ainsi érigée en règle contraignante concernant l'exécution du travail.

Cette capture d'écran renvoie à la *Charte de la communauté* Z. La Commission renvoie aux développements relatifs au deuxième critère en ce qui concerne la problématique de l'abrogation de ce document. La Commission rappelle que cette capture d'écran est datée du 18 décembre 2023 et est donc postérieure à l'entrée en vigueur des nouvelles conditions générales.

À défaut pour la Commission de pouvoir disposer d'une expertise indépendante, il ne lui est pas possible de s'assurer que les conditions générales correspondent nécessairement au fonctionnement des algorithmes utilisés par la plateforme. La Commission ne dispose pas non plus de la possibilité de mandater un expert, comme pourrait le faire une juridiction du travail, pour l'éclairer sur les aspects techniques du recours à des algorithmes dans l'organisation du travail.

44. La Commission a en outre constaté lors de l'examen du 3^{ème} critère que l'algorithme de dispatch tenait compte de certaines exigences des restaurants en ce qui concerne l'exclusion de certains types de commandes ou de véhicules, ce qui implique que le livreur doit se conformer à ces exigences pour être susceptible de se voir proposer la prestation.

45. Il ressort par ailleurs des conditions générales qu'il est interdit au livreur, pour des raisons de confidentialité, de contacter un utilisateur ou d'utiliser de quelque manière les informations reçues à son sujet (sauf accord exprès de celui-ci) pour toute autre raison que la fourniture des services de livraison régis par ces mêmes conditions.

Il s'agit d'une règle contraignante concernant le comportement à l'égard du destinataire du service.

46. L'interdiction d'utiliser un véhicule qui n'aurait pas été préalablement encodé dans l'application constitue également une règle contraignante concernant l'exécution du travail⁴⁸.

47. Ces éléments suffisent pour constater que le critère est rencontré.

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

48. M. X fait valoir que la plateforme détermine à quel(s) livreur(s) sont attribuées en priorité les propositions de livraison et que la plateforme détermine unilatéralement le prix offert pour une livraison, selon des critères qui ne sont pas connus des livreurs.

49. Z réplique qu'il n'existe pas de mécanisme de priorité et que les propositions de course ne sont pas attribuées sur base d'un quelconque mécanisme de contrôle ou d'évaluation de la prestation mais sont basées sur des paramètres tels que la localisation du coursier, l'horaire d'arrivée estimé au restaurant, la distance de livraison (distance restaurant / consommateur), le véhicule utilisé, le temps d'attente, etc.,

⁴⁷ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 9.

⁴⁸ Articles 13. d. et 6. g. des conditions générales.

comme indiqué dans la description de l'algorithme de dispatch⁴⁹ ; le prix de la course serait proposé de manière générale sur base des pratiques du marché, sans égard à une quelconque information recueillie ou à un contrôle de la prestation.

50. La Commission s'estime insuffisamment informée sur ce critère, dans la mesure où :

- M. X ne se réfère à aucune pièce quelconque,
- la description de l'algorithme de dispatch produite par Z ne présente pas de valeur probante particulière,
- aucune expertise indépendante concernant le fonctionnement de cet algorithme n'est produite.

Étant donné qu'un nombre suffisant de critères sont rencontrés pour que joue la présomption de l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, la Commission n'estime pas utile de se prononcer sur ce critère et n'ira pas plus loin dans son examen.

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

51. Il n'est pas contesté que Z interdit le remplacement du livreur ou le recours par celui-ci à des sous-traitants, ce qui suffit pour considérer que ce critère est rempli. Cette restriction n'est pas imposée par la loi. Les explications apportées par Z pour justifier cette restriction (à savoir lutter contre le travail illégal) ne permettent pas une autre conclusion.

Huitième critère : « l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme. »

52. Les conditions générales ne contiennent pas de telles restrictions. Même si la possibilité de se constituer une clientèle en dehors de la plateforme paraît très théorique, la Commission estime que ce critère n'est pas rempli.

Conclusion quant aux critères de présomption

53. Les critères 2, 3, 4, 5, et 7 sont rencontrés.

54. La relation de travail est donc présumée jusqu'à preuve du contraire être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

Renversement de la présomption ?

55. Suivant l'article 337/3, § 3 de la loi-programme, « la présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi ».

Ces critères généraux énumérés à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme sont :

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

⁴⁹ Annexe 7 déposée par Z.

56. Les critères généraux sont envisagés ici en tant que moyen de renverser la présomption. La présomption de contrat de travail ne peut donc être renversée que sur la base d'éléments excluant l'existence d'un contrat de travail⁵⁰.

Les travaux parlementaires⁵¹ confirment cette approche :

« La plateforme doit avoir la possibilité de renverser cette présomption en démontrant qu'il n'y a pas de lien d'autorité.

La charge de la preuve lui en incombera et elle sera ainsi amenée à lever le voile sur sa gestion algorithmique. »

Il appartient donc à la partie qui entend renverser la présomption d'établir l'existence de tels éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La volonté des parties

57. Les conditions générales de Z constituent le seul document contractuel, à défaut de convention écrite individuelle. Ces conditions n'envisagent le livreur qu'en tant qu'entrepreneur indépendant et excluent tout contrat de travail⁵². L'accès à l'application « *coursier* », et donc la possibilité d'obtenir un compte et de commencer à travailler pour la plateforme, est subordonné à l'acceptation de ces conditions générales, sans possibilité de discussion quant à la qualification (indépendante ou salariée) de la relation.

58. M. X expose avoir choisi de travailler sous le régime fiscal de l'économie collaborative (ce qui n'est pas contesté) et n'avoir eu d'autre choix que d'accepter les conditions générales de la plateforme, qui imposent le statut d'indépendant même lorsque le livreur preste sous ce régime.

M. X émet des doutes quant à cette qualification, ce qui l'a amené à saisir la Commission.

59. La volonté de M. X était donc essentiellement de travailler en dehors de tout statut social grâce au régime de l'économie collaborative, possibilité rendue incertaine pour les travailleurs des plateformes par l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

En soi, le choix du régime de l'économie collaborative n'implique aucune conséquence quant à la nature salariée ou indépendante de l'activité.

Dans ce contexte, la volonté des parties est incertaine, le seul fait d'avoir accepté les conditions générales de la plateforme ne suffisant pas à établir la volonté commune des parties (et pas seulement de Z) de se situer en-dehors d'une relation de travail salarié.

La liberté d'organisation du temps de travail

60. Z soutient que le livreur est entièrement libre de se connecter à l'application et d'accepter ou non des propositions de livraison quand il le souhaite, et que cette liberté ne s'accompagne d'aucune contrainte quant à un nombre de livraisons à effectuer, à une durée de connexion ou au délai dans lequel la livraison doit être effectuée.

61. M. X fait valoir que, si le livreur choisit effectivement quand il se connecte à la plateforme, seule la plateforme décide (en fonction de critères opaques pour les livreurs) quel livreur reçoit une proposition de livraison et à quel moment ; ce n'est que quand une proposition de livraison est acceptée que le livreur

⁵⁰ Cass. (3^e ch.), 16 mars 1998, J.T.T., 1998, p. 394.

⁵¹ 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. 55.

⁵² Article 5 des conditions générales.

commence à travailler et à pouvoir toucher un revenu ; c'est donc bien la plateforme et uniquement la plateforme qui décide quand le livreur travaille contre rémunération.

62. La Commission rappelle que, selon la Cour de cassation :

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

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

Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée »⁵³.

63. La liberté du travailleur de se connecter et de pouvoir refuser la prestation proposée n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail et n'est donc pas en soi incompatible avec la présomption de contrat de travail.

64. La Commission constate que le fonctionnement de l'application impose au livreur qui souhaite effectuer des livraisons, une fois celui-ci connecté, des temps d'attente sur lesquels il n'a aucune maîtrise. C'est l'application qui assigne chaque proposition de livraison au coursier déterminé par l'algorithme. Le livreur ne peut exercer aucune influence sur le moment auquel une course lui sera proposée, ni sur le nombre de propositions de courses qu'il recevra pendant sa durée de connexion, et il n'a en outre aucune vue de l'offre de livraisons émises pendant qu'il est connecté. Ce fonctionnement de l'application lui impose une disponibilité accrue s'il souhaite pouvoir effectuer des livraisons et en percevoir un revenu, ce qui limite sa liberté d'organiser son temps de travail⁵⁴.

65. Même en se rendant dans une zone de forte affluence que lui renseigne l'application, le livreur n'a aucune garantie ni aucune certitude quant au nombre de courses qui lui seront proposées ni quant au moment où elles apparaîtront.

66. L'application supervise l'offre et la demande de courses et détermine à quel livreur telle commande entrante sera proposée. Elle ne se limite pas à permettre cette mise en relation mais associe elle-même, pour chaque commande, le client et le livreur désigné. La référence faite dans les conditions générales⁵⁵ à un contrat qui serait conclu entre le livreur et le client paraît ainsi relever d'une fiction, les consommateurs et les livreurs ne disposant pas de la liberté de choisir leur « cocontractant »⁵⁶.

67. Le fonctionnement de l'application garantit à la plateforme une réserve de main-d'œuvre disponible en permanence, ce qui a nécessairement des répercussions sur la liberté des livreurs d'organiser leur temps de travail, ceux-ci n'ayant d'autre choix que de rester à disposition de la plateforme en attendant que des livraisons leur soient proposées, sans aucune prévisibilité et sans aucune garantie d'en recevoir.

Un livreur ne peut pas organiser son temps de travail en se fondant sur une estimation, même approximative, du nombre de courses qu'il pourra obtenir et du moment auquel ces courses lui seront proposées. Il ne lui est pas possible d'augmenter son volume de livraisons en fidélisant certains clients ou en développant un courant d'affaires avec des restaurants, comme pourrait le faire normalement un travailleur indépendant. Ses compétences entrepreneuriales n'ont aucune influence sur l'attribution des offres⁵⁷.

⁵³ Cass., 18 octobre 2010, R.G. n° S. 10.0023.N.

⁵⁴ Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

⁵⁵ Articles 2. a. et 4 des conditions générales en vigueur depuis le 18 juillet 2023 (annexe 4 de Z).

⁵⁶ Sous réserve de la possibilité donnée au livreur de bloquer un client prévue à l'article 7. d. des conditions générales.

⁵⁷ Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

L'impossibilité de négocier le prix de la course le contraint à encore plus de disponibilité s'il entend atteindre un certain niveau de revenu.

68. Au vu de ces éléments, il n'apparaît pas que les livreurs, à partir du moment où ils se connectent à l'application, disposeraient de la liberté d'organiser leur temps de travail qui est normalement celle d'un travailleur indépendant.

69. La Commission estime que Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

70. L'examen des critères de présomption⁵⁸ a mis en lumière un certain nombre de limitations à la liberté des livreurs dans la manière d'exécuter le travail :

- a) procédure très précise à suivre lorsque le client n'est pas trouvé,
- b) obligation d'introduire un code lors de la clôture de la commande,
- c) obligation de se prendre en photo pendant la livraison,
- d) obligation de donner une photo de profil sans pouvoir la changer sauf autorisation,
- e) interdiction d'utiliser un véhicule non enregistré,
- f) exigences des restaurants rendues obligatoires ou mises en œuvre par l'algorithme de dispatch,
- g) système de facturation inversée,
- h) interdiction de contacter un utilisateur,
- i) interdiction de se faire remplacer et de faire appel à des sous-traitants⁵⁹.

Ces limitations interviennent alors même que la prestation du livreur, par sa nature peu complexe et largement standardisée, ne laisse place qu'à une très faible liberté d'organisation, cette prestation se limitant à transporter un repas ou un colis alimentaire d'un point A à un point B.

La mention contenue dans les conditions générales⁶⁰ selon laquelle « *Z ne peut pas restreindre votre liberté d'organiser votre travail* » ne correspond donc pas à la réalité.

71. Le livreur qui utilise l'application intègre un service créé et organisé par la plateforme, qui n'existe que grâce à celle-ci, dans lequel il ne se constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation⁶¹. Les conditions pour obtenir et conserver l'accès à l'application sont fixées unilatéralement par la plateforme, qui en contrôle le respect en exigeant la production de toute une série de documents (licences, permis, approbations et autorisations requises concernant l'activité et le véhicule, assurances,...) et en imposant au livreur de se soumettre à toutes les étapes d'une procédure de vérification de ces documents, qui peut aussi porter sur « *ses antécédents* ». Le respect de ces exigences et procédures de contrôle conditionne l'accès à l'application et leur méconnaissance peut entraîner une restriction de cet accès ou la désactivation du compte⁶².

72. Bien que les conditions générales stipulent que Z ne contrôle pas ses livreurs⁶³, elles montrent que Z dispose du pouvoir très largement discrétionnaire de restreindre temporairement l'accès à l'application, notamment lorsqu'il existe « *un soupçon sérieux que vous ne remplissez pas vos obligations* »⁶⁴, et de résilier la relation de travail « *sans motif et à tout moment* », et donc sans limitation quant aux types de motifs qui peuvent fonder cette résiliation. Les conditions générales ne fournissent en tout cas pas d'informations

⁵⁸ critères 3, 5 et 7.

⁵⁹ critères 3, 5 et 7.

⁶⁰ Article 7. e. des conditions générales.

⁶¹ Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

⁶² Article 6 des conditions générales.

⁶³ Article 7. a. des conditions générales.

⁶⁴ Article 13 d. des conditions générales ; voir également l'article 6 d.

utiles sur les situations qui peuvent donner lieu à une désactivation du compte, lesquelles sont laissées à la discrétion de la plateforme. Les conditions générales précisent tout au plus que la résiliation s'accompagne d'un « *préavis de 30 jours exposant les raisons de cette résiliation* », ce délai de préavis n'étant pas applicable lorsque le livreur a enfreint les conditions générales ou lorsque son comportement « *est assimilable à une fraude* »⁶⁵. Z déclare qu'il déconnecte par exemple les livreurs de la plateforme lorsqu'ils dépassent un certain taux d'annulations de course après réception de la commande (annulation qui peut résulter d'un problème technique du moyen de transport ou du smartphone du livreur ou d'un comportement imputable à celui-ci). Le taux de ce type d'annulations qui provoque une sanction n'est pas communiqué aux livreurs par Z.

73. La possibilité de suivre en temps réel la progression du livreur, de collecter et de conserver ses données de géolocalisation, de les traiter en vue de finalités définies très largement, combinée à un pouvoir de résiliation unilatérale très largement discrétionnaire, rendent possible un suivi et un contrôle permanent de la prestation, ainsi que la Commission l'a relevé lors de l'examen du deuxième critère.

74. Z ne rapporte pas d'éléments convaincants qui établiraient que les données relatives à la géolocalisation ou d'autres données liées par exemple à l'évaluation des coursiers par les clients ou par les restaurants, ne seraient pas utilisées par ses algorithmes aux fins de permettre une forme de surveillance pouvant aboutir à une sanction sous forme de restriction à l'accès à l'application ou de désactivation du compte. Z fait usage d'une fonctionnalité dénommée RideCheck qui lui permet d'envoyer en temps réel un message au coursier pour savoir si « *tout va bien ?* » lorsqu'une anomalie est détectée durant la livraison. Cette fonctionnalité qui est présentée par Z comme une assistance technique au livreur en cas de problème constitue également un contrôle constant de son activité.

Ici encore, Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

Décision de la Commission

75. Compte tenu de ce qui précède, la relation de travail entre M. X et Z est présumée être une relation de travail salariée, et Z ne rapporte pas la preuve contraire. La relation de travail doit par conséquent être requalifiée en relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance électronique du 22/04/2024 à laquelle siégeaient :

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

Le Président,
Jérôme MARTENS

⁶⁵ Article 13 c. des conditions générales.

6.5. Dossier n° 268 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (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 28 décembre 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail avec Z, pour des prestations de livreur. Ce formulaire était accompagné d'une note et des annexes suivantes :

- les nouvelles conditions générales d'utilisation applicables aux livreurs à partir du 18 juillet 2023 ;
- la « charte de la communauté » Z ;
- des captures d'écran Z ;
- des captures d'écran et e-mails propres à M. X.

2. Le 12 janvier 2024, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.

3. Le 12 janvier 2024, 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 et les pièces suivantes :

- un aperçu du compte de X ;
- un procès-verbal de constat du 8 février 2024 établi par un huissier qui a suivi un coursier durant une matinée ; Z a également communiqué des liens vers des vidéos illustrant ces constats ;
- un e-mail « Vous n'avez pas livré une commande » ;
- les conditions générales applicables aux coursiers ;
- le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21 décembre 2022 ;
- les conditions générales applicables aux coursiers jusqu'au 17 juillet 2023 ;
- un document expliquant le fonctionnement de l'algorithme de Dispatch ;
- une notification « Un sac plus grand = une livraison au top de la protection ! ».

5. À l'audience du 1^{er} mars 2024, ont été entendus :

- M. X, assisté de M. Y ;
- Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.

L'objet de la demande de M. X

6. M. X expose qu'il exerce depuis février 2022 la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si l'obligation faite par la plateforme de s'inscrire comme indépendant⁶⁶ est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.

Il demande à la Commission de rendre une décision sur la nature de sa relation de travail.

⁶⁶ Et ce, indépendamment du choix ou non du régime de l'économie collaborative.

Recevabilité

7. Z conteste la recevabilité de la demande et fait valoir que la relation de travail a débuté depuis plus d'un an (article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006), M. X s'étant inscrit sur la plateforme Z pour la première fois en date du 24 juillet 2020⁶⁷.

8. Suivant l'article 338 de la loi-programme :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

9. Hormis le délai d'un an après le début de la relation de travail, l'article 338 de la loi-programme ouvre d'autres possibilités pour introduire une demande devant la Commission.

10. M. X invoque la possibilité d'introduire une demande dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur (le 01.01.2023) de la présomption prévue à l'article 337/3 de la loi programme. Il déplore que cette possibilité n'existe que pour les demandes conjointes.

Il ressort de la lecture de l'article 338, § 2, que ce délai n'est applicable qu'en cas de demande conjointe.

Il appartiendra, le cas échéant, au tribunal du travail d'interroger la Cour constitutionnelle au sujet de cette différence de traitement.

11. M. X se réfère également la possibilité ouverte par l'article 338 d'introduire une demande « *dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail* ».

Comme nouvel élément, il invoque :

- la nouvelle présomption introduite à l'article 337/3 de la loi-programme du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;
- les nouvelles CGU (Conditions générales d'utilisation) introduites par Z et applicables à partir du 18.07.2023 ;
- l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023 concernant F.

12. Compte tenu de sa mission consistant à procurer aux parties une meilleure sécurité juridique, la Commission estime que ces éléments doivent être considérés comme des éléments nouveaux de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

⁶⁷ Annexe 1 déposée par Z.

13. Z conteste que ses nouvelles conditions générales puissent constituer un élément nouveau de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. Z fait valoir que ses nouvelles conditions générales (qui remplacent la Charte de la Communauté Z) ne font que confirmer le caractère indépendant de la relation de travail, et qu'elles ne pourraient valoir comme élément nouveau que si elles allaient dans un sens opposé à cette qualification.

La Commission ne partage pas la position de Z.

Pour ouvrir un nouveau délai d'un délai d'un an permettant de saisir la Commission, le nouvel élément doit seulement être « *de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail* ». Au stade de la recevabilité, le demandeur ne doit pas établir que ce nouvel élément conduit effectivement à requalifier la relation de travail, ce qui relève de l'examen de la demande au fond.

L'établissement de nouvelles conditions générales doit donc être considéré comme un élément nouveau au sens de l'article 338.

De plus, la Commission ne s'est pas prononcée sur la relation de travail ici en cause avant l'entrée en vigueur de ces nouvelles conditions. Elle ne peut donc partir du principe que celle-ci était nécessairement de nature indépendante.

14. Quant à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023, il s'agit du premier arrêt d'une Cour du travail se prononçant sur la nature d'une relation de travail entre un livreur et une plateforme. Il doit à ce titre être pris en considération en tant qu'élément nouveau au sens de l'article 338.

15. La demande de M. X est donc recevable.

Examen de la demande

Examen de la demande au regard de la présomption prévue à l'article 337/3 de la loi programme

16. M. X fonde sa demande sur la 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 considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).

17. Z estime qu'aucun de ces critères n'est rencontré. Z ne conteste cependant pas être une « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » au sens de l'article 337/3, § 1^{er}, 1^o de la loi-programme. Selon cette disposition, la « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » se définit comme suit : « *le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées (...)* ».

18. Suivant l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire être exécutées dans les liens d'un contrat de travail lorsque qu'au moins trois des huit critères ou deux des cinq derniers critères cités par cet article sont remplis.

La Commission examine ci-après ces différents critères.

Premier critère : « *l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités* ».

19. M. X admet que ce critère n'est pas rempli.

Deuxième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base* ».

20. M. X fait valoir que le livreur est, dès qu'il se connecte à l'application, géolocalisé par la plateforme, y compris lorsqu'il n'a pas encore de livraison ou entre les livraisons, et que ces données permettent tant au restaurateur qu'au client de suivre pas à pas la position du livreur, ce qui irait bien au-delà du « *service de base* ».

M. X dépose une capture d'écran dont il ressort que les données de géolocalisation sont utilisées systématiquement et en temps réel par la plateforme au cours de chaque livraison, ce qui permet au client de suivre la progression du livreur et d'être informé d'un éventuel retard dans la livraison⁶⁸.

M. X soutient également que la plateforme n'a pas besoin de conserver les données de géolocalisation des livreurs si elle se limite au bon fonctionnement de son service de base. Il se réfère à la déclaration de confidentialité et considère que celle-ci ne se limite pas à collecter les données aux seules fins du bon fonctionnement de son service.

21. Z soutient que son utilisation des données de géolocalisation ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire au bon fonctionnement de ses services de base et que ces données ne sont pas utilisées à des fins de contrôle ou de surveillance.

Z fait en particulier valoir :

- que la collecte des données de géolocalisation se justifie par le modèle de la plateforme (et sa raison d'utilisation), lequel comporte la possibilité pour le client d'avoir une idée précise de l'état d'avancement de sa commande, et qu'il est également important pour le restaurateur de connaître la position du livreur afin de pouvoir organiser au mieux la gestion des commandes qu'il reçoit ;
- que les coursiers sont libres de choisir leur itinéraire et même d'aller dans l'itinéraire opposé de celui affiché par l'application, ce qui ressortirait du constat d'huissier et serait confirmé par les Conditions Générales des coursiers, lesquelles stipulent qu'aucune conséquence n'est attachée à l'itinéraire choisi (article 7. d.) ;
- qu'aucun délai de livraison n'est imposé aux livreurs, ce qui ressortirait également du constat d'huissier ;
- que le document explicitant l'algorithme de dispatch précise expressément que l'algorithme ne prend pas en considération un quelconque taux d'acceptation, un quelconque classement ou un quelconque mécanisme d'évaluation de la performance dans le cadre de la répartition des propositions de courses.

22. Ni la loi ni les travaux parlementaires ne définissent la notion de « *services de base* »⁶⁹.

Suivant ses explications, Z a pour objectif de « *mettre en relation des restaurants, des coursiers et des particuliers, en vue de la livraison de repas préparés par les restaurants et commandés par les particuliers* ». ⁷⁰

Les conditions générales décrivent les services de Z comme suit :

« 2. Services Z.

Z fournit les services suivants :

b) vous mettre en relation avec les Clients avec lesquels vous passez un contrat pour la fourniture de Services de Livraison ;

(...). »⁷¹

⁶⁸ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 16.

⁶⁹ Les travaux parlementaires de la loi du 3 octobre 2022 citent comme exemple d'utilisation de la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement des services de base « la plateforme qui utilise la géolocalisation pour identifier des travailleurs qui participent à une manifestation, ... » (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. 8).

⁷⁰ Observations du 12 février 2024, p. 5.

⁷¹ Article 2. a. des conditions générales en vigueur depuis le 18 juillet 2023 (annexe 4 de Z).

Ce service peut être considéré comme le service de base proposé par la plateforme.

23. Selon la déclaration de confidentialité à laquelle M. X se réfère :

« Z utilise des données pour proposer aux utilisateurs des produits et des services (transport, livraison et autres) pratiques et fiables. Nous utilisons également ces données :

- pour améliorer la sûreté et la sécurité de nos services et des utilisateurs,*
- pour l'assistance client,*
- pour la recherche et le développement,*
- pour permettre aux utilisateurs de communiquer entre eux,*
- pour le marketing et la publicité,*
- pour envoyer des communications non promotionnelles aux utilisateurs,*
- dans le cadre d'actions en justice. »⁷²*

Il ressort de ce document que l'utilisation des données (ce qui inclut les données de géolocalisation) est conçue de façon très large. Les différentes finalités énoncées ne se limitent pas au service de base consistant à mettre en relation des livreurs et des consommateurs en vue de fournir à ces derniers un service de livraison de repas. Elles incluent des finalités telles que la recherche et le développement, le marketing et la publicité. Il ressort également des conditions générales que Z recueille, utilise et divulgue des données concernant les livreurs, notamment leurs données de géolocalisation, et peut partager des données agrégées avec certains partenaires à des fins commerciales liées à son application⁷³.

Si l'accumulation des données de géolocalisation et le traitement automatisé de celles-ci, notamment dans l'organisation de l'activité des livreurs, est au cœur du modèle de Z, cela n'implique pas que tout traitement de ces données relèverait du service de base offert aux utilisateurs.

24. En outre, les finalités reprises dans la déclaration de confidentialité n'excluent pas que les données de géolocalisation soient utilisées pour surveiller l'exécution de la prestation. Sur la capture d'écran issue du site internet de Z déposée par M. X⁷⁴, il est précisé qu'une suspension (temporaire) ou une désactivation (définitive) peut être appliquée au livreur lorsque celui-ci ne respecte pas certaines règles, dont notamment celle-ci : *« se mettre en route dès la commande prise en charge au restaurant et emprunter le chemin le plus court pour se rendre chez le consommateur ».*

Z soutient que ce document n'est plus d'actualité dans la mesure où la Charte de la Communauté Z dont il est issu n'est plus en vigueur depuis le 18 juillet 2023, date d'entrée en vigueur des nouvelles conditions générales.

La Commission observe néanmoins que la capture d'écran est datée du 18 décembre 2023 et est donc postérieure au 18 juillet 2023.

Z soutient, sans toutefois l'établir, que le contenu de la capture d'écran résulterait d'un retard dans l'adaptation de son site internet.

Les anciennes conditions générales stipulaient que le livreur s'engageait à se conformer à la Charte de la communauté Z et que son accès à l'application pouvait être limité ou désactivé, *« à tout instant et à la seule discrétion de Z »*, si le livreur ne remplissait pas les conditions prévues par cette charte.

Cette Charte était définie comme étant *« les lignes directrices, telles que mises à jour de temps à autre, qui dictent les attentes de tous les utilisateurs de l'Application Z, en ce inclus les Clients, les Commerçants et les Coursiers. »*

⁷² Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 3.

⁷³ Articles 14 et 15 des conditions générales.

⁷⁴ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 9.

Si les nouvelles conditions générales ne se réfèrent plus à ce document, il n'est pas établi que les livreurs ne devraient plus tenir compte de « *lignes directrices* » ou autres conditions mises à jour « *de temps à autre* » sans risquer de perdre leur accès à l'application.

25. La Commission n'a pas eu accès aux algorithmes utilisés par Z⁷⁵ et ne peut se prononcer que sur la base des explications et des documents qui lui sont soumis. Compte tenu du caractère nécessairement peu transparent de l'utilisation des algorithmes, la seule abrogation de conditions reprises auparavant dans un document contractuel ne paraît pas suffisante pour établir que l'accès à l'application ou les modalités d'attribution des courses ne seraient désormais en aucune manière tributaires de l'efficacité avec laquelle un livreur effectue ses livraisons. Un tel fonctionnement de l'application paraîtrait difficilement compatible avec le bon fonctionnement du service de base et avec la recherche d'efficacité et de gain de temps mise en avant dans la description de l'algorithme de dispatch et qui semble être au cœur du modèle de Z.

26. La collecte des données de géolocalisation ouvre en tout cas une très large possibilité de surveillance sur la façon dont un livreur effectue sa prestation, indépendamment de l'exercice effectif de cette surveillance. Comme le précise l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, « *les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle "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. 4 février 2013, S110051F-S110154F). »⁷⁶

27. Indépendamment de l'abrogation de la *Charte de la communauté Z*, et même si les nouvelles conditions générales permettent effectivement au livreur de choisir l'itinéraire et d'utiliser le système de navigation ou GPS de son choix, la Commission observe :

- que les anciennes conditions générales⁷⁷ ne contenaient pas de restriction explicite sur ce point ;
- que selon les nouvelles conditions générales, l'accès à l'application peut être résilié par la plateforme, de façon très discrétionnaire, « *sans motif et à tout moment* », moyennant un préavis de 30 jours exposant les raisons de cette résiliation, ce préavis n'étant pas applicable lorsque le livreur a enfreint les conditions générales ou lorsqu'il « *(augmente) délibérément la durée ou la distance d'une livraison* » (ce comportement étant assimilé à une fraude)⁷⁸, ce qui implique la possibilité d'un contrôle de la prestation au moyen des données de géolocalisation ;
- qu'en tout état de cause, rien n'exclut que la plateforme puisse encore actuellement, en dehors des cas de fraude suspectée ou avérée, suspendre ou déconnecter un livreur dont il apparaîtrait, après analyse des données relatives à ses livraisons et donc de ses données de géolocalisation, qu'il connaît des retards répétés dans ses livraisons.

28. Les constats effectués par l'huissier de justice mandaté par Z ne contredisent pas valablement cette appréciation. Ils montrent que le livreur suivi le jour du constat (pendant environ deux heures) a pu choisir un itinéraire autre que celui proposé, utiliser une autre application de navigation (Google), ou faire une pause de quelques minutes pendant l'exécution d'une livraison sans que cela ne suscite de réaction de l'application, même si le temps de trajet initialement estimé pour cette livraison a pu être « *éventuellement dépassé* ». Ces constats ne renseignent pas sur l'utilisation à plus long terme des données de géolocalisation des livreurs, notamment en cas de retards régulièrement observés dans l'exécution des livraisons.

29. Ni les constats d'huissier (et les vidéos associées à ces constats), ni les nouvelles conditions générales déposées par Z n'établissent que depuis le 18 juillet 2023, les algorithmes utilisés par la plateforme ne pourraient plus tenir compte de ces données de géolocalisation et appliquer une suspension ou une désactivation au livreur qui connaîtrait des retards dans ses livraisons.

⁷⁵ Sous réserve de la description unilatérale que Z donne de son algorithme de dispatch.

⁷⁶ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 38.

⁷⁷ En vigueur à partir du 12 juillet 2020, voir annexe 6 de Z.

⁷⁸ Article 13, c. des conditions générales.

30. Quant à l'algorithme de dispatch, il ressort de la description qu'en donne Z que celui-ci ne concerne que les décisions d'attribution des courses, à savoir l'attribution des commandes entrantes à tel ou tel coursier. Il ne traite pas des décisions de suspension ou de désactivation en tant que telles.

31. Le deuxième critère est rencontré.

Troisième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail* ».

32. M. X se réfère aux travaux parlementaires qui citent comme exemple, à propos de ce critère, l'obligation de délivrer le colis d'une certaine manière ou d'avertir la plateforme selon un processus prédéterminé que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception⁷⁹.

Il fait valoir que la plateforme impose au livreur de très nombreuses règles, instructions, consignes. Il se réfère notamment aux instructions qui figurent dans une capture d'écran qu'il dépose⁸⁰, et dont il ressort que, lorsque le consommateur est introuvable ou en retard, et pour autant que la commande ne soit pas marquée comme « *à laisser à la porte* », le livreur doit essayer d'appeler le client ou de lui envoyer un message « *au moins 2 fois* » ; il est précisé que pendant l'appel, le livreur doit attendre « *au moins 10 secondes* », et que si le client ne répond pas, le livreur doit attendre « *8 minutes tout en lançant un minuteur* » ; ce n'est qu'une fois que le compte à rebours de l'application est terminé que la commande peut être marquée comme « *impossible à livrer* ».

33. Z fait valoir que ces instructions, dont l'utilisation d'un minuteur, ne sont nullement obligatoires et visent à protéger le coursier contre d'éventuels clients malhonnêtes qui prétendraient ne pas avoir reçu la commande.

34. La Commission observe que la procédure à suivre mentionnée ci-dessus est décrite de façon très détaillée et qu'au bas de ces instructions, il est stipulé : « *nous vous garantissons que le montant de la livraison vous sera entièrement payé si vous suivez ces étapes* ».

La liberté du livreur est donc très relative, le seul moyen pour lui de s'assurer du paiement de la livraison étant de se conformer ces instructions.

35. L'obligation faite au livreur, lorsque la plateforme le décide (et donc de façon, il est vrai, non systématique), d'introduire un code donné par le client lors de la clôture de la commande participe également de cette limitation de la liberté dans l'exécution du travail.

L'obligation qui peut être imposée au livreur de se prendre en photo pendant qu'il exécute une livraison et l'impossibilité pour le livreur de modifier la photo de son profil, qui est la seule image du livreur visible pour les clients et les restaurants, sans autorisation de la plateforme⁸¹ (ce qui n'est pas contesté) constituent également des restrictions dans la manière d'exécuter le travail.

Il en va de même de l'obligation d'encoder préalablement dans l'application tout véhicule autre que celui déclaré initialement lorsque le livreur souhaite changer de véhicule. L'utilisation d'un véhicule non enregistré sur le compte peut d'ailleurs entraîner une restriction de l'accès à l'application⁸².

L'algorithme de dispatch tel qu'il est décrit par Z permet également aux restaurants d'exclure les commandes groupées ou le groupement de commandes provenant de différents restaurants, et de bloquer certains

⁷⁹ Exposé des motifs, Doc. Parl., Ch., n° 55-2810/001, p. p. 37.

⁸⁰ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 15.

⁸¹ Annexe 4 déposée par le demandeur, p.1 et 3.

⁸² Articles 13. d. et 6. g. des conditions générales.

types de véhicules⁸³. En intégrant ces contraintes, l'algorithme limite la liberté du livreur dans la manière d'exécuter sa prestation.

36. Les explications avancées par Z pour justifier ces différentes mesures n'enlèvent rien au fait qu'elles restreignent la liberté du livreur dans la manière d'exécuter le travail et ne sont pas pertinentes pour apprécier si le troisième critère est rempli.

37. Le fait que la plateforme procède à l'émission des factures et des reçus au nom du livreur et verse elle-même le montant de ces factures sur le compte du livreur limite également la liberté du livreur dans la manière d'exécuter son travail⁸⁴. Comme l'a relevé la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 21 décembre 2023, un tel système de facturation inversée dépossède le coursier d'un volet de l'organisation de son travail.

38. Le troisième critère est rencontré.

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

39. Z fixe unilatéralement le prix de la course et ne permet pas au livreur de négocier un prix plus élevé.

Z ne permet donc pas au livreur de fixer le prix de la prestation comme peut normalement le faire un travailleur indépendant.

Z fait valoir :

- que le coursier connaît ce prix à l'avance et décide librement de quelle prestation effectuer ;
- que le coursier est libre d'exercer autant de prestations qu'il le souhaite ;
- que la plateforme ne peut limiter les revenus du livreur dans la mesure où celui-ci est libre d'exercer autant de prestations qu'il le souhaite, peut recevoir des pourboires et peut également développer sa propre clientèle et travailler pour d'autres entreprises plateformes.

Ces considérations n'enlèvent rien au fait que le prix de la livraison est fixé unilatéralement par la plateforme en dehors de toute possibilité de négociation, ce qui limite inévitablement le niveau des revenus du livreur, qu'il s'agisse du revenu de chaque prestation ou du revenu global que le livreur souhaite atteindre sur une certaine période.

40. Ce critère est rencontré.

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

41. Il ressort de l'article 6. e. des conditions générales que Z n'exige pas que ses livreurs portent des vêtements ou des sacs revêtus de sa marque et qu'ils sont libres d'utiliser l'équipement qu'ils souhaitent, en ce compris des vêtements et/ou des sacs revêtus de la marque de concurrents.

⁸³ Annexe 7 déposée par Z.

⁸⁴ Articles 2. b. et 9 des conditions générales.

Il est également stipulé que Z « *ne peut pas vous obliger à vous conformer à des règles contraignantes relatives à votre apparence ou au comportement à adopter envers le bénéficiaire des Services de Livraison.* »

42. Il ressort cependant de la capture d'écran déposée par M. X et déjà évoquée lors de l'examen du deuxième critère que le livreur risque de perdre l'accès à son compte s'il ne respecte pas les demandes spécifiques du restaurant partenaire⁸⁵. Le respect de la demande du restaurant est ainsi érigée en règle contraignante concernant l'exécution du travail.

Cette capture d'écran renvoie à la Charte de la communauté Z. La Commission renvoie aux développements relatifs au deuxième critère en ce qui concerne la problématique de l'abrogation de ce document. La Commission rappelle que cette capture d'écran est datée du 18 décembre 2023 et est donc postérieure à l'entrée en vigueur des nouvelles conditions générales.

À défaut pour la Commission de pouvoir disposer d'une expertise indépendante, il ne lui est pas possible de s'assurer que les conditions générales correspondent nécessairement au fonctionnement des algorithmes utilisés par la plateforme. La Commission ne dispose pas non plus de la possibilité de mandater un expert, comme pourrait le faire une juridiction du travail, pour l'éclairer sur les aspects techniques du recours à des algorithmes dans l'organisation du travail.

43. La Commission a en outre constaté lors de l'examen du 3^{ème} critère que l'algorithme de dispatch tenait compte de certaines exigences des restaurants en ce qui concerne l'exclusion de certains types de commandes ou de véhicules, ce qui implique que le livreur doit se conformer à ces exigences pour être susceptible de se voir proposer la prestation.

44. Il ressort par ailleurs des conditions générales qu'il est interdit au livreur, pour des raisons de confidentialité, de contacter un utilisateur ou d'utiliser de quelque manière les informations reçues à son sujet (sauf accord exprès de celui-ci) pour toute autre raison que la fourniture des services de livraison régis par ces mêmes conditions.

Il s'agit d'une règle contraignante concernant le comportement à l'égard du destinataire du service.

45. L'interdiction d'utiliser un véhicule qui n'aurait pas été préalablement encodé dans l'application constitue également une règle contraignante concernant l'exécution du travail⁸⁶.

46. Ces éléments suffisent pour constater que le critère est rencontré.

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

47. M. X fait valoir que la plateforme détermine à quel(s) livreur(s) sont attribuées en priorité les propositions de livraison et que la plateforme détermine unilatéralement le prix offert pour une livraison, selon des critères qui ne sont pas connus des livreurs.

48. Z réplique qu'il n'existe pas de mécanisme de priorité et que les propositions de course ne sont pas attribuées sur base d'un quelconque mécanisme de contrôle ou d'évaluation de la prestation mais sont basées sur des paramètres tels que la localisation du coursier, l'horaire d'arrivée estimé au restaurant, la distance de livraison (distance restaurant / consommateur), le véhicule utilisé, le temps d'attente, etc., comme indiqué dans la description de l'algorithme de dispatch⁸⁷ ; le prix de la course serait proposé de

⁸⁵ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 9.

⁸⁶ Articles 13. d. et 6. g. des conditions générales.

⁸⁷ Annexe 7 déposée par Z.

manière générale sur base des pratiques du marché, sans égard à une quelconque information recueillie ou à un contrôle de la prestation.

49. La Commission s'estime insuffisamment informée sur ce critère, dans la mesure où :

- M. X ne se réfère à aucune pièce quelconque,
- la description de l'algorithme de dispatch produite par Z ne présente pas de valeur probante particulière,
- aucune expertise indépendante concernant le fonctionnement de cet algorithme n'est produite.

Étant donné qu'un nombre suffisant de critères sont rencontrés pour que joue la présomption de l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, la Commission n'estime pas utile de se prononcer sur ce critère et n'ira pas plus loin dans son examen.

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

50. Il n'est pas contesté que Z interdit le remplacement du livreur ou le recours par celui-ci à des sous-traitants, ce qui suffit pour considérer que ce critère est rempli. Cette restriction n'est pas imposée par la loi. Les explications apportées par Z pour justifier cette restriction (à savoir lutter contre le travail illégal) ne permettent pas une autre conclusion.

Huitième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme*. »

51. Les conditions générales ne contiennent pas de telles restrictions. Même si la possibilité de se constituer une clientèle en dehors de la plateforme paraît très théorique, la Commission estime que ce critère n'est pas rempli.

Conclusion quant aux critères de présomption

52. Les critères 2, 3, 4, 5, et 7 sont rencontrés.

53. La relation de travail est donc présumée jusqu'à preuve du contraire être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

Renversement de la présomption ?

54. Suivant l'article 337/3, § 3, de la loi-programme, « *la présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi* ».

Ces critères généraux énumérés à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme sont :

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

55. Les critères généraux sont envisagés ici en tant que moyen de renverser la présomption. La présomption de contrat de travail ne peut donc être renversée que sur la base d'éléments excluant l'existence d'un contrat de travail⁸⁸.

Les travaux parlementaires⁸⁹ confirment cette approche :

« La plateforme doit avoir la possibilité de renverser cette présomption en démontrant qu'il n'y a pas de lien d'autorité.

La charge de la preuve lui en incombera et elle sera ainsi amenée à lever le voile sur sa gestion algorithmique. »

Il appartient donc à la partie qui entend renverser la présomption d'établir l'existence de tels éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La volonté des parties

56. Les conditions générales de Z constituent le seul document contractuel, à défaut de convention écrite individuelle. Ces conditions n'envisagent le livreur qu'en tant qu'entrepreneur indépendant et excluent tout contrat de travail⁹⁰. L'accès à l'application « *coursier* », et donc la possibilité d'obtenir un compte et de commencer à travailler pour la plateforme, est subordonné à l'acceptation de ces conditions générales, sans possibilité de discussion quant à la qualification (indépendante ou salariée) de la relation.

57. M. X expose avoir choisi de travailler sous le régime fiscal de l'économie collaborative (ce qui n'est pas contesté) et n'avoir eu d'autre choix que d'accepter les conditions générales de la plateforme, qui imposent le statut d'indépendant même lorsque le livreur preste sous ce régime.

M. X émet des doutes quant à cette qualification, ce qui l'a amené à saisir la Commission.

58. La volonté de M. X était donc essentiellement de travailler en dehors de tout statut social grâce au régime de l'économie collaborative, possibilité rendue incertaine pour les travailleurs des plateformes par l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

En soi, le choix du régime de l'économie collaborative n'implique aucune conséquence quant à la nature salariée ou indépendante de l'activité.

Dans ce contexte, la volonté des parties est incertaine, le seul fait d'avoir accepté les conditions générales de la plateforme ne suffisant pas à établir la volonté commune des parties (et pas seulement de Z) de se situer en-dehors d'une relation de travail salarié.

La liberté d'organisation du temps de travail

59. Z soutient que le livreur est entièrement libre de se connecter à l'application et d'accepter ou non des propositions de livraison quand il le souhaite, et que cette liberté ne s'accompagne d'aucune contrainte quant à un nombre de livraisons à effectuer, à une durée de connexion ou au délai dans lequel la livraison doit être effectuée.

60. M. X fait valoir que, si le livreur choisit effectivement quand il se connecte à la plateforme, seule la plateforme décide (en fonction de critères opaques pour les livreurs) quel livreur reçoit une proposition de livraison et à quel moment ; ce n'est que quand une proposition de livraison est acceptée que le livreur commence à travailler et à pouvoir toucher un revenu ; c'est donc bien la plateforme et uniquement la plateforme qui décide quand le livreur travaille contre rémunération.

⁸⁸ Cass. (3^e ch.), 16 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 394.

⁸⁹ 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. 55.

⁹⁰ Article 5 des conditions générales.

61. La Commission rappelle que, selon la Cour de cassation :

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

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

Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée »⁹¹.

62. La liberté du travailleur de se connecter et de pouvoir refuser la prestation proposée n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail et n'est donc pas en soi incompatible avec la présomption de contrat de travail.

63. La Commission constate que le fonctionnement de l'application impose au livreur qui souhaite effectuer des livraisons, une fois celui-ci connecté, des temps d'attente sur lesquels il n'a aucune maîtrise. C'est l'application qui assigne chaque proposition de livraison au coursier déterminé par l'algorithme. Le livreur ne peut exercer aucune influence sur le moment auquel une course lui sera proposée, ni sur le nombre de propositions de courses qu'il recevra pendant sa durée de connexion, et il n'a en outre aucune vue de l'offre de livraisons émises pendant qu'il est connecté. Ce fonctionnement de l'application lui impose une disponibilité accrue s'il souhaite pouvoir effectuer des livraisons et en percevoir un revenu, ce qui limite sa liberté d'organiser son temps de travail⁹².

64. Même en se rendant dans une zone de forte affluence que lui renseigne l'application, le livreur n'a aucune garantie ni aucune certitude quant au nombre de courses qui lui seront proposées ni quant au moment où elles apparaîtront.

65. L'application supervise l'offre et la demande de courses et détermine à quel livreur telle commande entrante sera proposée. Elle ne se limite pas à permettre cette mise en relation mais associe elle-même, pour chaque commande, le client et le livreur désigné. La référence faite dans les conditions générales⁹³ à un contrat qui serait conclu entre le livreur et le client paraît ainsi relever d'une fiction, les consommateurs et les livreurs ne disposant pas de la liberté de choisir leur « *cocontractant* »⁹⁴.

66. Le fonctionnement de l'application garantit à la plateforme une réserve de main-d'œuvre disponible en permanence, ce qui a nécessairement des répercussions sur la liberté des livreurs d'organiser leur temps de travail, ceux-ci n'ayant d'autre choix que de rester à disposition de la plateforme en attendant que des livraisons leur soient proposées, sans aucune prévisibilité et sans aucune garantie d'en recevoir.

Un livreur ne peut pas organiser son temps de travail en se fondant sur une estimation, même approximative, du nombre de courses qu'il pourra obtenir et du moment auquel ces courses lui seront proposées. Il ne lui est pas possible d'augmenter son volume de livraisons en fidélisant certains clients ou en développant un courant d'affaires avec des restaurants, comme pourrait le faire normalement un travailleur indépendant. Ses compétences entrepreneuriales n'ont aucune influence sur l'attribution des offres⁹⁵.

⁹¹ Cass., 18 octobre 2010, R.G. n° S. 10.0023.N.

⁹² Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

⁹³ Articles 2. a. et 4 des conditions générales en vigueur depuis le 18 juillet 2023 (annexe 4 de Z).

⁹⁴ Sous réserve de la possibilité donnée au livreur de bloquer un client prévue à l'article 7. d. des conditions générales.

⁹⁵ Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

L'impossibilité de négocier le prix de la course le contraint à encore plus de disponibilité s'il entend atteindre un certain niveau de revenu.

67. Au vu de ces éléments, il n'apparaît pas que les livreurs, à partir du moment où ils se connectent à l'application, disposeraient de la liberté d'organiser leur temps de travail qui est normalement celle d'un travailleur indépendant.

68. La Commission estime que Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

69. L'examen des critères de présomption⁹⁶ a mis en lumière un certain nombre de limitations à la liberté des livreurs dans la manière d'exécuter le travail :

- a) procédure très précise à suivre lorsque le client n'est pas trouvé,
- b) obligation d'introduire un code lors de la clôture de la commande,
- c) obligation de se prendre en photo pendant la livraison,
- d) obligation de donner une photo de profil sans pouvoir la changer sauf autorisation,
- e) interdiction d'utiliser un véhicule non enregistré,
- f) exigences des restaurants rendues obligatoires ou mises en œuvre par l'algorithme de dispatch,
- g) système de facturation inversée,
- h) interdiction de contacter un utilisateur,
- i) interdiction de se faire remplacer et de faire appel à des sous-traitants⁹⁷.

Ces limitations interviennent alors même que la prestation du livreur, par sa nature peu complexe et largement standardisée, ne laisse place qu'à une très faible liberté d'organisation, cette prestation se limitant à transporter un repas ou un colis alimentaire d'un point A à un point B.

La mention contenue dans les conditions générales⁹⁸ selon laquelle « *Z ne peut pas restreindre votre liberté d'organiser votre travail* » ne correspond donc pas à la réalité.

70. Le livreur qui utilise l'application intègre un service créé et organisé par la plateforme, qui n'existe que grâce à celle-ci, dans lequel il ne se constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation⁹⁹. Les conditions pour obtenir et conserver l'accès à l'application sont fixées unilatéralement par la plateforme, qui en contrôle le respect en exigeant la production de toute une série de documents (licences, permis, approbations et autorisations requises concernant l'activité et le véhicule, assurances,...) et en imposant au livreur de se soumettre à toutes les étapes d'une procédure de vérification de ces documents, qui peut aussi porter sur « *ses antécédents* ». Le respect de ces exigences et procédures de contrôle conditionne l'accès à l'application et leur méconnaissance peut entraîner une restriction de cet accès ou la désactivation du compte¹⁰⁰.

71. Bien que les conditions générales stipulent que Z ne contrôle pas ses livreurs¹⁰¹, elles montrent que Z dispose du pouvoir très largement discrétionnaire de restreindre temporairement l'accès à l'application, notamment lorsqu'il existe « *un soupçon sérieux que vous ne remplissez pas vos obligations* »¹⁰², et de résilier la relation de travail « *sans motif et à tout moment* », et donc sans limitation quant aux types de motifs qui peuvent fonder cette résiliation. Les conditions générales ne fournissent en tout cas pas d'informations

⁹⁶ critères 3, 5 et 7.

⁹⁷ critères 3, 5 et 7.

⁹⁸ Article 7. e. des conditions générales.

⁹⁹ Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

¹⁰⁰ Article 6 des conditions générales.

¹⁰¹ Article 7. a. des conditions générales.

¹⁰² Article 13 d. des conditions générales ; voir également l'article 6 d.

utiles sur les situations qui peuvent donner lieu à une désactivation du compte, lesquelles sont laissées à la discrétion de la plateforme. Les conditions générales précisent tout au plus que la résiliation s'accompagne d'un « *préavis de 30 jours exposant les raisons de cette résiliation* », ce délai de préavis n'étant pas applicable lorsque le livreur a enfreint les conditions générales ou lorsque son comportement « *est assimilable à une fraude* »¹⁰³. Z déclare qu'il déconnecte par exemple les livreurs de la plateforme lorsqu'ils dépassent un certain taux d'annulations de course après réception de la commande (annulation qui peut résulter d'un problème technique du moyen de transport ou du smartphone du livreur ou d'un comportement imputable à celui-ci). Le taux de ce type d'annulations qui provoque une sanction n'est pas communiqué aux livreurs par Z.

72. La possibilité de suivre en temps réel la progression du livreur, de collecter et de conserver ses données de géolocalisation, de les traiter en vue de finalités définies très largement, combinée à un pouvoir de résiliation unilatérale très largement discrétionnaire, rendent possible un suivi et un contrôle permanent de la prestation, ainsi que la commission l'a relevé lors de l'examen du deuxième critère.

73. Z ne rapporte pas d'éléments convaincants qui établiraient que les données relatives à la géolocalisation ou d'autres données liées par exemple à l'évaluation des coursiers par les clients ou par les restaurants, ne seraient pas utilisées par ses algorithmes aux fins de permettre une forme de surveillance pouvant aboutir à une sanction sous forme de restriction à l'accès à l'application ou de désactivation du compte. Z fait usage d'une fonctionnalité dénommée RideCheck qui lui permet d'envoyer en temps réel un message au coursier pour savoir si « *tout va bien ?* » lorsqu'une anomalie est détectée durant la livraison. Cette fonctionnalité qui est présentée par Z comme une assistance technique au livreur en cas de problème constitue également un contrôle constant de son activité.

Ici encore, Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

Décision de la Commission

74. Compte tenu de ce qui précède, la relation de travail entre M. X et Z est présumée être une relation de travail salariée, et Z ne rapporte pas la preuve contraire. La relation de travail doit par conséquent être requalifiée en relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance électronique du 22/04/2024 à laquelle siégeaient :

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

Le Président,
Jérôme MARTENS

¹⁰³ Article 13 c. des conditions générales.

6.6. Dossier n° 269 – Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (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

1. Par un formulaire de demande reçu le 28 décembre 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail avec Z, pour des prestations de livreur. Ce formulaire était accompagné d'une note et des annexes suivantes :

- les nouvelles conditions générales d'utilisation applicables aux livreurs à partir du 18 juillet 2023 ;
- la « charte de la communauté » Z ;
- des captures d'écran Z ;
- des captures d'écran et e-mails propres à M. X.

2. Le 12 janvier 2024, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.

3. Le 12 janvier 2024, 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 et les pièces suivantes :

- un aperçu du compte de X ;
- un procès-verbal de constat du 8 février 2024 établi par un huissier qui a suivi un coursier durant une matinée ; Z a également communiqué des liens vers des vidéos illustrant ces constats ;
- une notification « *Quel est l'impact de la satisfaction sur les notes* » ;
- un e-mail « *Vous n'avez pas livré une commande* » ;
- les conditions générales applicables aux coursiers ;
- le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21 décembre 2022 ;
- les conditions générales applicables aux coursiers jusqu'au 17 juillet 2023 ;
- un document expliquant le fonctionnement de l'algorithme de Dispatch ;
- une notification « *Un sac plus grand = une livraison au top de la protection !* ».

5. À l'audience du 1^{er} mars 2024, M. Y a informé la Commission que M. X se désistait de sa demande. La Commission prend acte du désistement de l'intéressé.

Décision de la Commission

6. Compte tenu de ce qui précède, la Commission administrative prend acte du désistement de M. X.

Ainsi décidé à la séance électronique du 22/04/2024 à laquelle siégeaient :

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

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.7. Dossier n° 270 - Secteur d'activité : Autres activités de poste et de courrier (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 28 décembre 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail avec Z, pour des prestations de livreur. Ce formulaire était accompagné d'une note et des annexes suivantes :

- les nouvelles conditions générales d'utilisation applicables aux livreurs à partir du 18 juillet 2023 ;
- la « charte de la communauté » Z ;
- des captures d'écran Z ;
- des captures d'écran et e-mails propres à M. X.

2. Le 12 janvier 2024, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.

3. Le 12 janvier 2024, 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 et les pièces suivantes :

- un aperçu du compte de X ;
- un procès-verbal de constat du 8 février 2024 établi par un huissier qui a suivi un coursier durant une matinée ; Z a également communiqué des liens vers des vidéos illustrant ces constats ;
- les conditions générales applicables aux coursiers ;
- le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21 décembre 2022 ;
- les conditions générales applicables aux coursiers jusqu'au 17 juillet 2023 ;
- un document expliquant le fonctionnement de l'algorithme de Dispatch ;
- une notification « *Un sac plus grand = une livraison au top de la protection !* ».

5. À l'audience du 1^{er} mars 2024, ont été entendus :

- M. X, assisté de M. Y ;
- Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.

L'objet de la demande de M. X

6. M. X expose qu'il exerce depuis février 2022 la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si l'obligation faite par la plateforme de s'inscrire comme indépendant¹⁰⁴ est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.

Il demande à la Commission de rendre une décision sur la nature de sa relation de travail.

¹⁰⁴ Et ce, indépendamment du choix ou non du régime de l'économie collaborative.

Recevabilité

7. Z conteste la recevabilité de la demande et fait valoir que la relation de travail a débuté depuis plus d'un an (article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006), M. X s'étant inscrit sur la plateforme Z pour la première fois en date du 20 octobre 2021¹⁰⁵.

8. Suivant l'article 338 de la loi-programme :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

9. Hormis le délai d'un an après le début de la relation de travail, l'article 338 de la loi-programme ouvre d'autres possibilités pour introduire une demande devant la Commission.

10. M. X invoque la possibilité d'introduire une demande dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur (le 01.01.2023) de la présomption prévue à l'article 337/3 de la loi programme. Il déplore que cette possibilité n'existe que pour les demandes conjointes.

Il ressort de la lecture de l'article 338, § 2, que ce délai n'est applicable qu'en cas de demande conjointe.

Il appartiendra, le cas échéant, au tribunal du travail d'interroger la Cour constitutionnelle au sujet de cette différence de traitement.

11. M. X se réfère également la possibilité ouverte par l'article 338 d'introduire une demande « *dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail* ».

Comme nouvel élément, il invoque :

- la nouvelle présomption introduite à l'article 337/3 de la loi-programme du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ;
- les nouvelles CGU (Conditions générales d'utilisation) introduites par Z et applicables à partir du 18.07.2023 ;
- l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023 concernant F.

12. Compte tenu de sa mission consistant à procurer aux parties une meilleure sécurité juridique, la Commission estime que ces éléments doivent être considérés comme des éléments nouveaux de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

¹⁰⁵ Annexe 1 déposée par Z.

13. Z conteste que ses nouvelles conditions générales puissent constituer un élément nouveau de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. Z fait valoir que ses nouvelles conditions générales (qui remplacent la Charte de la Communauté Z) ne font que confirmer le caractère indépendant de la relation de travail, et qu'elles ne pourraient valoir comme élément nouveau que si elles allaient dans un sens opposé à cette qualification.

La Commission ne partage pas la position de Z.

Pour ouvrir un nouveau délai d'un délai d'un an permettant de saisir la Commission, le nouvel élément doit seulement être « *de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail* ». Au stade de la recevabilité, le demandeur ne doit pas établir que ce nouvel élément conduit effectivement à requalifier la relation de travail, ce qui relève de l'examen de la demande au fond.

L'établissement de nouvelles conditions générales doit donc être considéré comme un élément nouveau au sens de l'article 338.

De plus, la Commission ne s'est pas prononcée sur la relation de travail ici en cause avant l'entrée en vigueur de ces nouvelles conditions. Elle ne peut donc partir du principe que celle-ci était nécessairement de nature indépendante.

14. Quant à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023, il s'agit du premier arrêt d'une Cour du travail se prononçant sur la nature d'une relation de travail entre un livreur et une plateforme. Il doit à ce titre être pris en considération en tant qu'élément nouveau au sens de l'article 338.

15. La demande de M. X est donc recevable.

Examen de la demande

Examen de la demande au regard de la présomption prévue à l'article 337/3 de la loi programme

16. M. X fonde sa demande sur la 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 considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).

17. Z estime qu'aucun de ces critères n'est rencontré. Z ne conteste cependant pas être une « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » au sens de l'article 337/3, § 1^{er}, 1^o de la loi-programme. Selon cette disposition, la « *plateforme numérique donneuse d'ordres* » se définit comme suit : « *le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées (...)* ».

18. Suivant l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire être exécutées dans les liens d'un contrat de travail lorsque qu'au moins trois des huit critères ou deux des cinq derniers critères cités par cet article sont remplis.

La Commission examine ci-après ces différents critères.

Premier critère : « *l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités* ».

19. M. X admet que ce critère n'est pas rempli.

Deuxième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base* ».

20. M. X fait valoir que le livreur est, dès qu'il se connecte à l'application, géolocalisé par la plateforme, y compris lorsqu'il n'a pas encore de livraison ou entre les livraisons, et que ces données permettent tant au restaurateur qu'au client de suivre pas à pas la position du livreur, ce qui irait bien au-delà du « *service de base* ».

M. X dépose une capture d'écran dont il ressort que les données de géolocalisation sont utilisées systématiquement et en temps réel par la plateforme au cours de chaque livraison, ce qui permet au client de suivre la progression du livreur et d'être informé d'un éventuel retard dans la livraison¹⁰⁶.

M. X soutient également que la plateforme n'a pas besoin de conserver les données de géolocalisation des livreurs si elle se limite au bon fonctionnement de son service de base. Il se réfère à la déclaration de confidentialité et considère que celle-ci ne se limite pas à collecter les données aux seules fins du bon fonctionnement de son service.

21. Z soutient que son utilisation des données de géolocalisation ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire au bon fonctionnement de ses services de base et que ces données ne sont pas utilisées à des fins de contrôle ou de surveillance.

Z fait en particulier valoir :

- que la collecte des données de géolocalisation se justifie par le modèle de la plateforme (et sa raison d'utilisation), lequel comporte la possibilité pour le client d'avoir une idée précise de l'état d'avancement de sa commande, et qu'il est également important pour le restaurateur de connaître la position du livreur afin de pouvoir organiser au mieux la gestion des commandes qu'il reçoit ;
- que les coursiers sont libres de choisir leur itinéraire et même d'aller dans l'itinéraire opposé de celui affiché par l'application, ce qui ressortirait du constat d'huissier et serait confirmé par les Conditions Générales des coursiers, lesquelles stipulent qu'aucune conséquence n'est attachée à l'itinéraire choisi (article 7. d.) ;
- qu'aucun délai de livraison n'est imposé aux livreurs, ce qui ressortirait également du constat d'huissier ;
- que le document explicitant l'algorithme de dispatch précise expressément que l'algorithme ne prend pas en considération un quelconque taux d'acceptation, un quelconque classement ou un quelconque mécanisme d'évaluation de la performance dans le cadre de la répartition des propositions de courses.

22. Ni la loi ni les travaux parlementaires ne définissent la notion de « *services de base*¹⁰⁷ ».

Suivant ses explications, Z a pour objectif de « *mettre en relation des restaurants, des coursiers et des particuliers, en vue de la livraison de repas préparés par les restaurants et commandés par les particuliers*¹⁰⁸. »

Les conditions générales décrivent les services de Z comme suit :

« 2. Services Z.

Z fournit les services suivants :

c) vous mettre en relation avec les Clients avec lesquels vous passez un contrat pour la fourniture de Services de Livraison ;

(...)¹⁰⁹. »

¹⁰⁶ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 16.

¹⁰⁷ Les travaux parlementaires de la loi du 3 octobre 2022 citent comme exemple d'utilisation de la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement des services de base « *la plateforme qui utilise la géolocalisation pour identifier des travailleurs qui participent à une manifestation, ...* » (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. 8).

¹⁰⁸ Observations du 12 février 2024, p. 10.

¹⁰⁹ Article 2. a. des conditions générales en vigueur depuis le 18 juillet 2023 (annexe 4 de Z).

Ce service peut être considéré comme le service de base proposé par la plateforme.

23. Selon la déclaration de confidentialité à laquelle M. X se réfère :

« Z utilise des données pour proposer aux utilisateurs des produits et des services (transport, livraison et autres) pratiques et fiables. Nous utilisons également ces données :

- pour améliorer la sûreté et la sécurité de nos services et des utilisateurs,*
- pour l'assistance client,*
- pour la recherche et le développement,*
- pour permettre aux utilisateurs de communiquer entre eux,*
- pour le marketing et la publicité,*
- pour envoyer des communications non promotionnelles aux utilisateurs,*
- dans le cadre d'actions en justice¹¹⁰. »*

Il ressort de ce document que l'utilisation des données (ce qui inclut les données de géolocalisation) est conçue de façon très large. Les différentes finalités énoncées ne se limitent pas au service de base consistant à mettre en relation des livreurs et des consommateurs en vue de fournir à ces derniers un service de livraison de repas. Elles incluent des finalités telles que la recherche et le développement, le marketing et la publicité. Il ressort également des conditions générales que Z recueille, utilise et divulgue des données concernant les livreurs, notamment leurs données de géolocalisation, et peut partager des données agrégées avec certains partenaires à des fins commerciales liées à son application¹¹¹.

Si l'accumulation des données de géolocalisation et le traitement automatisé de celles-ci, notamment dans l'organisation de l'activité des livreurs, est au cœur du modèle de Z, cela n'implique pas que tout traitement de ces données relèverait du service de base offert aux utilisateurs.

24. En outre, les finalités reprises dans la déclaration de confidentialité n'excluent pas que les données de géolocalisation soient utilisées pour surveiller l'exécution de la prestation. Sur la capture d'écran issue du site internet de Z déposée par M. X¹¹², il est précisé qu'une suspension (temporaire) ou une désactivation (définitive) peut être appliquée au livreur lorsque celui-ci ne respecte pas certaines règles, dont notamment celle-ci : *« se mettre en route dès la commande prise en charge au restaurant et emprunter le chemin le plus court pour se rendre chez le consommateur »*.

Z soutient que ce document n'est plus d'actualité dans la mesure où la *Charte de la Communauté Z* dont il est issu n'est plus en vigueur depuis le 18 juillet 2023, date d'entrée en vigueur des nouvelles conditions générales.

La Commission observe néanmoins que la capture d'écran est datée du 18 décembre 2023 et est donc postérieure au 18 juillet 2023.

Z soutient, sans toutefois l'établir, que le contenu de la capture d'écran résulterait d'un retard dans l'adaptation de son site internet.

Les anciennes conditions générales stipulaient que le livreur s'engageait à se conformer à la *Charte de la communauté Z* et que son accès à l'application pouvait être limité ou désactivé, *« à tout instant et à la seule discrétion de Z »*, si le livreur ne remplissait pas les conditions prévues par cette charte.

Cette Charte était définie comme étant *« les lignes directrices, telles que mises à jour de temps à autre, qui dictent les attentes de tous les utilisateurs de l'Application Z, en ce inclus les Clients, les Commerçants et les Coursiers. »*

¹¹⁰ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 3

¹¹¹ Articles 14 et 15 des conditions générales.

¹¹² Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 9.

Si les nouvelles conditions générales ne se réfèrent plus à ce document, il n'est pas établi que les livreurs ne devraient plus tenir compte de « *lignes directrices* » ou autres conditions mises à jour « *de temps à autre* » sans risquer de perdre leur accès à l'application.

25. La Commission n'a pas eu accès aux algorithmes utilisés par Z¹¹³ et ne peut se prononcer que sur la base des explications et des documents qui lui sont soumis. Compte tenu du caractère nécessairement peu transparent de l'utilisation des algorithmes, la seule abrogation de conditions reprises auparavant dans un document contractuel ne paraît pas suffisante pour établir que l'accès à l'application ou les modalités d'attribution des courses ne seraient désormais en aucune manière tributaires de l'efficacité avec laquelle un livreur effectue ses livraisons. Un tel fonctionnement de l'application paraîtrait difficilement compatible avec le bon fonctionnement du service de base et avec la recherche d'efficacité et de gain de temps mise en avant dans la description de l'algorithme de dispatch et qui semble être au cœur du modèle de Z.

26. La collecte des données de géolocalisation ouvre en tout cas une très large possibilité de surveillance sur la façon dont un livreur effectue sa prestation, indépendamment de l'exercice effectif de cette surveillance. Comme le précise l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, « *les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle "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. 4 février 2013, S110051F-S110154F).¹¹⁴ »

27. Indépendamment de l'abrogation de la *Charte de la communauté Z*, et même si les nouvelles conditions générales permettent effectivement au livreur de choisir l'itinéraire et d'utiliser le système de navigation ou GPS de son choix, la Commission observe :

- que les anciennes conditions générales¹¹⁵ ne contenaient pas de restriction explicite sur ce point ;
- que selon les nouvelles conditions générales, l'accès à l'application peut être résilié par la plateforme, de façon très discrétionnaire, « *sans motif et à tout moment* », moyennant un préavis de 30 jours exposant les raisons de cette résiliation, ce préavis n'étant pas applicable lorsque le livreur a enfreint les conditions générales ou lorsqu'il « *(augmente) délibérément la durée ou la distance d'une livraison* » (ce comportement étant assimilé à une fraude)¹¹⁶, ce qui implique la possibilité d'un contrôle de la prestation au moyen des données de géolocalisation ;
- qu'en tout état de cause, rien n'exclut que la plateforme puisse encore actuellement, en dehors des cas de fraude suspectée ou avérée, suspendre ou déconnecter un livreur dont il apparaîtrait, après analyse des données relatives à ses livraisons et donc de ses données de géolocalisation, qu'il connaît des retards répétés dans ses livraisons.

28. Les constats effectués par l'huissier de justice mandaté par Z ne contredisent pas valablement cette appréciation. Ils montrent que le livreur suivi le jour du constat (pendant environ deux heures) a pu choisir un itinéraire autre que celui proposé, utiliser une autre application de navigation (Google), ou faire une pause de quelques minutes pendant l'exécution d'une livraison sans que cela ne suscite de réaction de l'application, même si le temps de trajet initialement estimé pour cette livraison a pu être « *éventuellement dépassé* ». Ces constats ne renseignent pas sur l'utilisation à plus long terme des données de géolocalisation des livreurs, notamment en cas de retards régulièrement observés dans l'exécution des livraisons.

29. Ni les constats d'huissier (et les vidéos associées à ces constats), ni les nouvelles conditions générales déposées par Z n'établissent que depuis le 18 juillet 2023, les algorithmes utilisés par la plateforme ne pourraient plus tenir compte de ces données de géolocalisation et appliquer une suspension ou une désactivation au livreur qui connaîtrait des retards dans ses livraisons.

¹¹³ Sous réserve de la description unilatérale que Z donne de son algorithme de dispatch.

¹¹⁴ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 38.

¹¹⁵ En vigueur à partir du 12 juillet 2020, voir annexe 6 de Z.

¹¹⁶ Article 13, c. des conditions générales.

30. Quant à l'algorithme de dispatch, il ressort de la description qu'en donne Z que celui-ci ne concerne que les décisions d'attribution des courses, à savoir l'attribution des commandes entrantes à tel ou tel coursier. Il ne traite pas des décisions de suspension ou de désactivation en tant que telles.

31. Le deuxième critère est rencontré.

Troisième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail* ».

32. M. X se réfère aux travaux parlementaires qui citent comme exemple, à propos de ce critère, l'obligation de délivrer le colis d'une certaine manière ou d'avertir la plateforme selon un processus prédéterminé que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception¹¹⁷.

Il fait valoir que la plateforme impose au livreur de très nombreuses règles, instructions, consignes. Il se réfère notamment aux instructions qui figurent dans une capture d'écran qu'il dépose¹¹⁸, et dont il ressort que, lorsque le consommateur est introuvable ou en retard, et pour autant que la commande ne soit pas marquée comme « *à laisser à la porte* », le livreur doit essayer d'appeler le client ou de lui envoyer un message « *au moins 2 fois* » ; il est précisé que pendant l'appel, le livreur doit attendre « *au moins 10 secondes* », et que si le client ne répond pas, le livreur doit attendre « *8 minutes tout en lançant un minuteur* » ; ce n'est qu'une fois que le compte à rebours de l'application est terminé que la commande peut être marquée comme « *impossible à livrer* ».

33. Z fait valoir que ces instructions, dont l'utilisation d'un minuteur, ne sont nullement obligatoires et visent à protéger le coursier contre d'éventuels clients malhonnêtes qui prétendraient ne pas avoir reçu la commande.

34. La Commission observe que la procédure à suivre mentionnée ci-dessus est décrite de façon très détaillée et qu'au bas de ces instructions, il est stipulé : « *nous vous garantissons que le montant de la livraison vous sera entièrement payé si vous suivez ces étapes* ».

La liberté du livreur est donc très relative, le seul moyen pour lui de s'assurer du paiement de la livraison étant de se conformer ces instructions.

35. L'obligation faite au livreur, lorsque la plateforme le décide (et donc de façon, il est vrai, non systématique), d'introduire un code donné par le client lors de la clôture de la commande participe également de cette limitation de la liberté dans l'exécution du travail.

L'obligation qui peut être imposée au livreur de se prendre en photo pendant qu'il exécute une livraison et l'impossibilité pour le livreur de modifier la photo de son profil, qui est la seule image du livreur visible pour les clients et les restaurants, sans autorisation de la plateforme (ce qui n'est pas contesté) constituent également des restrictions dans la manière d'exécuter le travail.

Il en va de même de l'obligation d'encoder préalablement dans l'application tout véhicule autre que celui déclaré initialement lorsque le livreur souhaite changer de véhicule. L'utilisation d'un véhicule non enregistré sur le compte peut d'ailleurs entraîner une restriction de l'accès à l'application¹¹⁹.

L'algorithme de dispatch tel qu'il est décrit par Z permet également aux restaurants d'exclure les commandes groupées ou le groupement de commandes provenant de différents restaurants, et de bloquer certains types de véhicules¹²⁰. En intégrant ces contraintes, l'algorithme limite la liberté du livreur dans la manière d'exécuter sa prestation.

¹¹⁷ Exposé des motifs, Doc. Parl., Ch., n° 55-2810/001, p. p. 37.

¹¹⁸ Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 15.

¹¹⁹ Articles 13. d. et 6. g. des conditions générales.

¹²⁰ Annexe 6 déposée par Z.

36. Les explications avancées par Z pour justifier ces différentes mesures n'enlèvent rien au fait qu'elles restreignent la liberté du livreur dans la manière d'exécuter le travail et ne sont pas pertinentes pour apprécier si le troisième critère est rempli.

37. Le fait que la plateforme procède à l'émission des factures et des reçus au nom du livreur et verse elle-même le montant de ces factures sur le compte du livreur limite également la liberté du livreur dans la manière d'exécuter son travail¹²¹. Comme l'a relevé la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 21 décembre 2023, un tel système de facturation inversée dépossède le coursier d'un volet de l'organisation de son travail.

38. Le troisième critère est rencontré.

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

39. Z fixe unilatéralement le prix de la course et ne permet pas au livreur de négocier un prix plus élevé.

Z ne permet donc pas au livreur de fixer le prix de la prestation comme peut normalement le faire un travailleur indépendant.

Z fait valoir :

- que le coursier connaît ce prix à l'avance et décide librement de quelle prestation effectuer ;
- que le coursier est libre d'exercer autant de prestations qu'il le souhaite ;
- que la plateforme ne peut limiter les revenus du livreur dans la mesure où celui-ci est libre d'exercer autant de prestations qu'il le souhaite, peut recevoir des pourboires et peut également développer sa propre clientèle et travailler pour d'autres entreprises plateformes.

Ces considérations n'enlèvent rien au fait que le prix de la livraison est fixé unilatéralement par la plateforme en dehors de toute possibilité de négociation, ce qui limite inévitablement le niveau des revenus du livreur, qu'il s'agisse du revenu de chaque prestation ou du revenu global que le livreur souhaite atteindre sur une certaine période.

40. Ce critère est rencontré.

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

41. Il ressort de l'article 6. e. des conditions générales que Z n'exige pas que ses livreurs portent des vêtements ou des sacs revêtus de sa marque et qu'ils sont libres d'utiliser l'équipement qu'ils souhaitent, en ce compris des vêtements et/ou des sacs revêtus de la marque de concurrents.

Il est également stipulé que Z « *ne peut pas vous obliger à vous conformer à des règles contraignantes relatives à votre apparence ou au comportement à adopter envers le bénéficiaire des Services de Livraison.* »

42. Il ressort cependant de la capture d'écran déposée par M. X et déjà évoquée lors de l'examen du deuxième critère que le livreur risque de perdre l'accès à son compte s'il ne respecte pas les demandes

¹²¹ Articles 2. b. et 9 des conditions générales.

spécifiques du restaurant partenaire¹²². Le respect de la demande du restaurant est ainsi érigée en règle contraignante concernant l'exécution du travail.

Cette capture d'écran renvoie à la *Charte de la communauté Z*. La Commission renvoie aux développements relatifs au deuxième critère en ce qui concerne la problématique de l'abrogation de ce document. La Commission rappelle que cette capture d'écran est datée du 18 décembre 2023 et est donc postérieure à l'entrée en vigueur des nouvelles conditions générales.

À défaut pour la Commission de pouvoir disposer d'une expertise indépendante, il ne lui est pas possible de s'assurer que les conditions générales correspondent nécessairement au fonctionnement des algorithmes utilisés par la plateforme. La Commission ne dispose pas non plus de la possibilité de mandater un expert, comme pourrait le faire une juridiction du travail, pour l'éclairer sur les aspects techniques du recours à des algorithmes dans l'organisation du travail.

43. La Commission a en outre constaté lors de l'examen du 3^{ème} critère que l'algorithme de dispatch tenait compte de certaines exigences des restaurants en ce qui concerne l'exclusion de certains types de commandes ou de véhicules, ce qui implique que le livreur doit se conformer à ces exigences pour être susceptible de se voir proposer la prestation.

44. Il ressort par ailleurs des conditions générales qu'il est interdit au livreur, pour des raisons de confidentialité, de contacter un utilisateur ou d'utiliser de quelque manière les informations reçues à son sujet (sauf accord exprès de celui-ci) pour toute autre raison que la fourniture des services de livraison régis par ces mêmes conditions.

Il s'agit d'une règle contraignante concernant le comportement à l'égard du destinataire du service.

45. L'interdiction d'utiliser un véhicule qui n'aurait pas été préalablement encodé dans l'application constitue également une règle contraignante concernant l'exécution du travail¹²³.

46. Ces éléments suffisent pour constater que le critère est rencontré.

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

47. M. X fait valoir que la plateforme détermine à quel(s) livreur(s) sont attribuées en priorité les propositions de livraison et que la plateforme détermine unilatéralement le prix offert pour une livraison, selon des critères qui ne sont pas connus des livreurs.

48. Z réplique qu'il n'existe pas de mécanisme de priorité et que les propositions de course ne sont pas attribuées sur base d'un quelconque mécanisme de contrôle ou d'évaluation de la prestation mais sont basées sur des paramètres tels que la localisation du coursier, l'horaire d'arrivée estimé au restaurant, la distance de livraison (distance restaurant / consommateur), le véhicule utilisé, le temps d'attente, etc., comme indiqué dans la description de l'algorithme de dispatch¹²⁴ ; le prix de la course serait proposé de manière générale sur base des pratiques du marché, sans égard à une quelconque information recueillie ou à un contrôle de la prestation.

¹²² Annexe 3 déposée par le demandeur, p. 9.

¹²³ Articles 13. d. et 6. g. des conditions générales.

¹²⁴ Annexe 6 déposée par Z.

49. La Commission s'estime insuffisamment informée sur ce critère, dans la mesure où :

- M. X ne se réfère à aucune pièce quelconque,
- la description de l'algorithme de dispatch produite par Z ne présente pas de valeur probante particulière,
- aucune expertise indépendante concernant le fonctionnement de cet algorithme n'est produite.

Étant donné qu'un nombre suffisant de critères sont rencontrés pour que joue la présomption de l'article 337/3, § 2, de la loi-programme, la Commission n'estime pas utile de se prononcer sur ce critère et n'ira pas plus loin dans son examen.

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

50. Il n'est pas contesté que Z interdit le remplacement du livreur ou le recours par celui-ci à des sous-traitants, ce qui suffit pour considérer que ce critère est rempli. Cette restriction n'est pas imposée par la loi. Les explications apportées par Z pour justifier cette restriction (à savoir lutter contre le travail illégal) ne permettent pas une autre conclusion.

Huitième critère : « *l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.* »

51. Les conditions générales ne contiennent pas de telles restrictions. Même si la possibilité de se constituer une clientèle en dehors de la plateforme paraît très théorique, la Commission estime que ce critère n'est pas rempli.

Conclusion quant aux critères de présomption

52. Les critères 2, 3, 4, 5, et 7 sont rencontrés.

53. La relation de travail est donc présumée jusqu'à preuve du contraire être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

Renversement de la présomption ?

54. Suivant l'article 337/3, § 3, de la loi-programme, « *la présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi* ».

Ces critères généraux énumérés à l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme sont :

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

55. Les critères généraux sont envisagés ici en tant que moyen de renverser la présomption. La présomption de contrat de travail ne peut donc être renversée que sur la base d'éléments excluant l'existence d'un contrat de travail¹²⁵.

¹²⁵ Cass. (3^e ch.), 16 mars 1998, J.T.T., 1998, p. 394.

Les travaux parlementaires¹²⁶ confirment cette approche :

« La plateforme doit avoir la possibilité de renverser cette présomption en démontrant qu'il n'y a pas de lien d'autorité.

La charge de la preuve lui en incombera et elle sera ainsi amenée à lever le voile sur sa gestion algorithmique. »

Il appartient donc à la partie qui entend renverser la présomption d'établir l'existence de tels éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La volonté des parties

56. Les conditions générales de Z constituent le seul document contractuel, à défaut de convention écrite individuelle. Ces conditions n'envisagent le livreur qu'en tant qu'entrepreneur indépendant et excluent tout contrat de travail¹²⁷. L'accès à l'application « *coursier* », et donc la possibilité d'obtenir un compte et de commencer à travailler pour la plateforme, est subordonné à l'acceptation de ces conditions générales, sans possibilité de discussion quant à la qualification (indépendante ou salariée) de la relation.

57. M. X expose avoir choisi de travailler sous le régime fiscal de l'économie collaborative (ce qui n'est pas contesté) et n'avoir eu d'autre choix que d'accepter les conditions générales de la plateforme, qui imposent le statut d'indépendant même lorsque le livreur preste sous ce régime.

M. X émet des doutes quant à cette qualification, ce qui l'a amené à saisir la Commission.

58. La volonté de M. X était donc essentiellement de travailler en dehors de tout statut social grâce au régime de l'économie collaborative, possibilité rendue incertaine pour les travailleurs des plateformes par l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

En soi, le choix du régime de l'économie collaborative n'implique aucune conséquence quant à la nature salariée ou indépendante de l'activité.

Dans ce contexte, la volonté des parties est incertaine, le seul fait d'avoir accepté les conditions générales de la plateforme ne suffisant pas à établir la volonté commune des parties (et pas seulement de Z) de se situer en-dehors d'une relation de travail salarié.

La liberté d'organisation du temps de travail

59. Z soutient que le livreur est entièrement libre de se connecter à l'application et d'accepter ou non des propositions de livraison quand il le souhaite, et que cette liberté ne s'accompagne d'aucune contrainte quant à un nombre de livraisons à effectuer, à une durée de connexion ou au délai dans lequel la livraison doit être effectuée.

60. M. X fait valoir que, si le livreur choisit effectivement quand il se connecte à la plateforme, seule la plateforme décide (en fonction de critères opaques pour les livreurs) quel livreur reçoit une proposition de livraison et à quel moment ; ce n'est que quand une proposition de livraison est acceptée que le livreur commence à travailler et à pouvoir toucher un revenu ; c'est donc bien la plateforme et uniquement la plateforme qui décide quand le livreur travaille contre rémunération.

¹²⁶ 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. 55.

¹²⁷ Article 5 des conditions générales.

61. La Commission rappelle que, selon la Cour de cassation :

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

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

Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée¹²⁸ ».

62. La liberté du travailleur de se connecter et de pouvoir refuser la prestation proposée n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail et n'est donc pas en soi incompatible avec la présomption de contrat de travail.

63. La Commission constate que le fonctionnement de l'application impose au livreur qui souhaite effectuer des livraisons, une fois celui-ci connecté, des temps d'attente sur lesquels il n'a aucune maîtrise. C'est l'application qui assigne chaque proposition de livraison au coursier déterminé par l'algorithme. Le livreur ne peut exercer aucune influence sur le moment auquel une course lui sera proposée, ni sur le nombre de propositions de courses qu'il recevra pendant sa durée de connexion, et il n'a en outre aucune vue de l'offre de livraisons émises pendant qu'il est connecté. Ce fonctionnement de l'application lui impose une disponibilité accrue s'il souhaite pouvoir effectuer des livraisons et en percevoir un revenu, ce qui limite sa liberté d'organiser son temps de travail¹²⁹.

64. Même en se rendant dans une zone de forte affluence que lui renseigne l'application, le livreur n'a aucune garantie ni aucune certitude quant au nombre de courses qui lui seront proposées ni quant au moment où elles apparaîtront.

65. L'application supervise l'offre et la demande de courses et détermine à quel livreur telle commande entrante sera proposée. Elle ne se limite pas à permettre cette mise en relation mais associe elle-même, pour chaque commande, le client et le livreur désigné. La référence faite dans les conditions générales¹³⁰ à un contrat qui serait conclu entre le livreur et le client paraît ainsi relever d'une fiction, les consommateurs et les livreurs ne disposant pas de la liberté de choisir leur « *cocontractant* »¹³¹.

66. Le fonctionnement de l'application garantit à la plateforme une réserve de main-d'œuvre disponible en permanence, ce qui a nécessairement des répercussions sur la liberté des livreurs d'organiser leur temps de travail, ceux-ci n'ayant d'autre choix que de rester à disposition de la plateforme en attendant que des livraisons leur soient proposées, sans aucune prévisibilité et sans aucune garantie d'en recevoir.

Un livreur ne peut pas organiser son temps de travail en se fondant sur une estimation, même approximative, du nombre de courses qu'il pourra obtenir et du moment auquel ces courses lui seront proposées. Il ne lui est pas possible d'augmenter son volume de livraisons en fidélisant certains clients ou en développant un courant d'affaires avec des restaurants, comme pourrait le faire normalement un travailleur indépendant. Ses compétences entrepreneuriales n'ont aucune influence sur l'attribution des offres¹³².

¹²⁸ Cass., 18 octobre 2010, R.G. n° S. 10.0023.N.

¹²⁹ Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

¹³⁰ Articles 2. a. et 4 des conditions générales en vigueur depuis le 18 juillet 2023 (annexe 4 de Z).

¹³¹ Sous réserve de la possibilité donnée au livreur de bloquer un client prévue à l'article 7. d. des conditions générales.

¹³² Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

L'impossibilité de négocier le prix de la course le contraint à encore plus de disponibilité s'il entend atteindre un certain niveau de revenu.

67. Au vu de ces éléments, il n'apparaît pas que les livreurs, à partir du moment où ils se connectent à l'application, disposeraient de la liberté d'organiser leur temps de travail qui est normalement celle d'un travailleur indépendant.

68. La Commission estime que Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

La liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

69. L'examen des critères de présomption¹³³ a mis en lumière un certain nombre de limitations à la liberté des livreurs dans la manière d'exécuter le travail :

- procédure très précise à suivre lorsque le client n'est pas trouvé,
- obligation d'introduire un code lors de la clôture de la commande,
- obligation de se prendre en photo pendant la livraison,
- obligation de donner une photo de profil sans pouvoir la changer sauf autorisation,
- interdiction d'utiliser un véhicule non enregistré,
- exigences des restaurants rendues obligatoires ou mises en œuvre par l'algorithme de dispatch,
- système de facturation inversée,
- interdiction de contacter un utilisateur,
- interdiction de se faire remplacer et de faire appel à des sous-traitants¹³⁴.

Ces limitations interviennent alors même que la prestation du livreur, par sa nature peu complexe et largement standardisée, ne laisse place qu'à une très faible liberté d'organisation, cette prestation se limitant à transporter un repas ou un colis alimentaire d'un point A à un point B.

La mention contenue dans les conditions générales¹³⁵ selon laquelle « *Z ne peut pas restreindre votre liberté d'organiser votre travail* » ne correspond donc pas à la réalité.

70. Le livreur qui utilise l'application intègre un service créé et organisé par la plateforme, qui n'existe que grâce à celle-ci, dans lequel il ne se constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation¹³⁶. Les conditions pour obtenir et conserver l'accès à l'application sont fixées unilatéralement par la plateforme, qui en contrôle le respect en exigeant la production de toute une série de documents (licences, permis, approbations et autorisations requises concernant l'activité et le véhicule, assurances,...) et en imposant au livreur de se soumettre à toutes les étapes d'une procédure de vérification de ces documents, qui peut aussi porter sur « *ses antécédents* ». Le respect de ces exigences et procédures de contrôle conditionne l'accès à l'application et leur méconnaissance peut entraîner une restriction de cet accès ou la désactivation du compte¹³⁷.

71. Bien que les conditions générales stipulent que Z ne contrôle pas ses livreurs¹³⁸, elles montrent que Z dispose du pouvoir très largement discrétionnaire de restreindre temporairement l'accès à l'application, notamment lorsqu'il existe « *un soupçon sérieux que vous ne remplissez pas vos obligations*¹³⁹ », et de résilier la relation de travail « *sans motif et à tout moment* », et donc sans limitation quant aux types de motifs qui peuvent fonder cette résiliation. Les conditions générales ne fournissent en tout cas pas d'informations

¹³³ critères 3, 5 et 7.

¹³⁴ critères 3, 5 et 7.

¹³⁵ Article 7. e. des conditions générales.

¹³⁶ Voir en ce sens l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 décembre 2023.

¹³⁷ Article 6 des conditions générales.

¹³⁸ Article 7. a. des conditions générales.

¹³⁹ Article 13 d. des conditions générales ; voir également l'article 6 d.

utiles sur les situations qui peuvent donner lieu à une désactivation du compte, lesquelles sont laissées à la discrétion de la plateforme. Les conditions générales précisent tout au plus que la résiliation s'accompagne d'un « *préavis de 30 jours exposant les raisons de cette résiliation* », ce délai de préavis n'étant pas applicable lorsque le livreur a enfreint les conditions générales ou lorsque son comportement « *est assimilable à une fraude*¹⁴⁰ ». Z déclare qu'il déconnecte par exemple les livreurs de la plateforme lorsqu'ils dépassent un certain taux d'annulations de course après réception de la commande (annulation qui peut résulter d'un problème technique du moyen de transport ou du smartphone du livreur ou d'un comportement imputable à celui-ci). Le taux de ce type d'annulations qui provoque une sanction n'est pas communiqué aux livreurs par Z.

72. La possibilité de suivre en temps réel la progression du livreur, de collecter et de conserver ses données de géolocalisation, de les traiter en vue de finalités définies très largement, combinée à un pouvoir de résiliation unilatérale très largement discrétionnaire, rendent possible un suivi et un contrôle permanent de la prestation, ainsi que la commission l'a relevé lors de l'examen du deuxième critère.

73. Z ne rapporte pas d'éléments convaincants qui établiraient que les données relatives à la géolocalisation ou d'autres données liées par exemple à l'évaluation des coursiers par les clients ou par les restaurants, ne seraient pas utilisées par ses algorithmes aux fins de permettre une forme de surveillance pouvant aboutir à une sanction sous forme de restriction à l'accès à l'application ou de désactivation du compte. Z fait usage d'une fonctionnalité dénommée RideCheck qui lui permet d'envoyer en temps réel un message au coursier pour savoir si « *tout va bien ?* » lorsqu'une anomalie est détectée durant la livraison. Cette fonctionnalité qui est présentée par Z comme une assistance technique au livreur en cas de problème constitue également un contrôle constant de son activité.

Ici encore, Z ne rapporte pas la preuve d'éléments incompatibles avec la qualification de contrat de travail qui résulte de la présomption.

Décision de la Commission

74. Compte tenu de ce qui précède, la relation de travail entre M. X et Z est présumée être une relation de travail salariée, et Z ne rapporte pas la preuve contraire. La relation de travail doit par conséquent être requalifiée en relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance électronique du 22/04/2024 à laquelle siégeaient :

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

Le Président,
Jérôme MARTENS

¹⁴⁰ Article 13 c. des conditions générales.

6.8. Dossier n° 271 – Secteur d'activité : Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)

Verzoekende partij:

- Dhr. 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 diende op 4 januari 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 5 januari 2024 vroeg de Commissie bijkomende documenten. Deze werden door dhr. X bezorgd op 5 januari 2024. Vervolgens stelde de Commissie op 5 januari 2024 een aantal bijkomende vragen. Dhr. X antwoordde op 8 januari 2024.

De Commissie hoorde dhr. X op haar digitale zitting van 30 januari 2024.

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.

1.- Dhr. X werkt sedert 26 februari 2018 voor Y BV (hierna Y genaamd). Sedert 6 maart 2023 heeft hij de functie van *'facility assistant'*. Hij staat in voor het contact met de eigenaars van de gebouwen, het contact met de leveranciers en het opvolgen van herstellingen en werken aan die gebouwen. Hij werkt vanuit het hoofdkantoor in Jette. Y baat 240 fitnessclubs uit in België.

Dhr. X wenst in een Y-club in Antwerpen ook activiteiten te ontplooiën als *'personal trainer'*. Hij wenst dit te doen op zelfstandige basis.

Hij legt uit dat klanten die lid zijn van Y in de fitnessclubs persoonlijk begeleid kunnen worden. Y sluit daartoe per club een aannemingsovereenkomst af met een *'Head Trainer'*. De *'Head Trainer'* kan vervolgens naar eigen inzicht *'personal trainers'* inschakelen, waarmee hij dan zelf ook een aannemingsovereenkomst sluit. Dhr. X heeft nog geen aannemingsovereenkomst voor het leveren van prestaties als personal trainer afgesloten, maar hij legt wel een voorbeeld van zo'n overeenkomst voor.

Dhr. X legt uit dat Y bezorgd is dat wanneer een werknemer van Y ook activiteiten als *'personal trainer'* zou ontplooiën in een club van de onderneming, dat dit opgevat zou kunnen worden als schijnzelfstandigheid. Om die reden vraagt hij advies aan de Commissie.

2.- De Commissie wijst er eerst en vooral op dat artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing is op de voorgelegde arbeidsrelatie. Deze wetbepaling luidt als volgt: *"Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties."*

Evenwel, als *'personal trainer'* zal dhr. X geen aannemingsovereenkomst sluiten met Y, maar wel met een *'Head Trainer'*, die zelf een zelfstandige beroepsactiviteit ontwikkelt. Er ontstaat op grond van deze overeenkomst dus géén contractuele relatie tussen dhr. X en Y. Dat dhr. X als *'personal trainer'* actief zal zijn in een fitnessclub van Y doet geen afbreuk aan die vaststelling.

Daarenboven staat het ook vast dat de dienstprestaties die dhr. X zal leveren als *'personal trainer'* geenszins gelijkaardig zijn aan deze die hij als werknemer van Y levert. De prestaties als fitnesscoach of -instructeur zijn geheel anders dan de prestaties die geleverd worden door een administratief bediende van een dienst *'facility management'*.

3.- De Commissie wijst voorts erop dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatieswet).

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

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

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

De Commissie stelt vast dat dhr. X de uitgesproken wil heeft om zijn activiteiten als *'personal trainer'* op zelfstandige basis uit te oefenen. De bestaande regeling, waarbij *'head trainers'* verder een beroep doen op *'personal trainers'* gaat ook uit van een samenwerking op zelfstandige basis. Het voorbeeld van overeenkomst dat dhr. X voorlegt, bepaalt ook uitdrukkelijk dat de opdrachtnemer (personal trainer) het zelfstandig statuut moet aannemen.

De Commissie is op basis van de voorgelegde elementen van oordeel dat deze kwalificatie overeenstemt met de wijze waarop de partijen beogen uitvoering te geven aan de overeenkomst. Uit de verklaringen van dhr. X blijkt dat hij zal beschikken over een ruime vrijheid om zijn werk en zijn werktijd te organiseren en dat hij zijn werk niet onder hiërarchische controle zal verrichten. De Commissie wijst ter zake op de volgende elementen:

- Eens dhr. X een aannemingsovereenkomst zal hebben gesloten met een *'Head Trainer'*, zal hij tegen betaling van een vergoeding aan deze *'Head Trainer'*, gebruik kunnen maken van de faciliteiten van de fitnessclub. Hij zal echter niet verplicht aanwezig moeten zijn in de club. Hij moet er slechts aanwezig zijn wanneer hij een klant heeft aan wie hij diensten moeten leveren. Dhr. X zal zelf bepalen op welke ogenblikken hij beschikbaar is voor persoonlijke begeleiding en dus aanwezig zal zijn in de club.

- Dhr. X zal volledig vrij zijn in het vinden, beheren en onderhouden van zijn cliënteel. Hij kan diensten verlenen aan klanten die hem door de 'Head Trainer' worden voorgesteld, zonder dat hij echter verplicht is daarop in te gaan. Hij zal ook diensten kunnen verlenen aan klanten die hij zelf heeft gevonden of die hem rechtstreeks hebben aangesproken. De enige voorwaarde die geldt om een klant te kunnen bedienen, is dat de klant lid moet zijn van Y om gebruik te kunnen maken van de faciliteiten in de club.
- Dhr. X zal zelf, op een volledig autonome wijze, instaan voor de persoonlijke begeleiding van zijn klanten, zonder op dit vlak enige dwingende richtlijn of instructie te ontvangen. Evenmin zal daarop toezicht worden uitgeoefend door de 'Head Trainer'.
- Dhr. X verklaart dat hij niet verplicht zal worden specifieke opleidingen of cursussen te geven, noch dat hij verplicht zal moeten deelnemen aan opleidingssessies. Hij geeft aan dat hij daarop kan intekenen of daaraan kan deelnemen, zonder dat dit echter verplicht zal worden opgelegd.
- Dhr. X zal zijn diensten verlenen tegen een prijs die hij zelf kan bepalen, zonder inmenging van de 'Head Trainer'. De klanten zullen ook rechtstreeks aan hem betalen.

4.- De Commissie wijst er volledigheidshalve nog op dat zij enkel advies kan geven over de aard van een arbeidsrelatie.

Ongeacht de kwalificatie van de arbeidsrelatie tussen dhr. X en een 'Head Trainer', komt het aan de partijen zelf toe om te beoordelen in welke mate de activiteit als 'personal trainer' volgens hen al dan niet verzoenbaar is met de verplichting van dhr. X om zijn werkgever niet te beconcurreren (zie art. 10 arbeidsovereenkomst tussen dhr. X en Y). Een eventueel geschil daaromtrent behoort niet tot de bevoegdheid van deze Commissie, maar tot deze van de arbeidsrechtbank.

Dit advies heeft daarenboven ook enkel betrekking op de arbeidsrelatie die dhr. X thans beoogt, met name deze van 'personal trainer'. De Commissie spreekt zich met dit advies dus niet uit over de aard van de arbeidsrelatie tussen een 'Head Trainer' en Y.

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

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

de activiteiten die dhr. X beoogt te verrichten als personal trainer betreffen de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 30 januari 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.9. Dossier n° 272 – Secteur d'activité : Commerce de gros de vêtements, autres que vêtements de travail et sous-vêtements (NACEBEL 46.423)

Partie demanderesse I : Monsieur X

Partie demanderesse II : Y, représenté par Monsieur Z, Responsable des opérations informatiques pour le commerce de détail de Y

Demande de qualification de la relation de travail

1. Par le biais de leur mandataire Mme. A, juriste-conseil d'entreprise au sein de la société B, au moyen d'un formulaire de demande reçu le 9 janvier 2024, M. X ainsi que la société Y, ont saisi la Commission d'une demande conjointe de décision concernant leur possible relation de travail, pour des prestations d'assistance de support IT dans le secteur de la vente de détail de textile. Ce formulaire était accompagné des annexes suivantes :

- Le contrat de collaboration entre M. X et C (pour le client Y) rédigé en anglais accompagné de sa traduction en français.

2. Le dossier a été traité lors de la séance du 22 février 2024. Les demandeurs n'ont pas souhaité être entendus lors de cette séance.

3. Suite à cette séance, les informations complémentaires suivantes ont été demandées aux demandeurs :

- Qu'est-ce qui permet aux demandeurs de considérer qu'il y ait bien une relation de travail entre Y et M. X ?
- Pourquoi Y a donné une adresse e-mail d'entreprise à M. X ?
- Les prestations de travail auprès de Y vont-elles être faites en Belgique ?
- Peuvent-ils donner une explication concernant les codes nacebel liés au numéro BCE de M. X qui ne correspondent pas à des activités d'assistance ICT ?
- Concernant les dépenses prévues au sein du contrat déposé, peuvent-ils apporter des explications à propos de qui paye quoi à qui ?
- Quelle est la portée concrète de la base contractuelle journalière de 8h sur 4 jours au sein du contrat déposé ?

4. Le 28 mars 2024, les demandeurs ont communiqué leurs réponses à la Commission.

Recevabilité

5. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

6. En l'espèce, sur base des informations présentées dans le formulaire de demande et ses annexes ainsi que dans les informations complémentaires reçues, la Commission constate qu'une relation de travail existe entre M. X et la société C. Aucune relation de travail n'est en revanche établie entre M. X et Y. M. X fournit en effet des prestations pour Y mais la société est considérée comme le client de la société C.

7. La nature spécifique de la mission de la Commission 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* », 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. Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Etant donné qu'aucune relation de travail n'est établie entre les demandeurs, la mission de la Commission est vidée de sa substance à cet égard.

8. Par conséquent, au vu de l'objectif de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « *ruling social* » attribuée à la Commission, la demande doit être déclarée irrecevable.

Décision de la Commission

9. Compte tenu de ce qui précède, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail est irrecevable.

Ainsi décidé à la séance électronique du 04/04/2024 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Monsieur Laurent BUISSET, représentant de l'INASTI, 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 ;

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.10. Dossier n° 273 – Secteur d'activité : Commerce de gros de vêtements, autres que vêtements de travail et sous-vêtements (NACEBEL 46.423)

Partie demanderesse I : Monsieur X

Partie demanderesse II : Y, représenté par Z, Responsable des opérations informatiques pour le commerce de détail de Y

Demande de qualification de la relation de travail

1. Par le biais de leur mandataire Mme. A, juriste-conseil d'entreprise au sein de la société B, au moyen d'un formulaire de demande reçu le 9 janvier 2024, M. X ainsi que la société Y, ont saisi la Commission d'une demande conjointe de décision concernant leur possible relation de travail, pour des prestations d'assistance de support IT dans le secteur de la vente de détail de textile. Ce formulaire était accompagné des annexes suivantes :

- Le contrat de collaboration entre M. X et C (pour le client Y) rédigé en anglais accompagné de sa traduction en français.

2. Le dossier a été traité lors de la séance du 22 février 2024. Les demandeurs n'ont pas souhaité être entendus lors de cette séance.

3. Suite à cette séance, les informations complémentaires suivantes ont été demandées aux demandeurs :

- Qu'est-ce qui permet aux demandeurs de considérer qu'il y ait bien une relation de travail entre Y et M. X ?
- Pourquoi Y a donné une adresse e-mail d'entreprise à M. X ?
- Les prestations de travail auprès de Y vont-elles être faites en Belgique ?
- Concernant les dépenses prévues au sein du contrat déposé, peuvent-ils apporter des explications à propos de qui paye quoi à qui ?
- Quelle est la portée concrète de la base contractuelle journalière de 8h sur 4 jours au sein du contrat déposé ?

4. Le 28 mars 2024, les demandeurs ont communiqué leurs réponses à la Commission.

Recevabilité

5. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

6. En l'espèce, sur base des informations présentées dans le formulaire de demande et ses annexes ainsi que dans les informations complémentaires reçues, la Commission constate qu'une relation de travail existe entre M. X et la société C. Aucune relation de travail n'est en revanche établie entre M. X et Y. M. X fournit en effet des prestations pour Y mais la société est considérée comme le client de la société C.

7. La nature spécifique de la mission de la Commission 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* », 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. Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Etant donné qu'aucune relation de travail n'est établie entre les demandeurs, la mission de la Commission est vidée de sa substance à cet égard.

8. Par conséquent, au vu de l'objectif de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « *ruling social* » attribuée à la Commission, la demande doit être déclarée irrecevable.

Décision de la Commission

9. Compte tenu de ce qui précède, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail est irrecevable.

Ainsi décidé à la séance électronique du 04/04/2024 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président ;
- Monsieur Laurent BUISSET, représentant de l'INASTI, 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 ;

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.11. Dossier n° 274 – Secteur d'activité : Activités des entreprises de travail adapté (NACEBEL 88.995)

Verzoekende partijen:

- X
- Y VZW

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 en de VZW Y, vertegenwoordigd door algemeen directeur Z, dienden op 15 februari 2024 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

Op 19 februari 2024 vroeg de Commissie bijkomende documenten. X bezorgde deze op 20 februari 2024.

Vervolgens stelde de Commissie op 28 februari 2024 een aantal bijkomende vragen aan beide partijen. X antwoordde op 10 april 2024. De VZW Y antwoordde niet. De Commissie deelde op 18 april 2024 de schriftelijke antwoorden van X mee aan de VZW Y.

Op haar digitale zitting van 25 april 2024 hoorde de Commissie X en Z.

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 gezamenlijke aanvraag van de partijen bij de arbeidsrelatie dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

Feiten eigen aan het dossier

1.- X trad op 25 september 2017 als arbeider in dienst bij de VZW Y. De VZW Y baat een maatwerkbedrijf uit.

Vanaf 1 januari 2019 nam X de functie van "coördinator" op zich. In die hoedanigheid nam hij ook het dagelijks bestuur van de vereniging waar. Hij bouwde de organisatie verder uit, zette een financiële, een operationele en een HR-werking op en trok verantwoordelijken voor de verschillende afdelingen aan.

De VZW Y werkt sedert mei 2023 structureel samen met de VZW Q. De VZW Q ondersteunt mensen met een beperking bij wonen, werken, vrije tijd en leren. Beide verenigingen hebben sinds 10 mei 2023 dezelfde personen als bestuurder.

De partijen leggen uit dat deze samenwerking tot gevolg heeft dat de algemene leiding en het dagelijks bestuur thans in handen zijn van Z, ook omdat X zelf heeft aangegeven dat hij toe is aan een nieuwe uitdaging. Hij beschouwt zijn opdracht als coördinator bij de VZW Y als voltrokken, en wenst niet langer in te staan voor het leiden van de organisatie. Het (nieuwe) bestuur van de VZW Y wenst echter een beroep te kunnen blijven doen op zijn expertise, die specifiek betrekking heeft op de sector van het maatwerk.

2.- In het licht van die omstandigheden wenst de VZW Y X een nieuwe opdracht toe te bedelen. X wenst deze opdracht echter uit te voeren als zelfstandige. Hij overweegt een eigen vennootschap op te richten, maar ondernam, in afwachting van de beslissing van de Commissie, nog geen stappen in die richting.

De partijen stelden een ontwerp van aannemingsovereenkomst op, waarin de opdracht van X als volgt wordt omschreven:

- Liaison tussen VZW Y en VZW Q i.f.v. Directeur Werk;
- Huidige werking versterken i.f.v. samenwerking VZW Q;
- Uitschrijven en opstarten nieuwe samenwerkingen en ondersteunende diensten in samenwerking met partner VZW Q.

De partijen verzoeken de Commissie een beslissing over de kwalificatie van de arbeidsrelatie die zij beogen aan te gaan.

Toepasselijke juridische regels en beginselen

3.- 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.

4.- 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 Arbeidsrelatiewet)

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 (zie voor deze criteria: artikel 333, §1 Arbeidsrelatiewet).

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 evenzeer neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

5.- De Commissie merkt ten slotte nog op dat lasthebbers van verenigingen zonder winstoogmerk met werknemers worden gelijkgesteld indien hun voornaamste bedrijvigheid erin bestaat zich tegen een loon anders dan kost en inwoning, te wijden aan het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van de vereniging (art. 3, 1° KB ter uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969).

Toepassing hiervan in dit dossier

6.- De Commissie stelt vast dat X voor zichzelf nog niet heeft uitgemaakt of hij zijn diensten zal aanbieden via een vennootschap, dan wel of hij zijn diensten zal aanbieden als zelfstandige-natuurlijke persoon.

Het blijkt niet dat de VZW Y enige voorkeur heeft voor de ene of de andere manier van samenwerking. Het is voor haar enkel van belang dat zij een beroep kan doen op de expertise van X, zonder er bezwaar tegen te hebben dat hij bij de uitvoering van zijn taken een beroep zou doen op nog andere personen die eenzelfde expertise hebben.

Daarenboven geeft X aan dat hij ook de ambitie en intentie heeft om zijn zelfstandige activiteiten uit te bouwen, en dus niet exclusief voor de VZW Y en de VZW Q zal werken.

Onder die voorwaarden en in die omstandigheden acht de Commissie het oprichten en inschakelen van een vennootschap in elk geval geen kunstgreep om het bestaan van een rechtstreekse arbeidsrelatie te verhullen.

7.- Indien de partijen er zouden voor kiezen een rechtstreekse arbeidsrelatie tot stand te brengen, met andere woorden mocht X uiteindelijk beslissen als zelfstandige-natuurlijke persoon werkzaam te zijn voor de VZW Y, dan moet worden vastgesteld:

- dat hij een opdracht op zich zal nemen die duidelijk anders is dan de opdracht die hij als werknemer van de VZW Y had. Het is in het bijzonder zo dat hij niet langer zal instaan voor het dagelijks bestuur van de vereniging. Dit sluit ook uit dat X op grond van artikel 3, 1° van het KB ter uitvoering van de RSZ-wet beschouwd zou kunnen worden als een met werknemer gelijkgestelde.
- dat hij volgens het ontwerp van aannemingsovereenkomst zal beschikken over een ruime vrijheid in de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd, zonder onderhevig te zijn aan hiërarchische controle.

Bij het onderzoek van het dossier en naar aanleiding van het horen van de partijen, zijn er geen elementen aan het licht gekomen, die erop wijzen dat de bedingen van overeenkomst feitelijk anders zullen worden uitgevoerd dan beschreven. Geen enkel element wijst erop dat X zijn nieuwe opdracht in de praktijk onder gezag van de VZW Y zal uitvoeren.

Aangezien er geen elementen aan het licht zijn gekomen, die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die de partijen hebben gekozen, kan de kwalificatie van de arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerking worden bevestigd.

Beslissing van de Commissie

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

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Riet Vanden Driessche als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid
- 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 die X en de VZW Y beogen aan te gaan, gekwalificeerd kan worden als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 25 april 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.12. Dossier n° 275 – Secteur d'activité : Commerce de détail d'automobiles et d'autres véhicules automobiles légers (NACEBEL 45.113)

Verzoekende partij:

- Dhr. 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 diende op 23 februari 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 26 februari 2024 vroeg de Commissie bijkomende documenten op. Dhr. X bezorgde deze op 26 februari 2024. Vervolgens stelde de Commissie op 4 maart 2024 een aantal bijkomende vragen. Dhr. X antwoordde op 6 maart 2024.

De Commissie hoorde dhr. X op haar digitale zitting van 28 maart 2024.

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 sedert 1 februari 2021 voor NV Y. Hij heeft de functie van "*mechaniker*". Hij staat in voor het onderhouden en herstellen van auto's (Porsche). Deze prestaties worden geleverd op de werkplaats gelegen te Q.

Daarnaast is dhr. X sedert 2019 ook zelfstandige in bijberoep (eenmanszaak). In die hoedanigheid onderhoudt en herstelt hij ook auto's, maar hier niet beperkt tot auto's van het merk Porsche.

In de nabije toekomst wenst hij de arbeidsovereenkomst met NV Y te beëindigen om vervolgens dezelfde prestaties op zelfstandige basis te leveren voor zijn voormalige werkgever, bovenop zijn huidige activiteiten als zelfstandige. Hij zou dan zelfstandige in hoofdberoep worden.

Hiertoe richtte hij op 22 januari 2024 een nieuwe vennootschap op, met name de BV Z. Dhr. X is de enige bestuurder van die vennootschap en hij bezit ook alle aandelen. Er werd reeds een ontwerp van aannemingsovereenkomst met Y NV opgesteld. Deze werd voorgelegd aan de Commissie.

Dhr. X geeft aan dat Y NV niettemin haar twijfels heeft over de beoogde kwalificatie van de arbeidsrelatie, en met name vreest dat er sprake zou kunnen zijn van schijnzelfstandigheid. Daarom vraagt dhr. X een advies aan de Commissie.

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 natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan vermag de Commissie een advies te geven over de aard van deze arbeidsrelatie.

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 volgens het ontwerp van aannemingsovereenkomst de vennootschap Z BV en niet dhr. X partij is bij deze overeenkomst, zodat het juridisch gezien de vennootschap Z BV is die de verbintenis aangaat om diensten te verlenen aan Y NV. Het ontwerp van aannemingsovereenkomst bepaalt niettemin dat dhr. X persoonlijk de diensten zal moeten leveren. Zijn vervanging vereist het uitdrukkelijk voorgaand akkoord van Y NV.

Uit de verklaringen van dhr. X blijkt dat het feitelijk de bedoeling is dat hij voor zijn (voormalige) werkgever hetzelfde werk zal blijven doen, zonder onmiddellijk een beroep te doen op eigen werknemers. Hij geeft aan dat het enige onderscheid met de huidige situatie erin zou bestaan dat hij niet elke morgen een opdracht zal krijgen, maar dat hem een project zal worden toegewezen, dat hij dan naar eigen inzicht, maar wel nog steeds persoonlijk kan afwerken.

Dat het feitelijk de bedoeling is dat dhr. X zijn persoonlijke werkzaamheden bij Y NV zal voortzetten, wordt kracht bijgezet door het feit dat dhr. X als werknemer ook niet (onmiddellijk) zal worden vervangen. Het is dus niet zo dat de vennootschap van dhr. X bijzondere, gespecialiseerde en afgebakende projecten op zich zal nemen, die anders zijn dan deze die hij thans als werknemer, al dan niet samen met andere collega's, uitvoert. De werklast die hem thans reeds is toegewezen, zal hij verder op zich blijven nemen, maar dan als zelfstandige.

De Commissie is dan ook van oordeel dat de bedoeling van de partijen er feitelijk in bestaat de arbeidsrelatie tussen Y NV en dhr. X in stand te houden. Alle omstandigheden in acht genomen, is de Commissie van oordeel dat de tussenschakeling van de vennootschap Z veeleer een kunstgreep is om dit te verhullen of te verdoezelen.

5.- De Commissie merkt voorts nog op dat de arbeidsrelatie tussen Y NV en dhr. X daarenboven niet alleen zal worden voortgezet, maar dat dit ook zal gebeuren in omstandigheden die op gebied van organisatie van de arbeid, de arbeidstijd en de hiërarchische controle niet of amper zullen afwijken van de huidige omstandigheden:

- dhr. X zal zijn werkzaamheden uitvoeren in het werkatelier van Y NV, hetgeen – zoals hijzelf aangeeft – daarenboven inhoudt dat er uit de aard hiervan, en net zoals nu, visuele controle is op zijn activiteiten;
- hij zal mee instaan voor de interne facturatie, hetgeen erop neerkomt dat hij, net zoals nu, mee ingeschakeld wordt in een intern administratief werkproces, hetgeen ongebruikelijk is voor een externe dienstverlener;
- hij zal volgens het project van aannemingsovereenkomst 222 kalenderdagen moeten werken aan een gemiddelde van 40 uren per week, hetgeen niet alleen neerkomt op een beschikbaarheid die gelijkaardig is aan deze van een werknemer, maar hem feitelijk ook elke vrijheid ontnemt om zijn activiteiten voor Y NV te beperken en hem ook ontegensprekelijk zal hinderen in het uitbouwen van een afzonderlijk cliënteel, ook al beschikt hij over een eigen atelier en zou hij op eigen initiatief kunnen beslissen (bijkomend) weekend- of avondwerk te doen.

Dat dhr. X als “*mechaniker*” omwille van zijn expertise over een grote (technische) autonomie beschikt en zal blijven beschikken, is onvoldoende om te stellen dat er geen hiërarchische context bestaat.

De Commissie merkt nog op dat het niet volstaat het werk voor te stellen als “*projectmatig*” om te kunnen besluiten tot een zelfstandige samenwerking. Zelfs het feit dat een persoon een aanbod van werk (of van een project) zou kunnen weigeren, volstaat niet om daartoe te besluiten. Wat van belang is om daartoe te kunnen besluiten, is dat een persoon – eens hij een werk of project heeft aanvaard – dit werk en dit project volledig vrij en onafhankelijk kan uitvoeren (zie Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass.* 2010, 2532).

De hierboven aangehaalde elementen wijzen er echter op dat eens dhr. X een project heeft aanvaard, dat hij dit project en dit werk zal moeten uitvoeren in omstandigheden die volledig gelijklopend zijn met de huidige situatie, met inbegrip van het behoud van de gezagsverhouding en de hiërarchische context die thans bestaat.

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
- Mevrouw Riet Vanden Driessche als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend 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 meerderheid 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 (verdere) uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 28 maart 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.13. Dossier n° 276 – Secteur d'activité : Transport par ambulance (NACEBEL 86.903)

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. X diende op 26 februari 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 4 maart 2024 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. Dhr. X antwoordde op 4 maart 2024.

De Commissie hoorde dhr. X op haar digitale zitting van 28 maart 2024.

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

Feiten eigen aan het dossier – aanleiding voor het verzoek tot advies

1.- Dhr. X is verschillende jaren vrijwillig ambulancier geweest. Sinds 1 januari 2024 voert hij die activiteiten uit via de vennootschap Y BV, waarvan hij niet-statutair bestuurder is. Deze overeenkomst loopt tot en met 31 december 2024. Zijn opdrachtgever is Z BV.

Volgens dhr. X heerst er binnen de sector van het ziekenvervoer grote onduidelijkheid over het sociaal statuut van ambulanciers, in het bijzonder voor diegenen die deze activiteit als zelfstandige verrichten. Dhr. X wenst hierover duidelijkheid. Hij zoekt bevestiging dat hij deze activiteit wel degelijk als zelfstandige kan uitoefenen, zonder dat dit neerkomt op schijnzelfstandigheid.

Dhr. X wijst erop dat hij al verschillende jaren zelfstandige in hoofdberoep is en dat hij met zijn vennootschap Y BV al meerdere jaren diverse beroepswerkzaamheden uitvoert, zoals onder andere het organiseren van evenementen en het geven van opleidingen. Sinds 5 januari 2024 staat in het KBO ook ziekenvervoer vermeld als activiteit van de vennootschap Y BV.

Relevante juridische regels en beginselen

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

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst, tenzij zou blijken dat er sprake is van 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 natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan vermag de Commissie een advies te geven over de aard van deze arbeidsrelatie.

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

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

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

Voor de sector van het vervoer van personen voor rekening van derden bestaat er een wettelijk vermoeden van arbeidsrelatie, dat stoelt op verschillende specifieke criteria (art. 337/1 Arbeidsrelatieswet). Afhankelijk van de verwezenlijking ervan, of niet, wordt het bestaan van een arbeidsovereenkomst, dan wel een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst vermoed (art. 337/2, §1 en §2 Arbeidsrelatieswet). Dit wettelijk vermoeden is echter niet van toepassing op ambulancediensten.

4.- De commissie wijst er ten slotte nog op dat de RSZ-wet van 27 juni 1969 niet alleen van toepassing is op werknemers, maar ook op personen die met werknemers worden gelijkgesteld. In dat laatste geval wordt de opdrachtgever zelf ook gelijkgesteld met een werkgever (zie art. 1, §1, 1°, b en artikel 2, §1, 1°).

De Koning heeft met andere woorden de bevoegdheid en de mogelijkheid om ook zelfstandigen, die niet onder gezag werken, maar die niettemin in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten, gelijk te stellen met werknemers. Het was de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever om via de mogelijkheid van gelijkstelling bescherming te bieden aan kwetsbare arbeidskrachten: “*Wegens een enkel theoretische onafhankelijkheid zijn ze wederrechtelijk aan de regeling voor de sociale zekerheid onttrokken*”

terwijl ze in feite op dezelfde wijze hun arbeid verrichten als de werknemers" (MvT, Parl. St. Senaat 1968-1969, nr. 18, 3).

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

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

Artikel 3, 5°bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet bepaalt dat het toepassingsgebied van die wet wordt verruimd tot *"de personen die vervoer van personen, verrichten dat hun wordt toevertrouwd door een onderneming, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door een ondernemer, of aan wie een onderneming diensten verleent in verband met het hun opgedragen vervoer, alsmede tot die ondernemers"*.

De voorwaarden eigen aan deze gelijkstelling zijn de volgende:

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

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

Toepassing in dit dossier

5.- De Commissie stelt vast dat de samenwerkingsovereenkomst weliswaar is aangegaan door Y BV, maar dat het wel degelijk de bedoeling van de partijen is dat de prestaties persoonlijk zouden worden geleverd door dhr. X. De aard van de prestatie bestaat immers uit *"opdrachten in het kader van de permanentie voor het (niet) dringend ziekenvervoer"*, kortom het opnemen en uitvoeren – in het kader van het ziekenvervoer georganiseerd door Z BV – van een *"shift"* als ambulancier.

De Commissie stelt vast dat dhr. X via zijn vennootschap dus eigenlijk een activiteit voortzet, die hij in het verleden als vrijwilliger uitoefende. Na dhr. X te hebben gehoord, komt de Commissie tot het besluit dat de wijze waarop de arbeid van een vrijwillige ambulancier wordt georganiseerd op geen enkele wijze verschilt van de wijze waarop dit voor dhr. X als zelfstandige wordt georganiseerd. In beide gevallen is het zo dat men zich aanbiedt voor een shift, dat men vervolgens door de organisator van het ziekenvervoer als ambulancier ingepland kan worden voor een shift en dat men hierna als ambulancier gedurende de shift een ziekenwagen bemant, die eigendom is van, of minstens wordt geleased door de organisator van het ziekenvervoer. Ongeacht hun statuut, oefenen de ambulanciers hun taken op eenzelfde manier uit.

De Commissie is in het licht van die elementen en omstandigheden van oordeel dat de interpositie van de vennootschap Y BV neerkomt op een oneigenlijk gebruik van een vennootschapsstructuur om te verhullen dat er in feite een rechtstreekse arbeidsrelatie bestaat – en blijft bestaan – tussen dhr. X als ambulancier,

die ook beschikt over een persoonlijk erkenningsnummer, en de organisator van het ziekenvervoer (Z BV). Dhr. X mag dan wel de activiteit “*ziekenvervoer*” hebben toegevoegd aan de lijst van ondernemingsactiviteiten van zijn vennootschap, zijn vennootschap staat als dusdanig niet in voor de organisatie van ziekenvervoer, ook niet in onderaanneming. Het is duidelijk dat hij onder de noemer “*ziekenvervoer*” eigenlijk slechts persoonlijk paramedische en andere taken als ambulancier uitoefent. Dat de vennootschap Y reeds verschillende jaren bestaat en dat dhr. X via die vennootschap ook andere activiteiten verricht, doet geen afbreuk aan de vaststelling dat de vennootschapsstructuur thans oneigenlijk wordt gebruikt om de bijkomstige activiteiten van ambulancier erin onder te brengen.

6.- De Commissie is van oordeel dat dhr. X zijn prestaties ook levert onder het gezag van de organisator van het ziekenvervoer. Immers, op de vraag wat het verschil is tussen de prestaties geleverd door een ambulancier die werknemer is, dan wel vrijwilliger of zelfstandige, antwoordde dhr. X dat er eigenlijk geen verschil is, en dat het regelmatig voorkomt dat er gemengde teams worden samengesteld. Dit houdt in dat op dat ogenblik verschillende personen – niettegenstaande hun uiteenlopend sociaal statuut – samenwerken en hetzelfde werk uitoefenen.

Dhr. X benadrukte wel dat hij – in tegenstelling tot een werknemer – vrij is een opdracht te aanvaarden. Hij legde ook uit dat wanneer een “*shift*” niet ingevuld geraakt, dat hem dan niet kan worden opgelegd die “*shift*” uit te voeren, maar een werknemer wel. De Commissie wijst er echter op dat de vrijheid om al dan niet een opdracht te aanvaarden, het bestaan van een gezagsverhouding niet uitsluit. De vraag die daarentegen relevant is, is deze of een persoon al dan niet onder gezag staat eens hij effectief een opdracht heeft aanvaard (zie Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass.* 2010, 2532).

Wel nu, eens dhr. X aanvaardt een “*shift*” te doen, dan doet hij dit volgens de Commissie in een georganiseerde hiërarchische context zonder enige reële vrijheid in zake de organisatie van zijn arbeid en zijn arbeidstijd. De concrete vervoersopdrachten gaan uit van de dispatching van de organisator van het ziekenvervoer. Dhr. X beslist als ambulancier die in het kader van de dringende medische hulpverlening een ziekenwagen bemant, vanaf dan logischerwijs niet meer zelf over het al dan niet uitvoeren van opdrachten. Het loutere feit dat een ziekenwagen zich in uitzonderlijke omstandigheden (tijdelijk) kan “*afmelden*”, doet geen afbreuk aan die vaststelling. Uit deze mogelijkheid kan niet worden afgeleid dat de ambulanciers tijdens hun shift volledig vrij zouden kunnen beslissen over hun beschikbaarheid voor opdrachten. De clausule in de overeenkomst dat “*de prestatieverlener naar eigen inzicht en in samenspraak met het Bedrijf zijn werkzaamheden (zal) kunnen inrichten en organiseren*” strookt dan ook niet (volledig) met de feitelijke realiteit.

Daarenboven blijkt uit de verklaring van dhr. X dat er door de organisator van het ziekenvervoer wel degelijk controle kan worden uitgeoefend over de wijze waarop een ambulancier zich kwijt van zijn opdracht, onder andere via de “*zwarte doos*” van de ziekenwagen. Doordat de organisator van het ziekenvervoer de regie heeft over de inplanning van de ambulanciers, beschikt zij feitelijk ook over de macht sanctionerend op te treden, bijvoorbeeld door niet langer een beroep te doen op een welbepaalde ambulancier.

Het feit dat dhr. X als ambulancier bij de uitoefening van zijn paramedische taken enerzijds een ruime autonomie heeft, in die zin dat er geen rechtstreeks toezicht wordt uitgeoefend, en dat hij anderzijds in hoofdzaak slechts orders, richtlijnen en instructies moet naleven die uitgaan van de FOD Volksgezondheid, betekent niet dat een gezagsverhouding uitgesloten zou zijn. Immers:

- Het bestaan van een gezagsverhouding vergt geen enge technische ondergeschiktheid. Ook een persoon die een zekere technische autonomie heeft, kan onder gezag staan;
- verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd kunnen weliswaar niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen (art. 333, §2 Arbeidsrelatieswet), maar dit neemt niet weg dat uit andere elementen wel het bestaan van een gezagsverhouding kan worden afgeleid, zoals in dit geval het feit dat een

ambulancier tijdens het vervullen van een “*shift*” geen vrijheid heeft op het gebied van de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd, en wel degelijk – zij het onrechtstreeks – gecontroleerd kan worden door de organisator van het ziekenvervoer.

7.- Ten slotte, zelfs indien er geen sprake zou zijn van een gezagsverhouding tussen dhr. X en Z BV, dan nog staat het vast dat dhr. X op grond van artikel 3, 5bis van het KB ter uitvoering van de RSZ-wet op gebied van sociale zekerheid opgevat moet worden als een met werknemer gelijkgestelde. Immers:

- dhr. X oefent zijn activiteit feitelijk rechtstreeks voor Z BV uit;
- Het gaat om een activiteit dat het vervoer van personen inhoudt, en dat hem ook wordt opgedragen door Z BV. Eens dhr. X een “*shift*” als ambulancier opneemt, dan geeft hij vervolgens uitvoering aan de opdrachten die hij via de dispatching krijgt.
- Het staat vast dat het vervoer van personen wordt verricht met ziekenwagens die eigendom zijn van, of minstens worden geleased door de organisator van het ziekenvervoer, en dus in elk geval niet met een eigen ziekenwagen van Y BV of dhr. X.

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
- Mevrouw Riet Vanden Driessche als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend 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 meerderheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

- **de activiteit die dhr. X verricht voor Z BV betreft de uitvoering van een arbeidsovereenkomst.**
- **minstens is dhr. X voor deze activiteit overeenkomstig artikel 3, 5°bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet onderworpen aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers.**

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 28 maart 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.14. Dossier n° 277 – Dossier clôturé en raison du désistement de la demande d'avis par le demandeur

6.15. Dossier n° 278 – Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)

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.

X diende op 12 maart 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 18 maart 2024 vroeg de Commissie bijkomende inlichtingen, die zij dezelfde dag van de aanvrager ontving.

De Commissie hoorde de aanvrager op haar digitale zitting van 25 april 2024.

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 dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- X werkt sedert 26 februari 2018 voor Y BV (hierna Y genoemd). Sedert 6 maart 2023 heeft hij de functie van *'facility assistant'*. Hij staat in voor het contact met de eigenaars van de gebouwen, het contact met de leveranciers en het opvolgen van herstellingen en werken aan die gebouwen. Hij werkt vanuit het hoofdkantoor in Jette. Y baat 240 fitnessclubs uit in België.

Hij legt uit dat klanten die lid zijn van Y in de fitnessclubs persoonlijk begeleid kunnen worden. Y sluit daartoe per club een aannemingsovereenkomst af met een *'head trainer'*. De *'head trainer'* kan vervolgens naar eigen inzicht *'personal trainers'* inschakelen. Dit kunnen werknemers of zelfstandige onderaannemers zijn.

X had oorspronkelijk de intentie om vanaf april 2024 als *'personal trainer'* aan de slag te gaan in een Y club in Antwerpen. Deze arbeidsrelatie maakte het voorwerp uit van een eerdere vraag om advies. In haar advies nr. 271 van 30 januari 2024 stelde de Commissie dienaangaande dat de activiteiten die X beoogde te verrichten als *'personal trainer'* de uitvoering betreffen van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

De aanvrager heeft door omstandigheden echter nooit een activiteit als *'personal trainer'* kunnen aanvangen onder een *'head trainer'*. In juli 2024 opent er echter een nieuwe club van Y in Antwerpen, waar hij *'head trainer'* zou kunnen worden.

De aanvrager verklaart dat Y is bereid om deze samenwerking aan te gaan, doch op voorwaarde dat de Commissie de kwalificatie van de arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerking bevestigt.

2.- De Commissie wijst erop dat een werknemer en een werkgever buiten het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vrij met elkaar kunnen contracteren. Wanneer een werknemer en een werkgever, naast de bestaande arbeidsrelatie, nog een andere arbeidsrelatie willen aangaan, dan kiezen zij in beginsel vrij de aard van hun arbeidsrelatie, 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)

Eén van de dwingende bepalingen waarmee ze rekening moet houden, is artikel 5bis Arbeids-overeenkomstenwet. Deze wetsbepaling luidt als volgt: *“Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties.”*

Voorts is het zo dat een arbeidsrelatie die gekenmerkt wordt door een gezagsverhouding, hoe dan ook als een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. De beoordeling van het bestaan van een gezagsverhouding gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatiewet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn:

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

3.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager de uitgesproken wil heeft om zijn activiteiten als *'head trainer'* op zelfstandige basis uit te oefenen.

Uit de verklaringen van de aanvrager blijkt dat hij als *'head trainer'*, samen met de *'personal trainers'* waarop hij eventueel een beroep kan doen, exclusief gebruik mag maken van de accommodatie in de club, maar dat hij wel enkel instaat voor het uitvoeren van fitness-sessies. Als *'head trainer'* moet hij niet instaan voor de algemene uitbating en administratie van de club, en worden er hem op dat gebied geen verplichtingen opgelegd.

Als *'head trainer'* bepaalt hij zelf, in overleg met de klant, hoe hij invulling geeft aan de fitness-sessies en op welke tijdstippen die doorgaan. Ook op dat vlak ontvangt hij geen instructies en rusten er op hem geen dwingende verplichtingen. Zo is hij volledig vrij te bepalen wanneer hij al dan niet aanwezig zal zijn in de club. Dit geldt ook voor de introductiesessies die via Y worden verkocht, die hij volgens zijn eigen agenda en deze van de klant vrij kan inplannen.

De ruime vrijheid die de aanvrager als *'head trainer'* zal genieten, zowel wat de organisatie van de arbeid als de arbeidstijd betreft, toont aan dat de aanvrager zijn arbeid als *'head trainer'* niet in een hiërarchische context zal verrichten.

Als *'head trainer'* wordt hij overigens ook niet vergoed door Y, maar moet hij integendeel een bedrag aan Y betalen om gebruik te mogen maken van de accommodatie. Het is de klant die hem betaalt. Hij is volledig vrij zelf de prijs voor zijn diensten te bepalen. Uiteindelijk is het dus zo dat de aanvrager als *'head trainer'* niet zozeer arbeid zal verrichten in naam en voor rekening van Y, maar dat hij daarentegen voor eigen rekening diensten zal verlenen aan een eigen op te bouwen cliënteel. Dit blijkt ook duidelijk uit het ontwerp van overeenkomst dat de aanvrager voorlegde.

4.- Artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet is volgens de Commissie in dit concrete geval niet van toepassing. Ten eerste staat het vast dat de dienstprestaties die de aanvrager zal leveren als *'head trainer'* geenszins gelijkaardig zijn aan deze die hij als werknemer van Y levert. De prestaties als fitnesscoach of -instructeur zijn geheel anders dan de prestaties van een administratief bediende van een dienst *'facility management'*.

Ten tweede, en nog belangrijker, de aanvrager zal als *'head trainer'* ook niet in uitvoering van een aannemingsovereenkomst met Y bijkomende dienstprestaties leveren voor zijn werkgever. Zoals hierboven uitgelegd, zal hij daarentegen rechtstreeks diensten leveren aan een eigen cliënteel. De samenwerking tussen Y en een *'head trainer'* is van een andere aard. Y stelt op grond van die samenwerking, buiten de arbeidsovereenkomst om, in hoofdzaak enkel een deel van haar accommodatie ter beschikking opdat de aanvrager voor eigen rekening diensten zou kunnen verlenen aan derden.

5.- De Commissie is op basis van de voorgelegde elementen en alle hierboven aangehaalde overwegingen dan ook van oordeel dat de activiteiten die de X beoogt te verrichten als *'head trainer'* neerkomen op de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit.

Advies van de Commissie

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

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie- generaal Juridische Expertise, vast lid
- Riet Vanden Driessche als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid
- 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 meerderheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

de activiteiten die X als *'head trainer'* beoogt te verrichten in een fitnessclub van zijn werkgever Y betreffen de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 25 april 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.16. Dossier n° 280 – Secteur d'activité : Formation socio-culturelle (NACEBEL 85.593)

Partie demanderesse : Madame X

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 5 mars 2024, Madame X, a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande unilatérale de qualification concerne la relation de travail qui la lie à la coopérative Y (ci-après Y) dont Madame X est l'administrateur-délégué. Ce formulaire est accompagné des annexes suivantes :

- La fiche information transmise par le Conseil National de la Coopération concernant les avantages de l'agrément ;
- Les statuts de Y publiés au Moniteur Belge (déposés au greffe le 29/09/2020) ;
- Les statuts modifiés de Y publiés au Moniteur Belge (déposés au greffe le 29/11/2021).

2. Le dossier a été traité par la Commission lors de sa séance du 23 avril 2024.

3. 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).

4. 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

5. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

6. En l'espèce, la Commission constate que le mail reçu le 20 février 2024 du Conseil National de la Coopération concernant les avantages de l'agrément peut être considéré comme un élément nouveau susceptible de reconsidérer la relation de travail entre Madame X et Y. La demande a été introduite moins d'un an à dater de la réception de cet élément nouveau.

7. Par conséquent la demande peut être déclarée recevable.

Examen de la demande

8. Dans sa demande, Madame X explique que, suite à un mail reçu le 20 février 2024 du Conseil National de la Coopération, elle souhaite pouvoir bénéficier de la sécurité sociale des travailleurs salariés dans le cadre de sa relation de travail avec Y.

9. L'article 3°, 1°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs dispose que :

« L'application de la loi est étendue :

1° aux personnes qui, en qualité de mandataires et contre rémunération autre que le logement et la nourriture, consacrent leur principale activité à la gestion ou à la direction journalières des associations et organisations qui ne se livrent pas à des opérations industrielles ou commerciales et qui ne cherchent pas à procurer à leurs membres un gain matériel, ainsi qu'à ces associations et organisations. Sont notamment visées, les sociétés mutualistes, fédérations et unions nationales reconnues et agréées pour le service des prestations en assurance libre et obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs salariés et indépendants, les sociétés coopératives répondant aux conditions fixées par l'article 5 de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la coopération et par ses arrêtés d'exécution et les associations sans but lucratif ».

10. Au regard de l'obtention de l'agrément par Y, le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés peut être appliqué à l'activité d'administrateur délégué de Madame X au sein de Y.

11. Cette application n'est cependant pas étendue au droit du travail des travailleurs salariés.

12. Etant donné la portée non contraignante de l'avis de la Commission, La Commission suggère à la partie demanderesse de s'adresser à l'ONSS pour de plus amples informations concernant le statut de travailleur salarié souhaité.

Avis de la Commission

13. 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 Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Séverin Gunumana Shatangiza, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, 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 compatible avec la qualification de relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance du 23/04/2024.

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.17. Dossier n° 281 – Secteur d'activité : Activités des hôpitaux généraux (NACEBEL 86.101)

Partie demanderesse : X, représenté par Madame Y, Secrétaire de direction des Ressources humaine au sein de X

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 6 mars 2024, l'intercommunale X, représenté par Madame Y, Secrétaire de direction des Ressources humaine au sein de X, a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande unilatérale de qualification concerne les futures prestations éventuelles d'infirmière déléguée au bloc opératoire sous statut d'indépendant effectuées par Madame Z au sein des locaux de X. X et Madame Z sont également déjà liés par une relation de travail salariée pour des prestations de travail d'infirmière au bloc opératoire.
2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 avril 2024. La partie demanderesse n'a pas souhaitée être entendue lors de cette séance.
3. Des informations complémentaires ont été demandées à la partie demanderesse. Les informations complémentaires ont été reçues le 6 mai 2024.
4. 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).
5. 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

6. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

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

8. La requérante 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 même loi-programme.

9. Par conséquent la demande peut être déclarée recevable.

Examen de la demande

10. Dans sa demande, X explique que, suite à une possible réduction du temps de travail en tant qu'infirmière au bloc opératoire sous contrat de travail de Madame Z auprès de X, Madame Z envisage d'exercer une activité d'indépendante d'infirmière déléguée au bloc opératoire auprès d'une ou plusieurs sociétés extérieures (dont la société A). Cette activité indépendante pourrait s'effectuer, entre autres, au sein des locaux de X. X se demande s'il ne serait pas problématique que Madame Z exerce ses activités d'indépendante pour la société extérieure au sein de ses locaux.

11. L'organisation du travail de Madame Z, pour ses activités d'indépendante d'infirmière déléguée au bloc opératoire au sein des locaux de X, se déroulerait comme suit : Madame Z sera sous l'autorité de la société extérieure et rémunérée par celle-ci. Elle choisira les instruments opératoires à utiliser et participerait à l'intervention en tant qu'infirmière instrumentiste déléguée et s'occuperait des ancillaires (matériels) de la société extérieure. Entre elle et le chirurgien, il y aura une infirmière instrumentiste en neurochirurgie de X qui fera le lien pour le passage des instruments. Elle préparerait ses ancillaires afin de les donner à cette instrumentiste, qui passera le matériel au chirurgien. Elle ne s'occuperait que de son matériel et de rien d'autre.

12. Le descriptif succinct des tâches sous contrat de travail de Madame Z en tant qu'infirmière au bloc opératoire auprès de X est le suivant : Préparer le bloc opératoire avant l'intervention, préparer le patient avant l'intervention, assister le chirurgien et l'anesthésiste durant l'intervention, assurer le suivi du patient après l'intervention, participer à la continuité et à la qualité des soins, informer, soutenir sur le plan psychosocial et accompagner sur le plan pédagogique les patients et leur entourage, effectuer des tâches administratives liées aux patients et autres activités.

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. »

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 salariés¹⁴¹. »

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 confondent¹⁴². Jugé qu'il y a activités similaires lorsque les fonctions recouvrent un ensemble cohérent et concernent les mêmes missions, avec les mêmes clients¹⁴³. Mais des activités simplement complémentaires ne sont pas nécessairement des activités similaires au sens de l'article 5bis¹⁴⁴.

¹⁴¹ Doc. parl., Ch., sess. 1992-1993, rapport, n°945/3, p. 6.

¹⁴² Voir, pour un cas d'application : Trib. Trav. Gand, 5 novembre 2018, R.G. n° 17/801/A et 17/831/A.

¹⁴³ C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2016, J.T.T., 2017, p. 76.

¹⁴⁴ C. trav. Bruxelles, 3 mars 2010, R.G. n° 2007/AB/50295.

16. Compte tenu de cette disposition, si les prestations d'infirmière déléguée au bloc opératoire devant être effectuées sous statut d'indépendant par Madame Z au sein de locaux de X sont similaires aux prestations d'infirmière au bloc opératoire effectuées sous contrat de travail, alors toutes les prestations effectuées par Madame Z devraient être assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ses 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 prestations, selon qu'elles sont effectuées en tant qu'infirmière au bloc opératoire et infirmière déléguée au bloc opératoire, il peut être admis que les prestations de Madame Z effectuées sous contrat de travail auprès de X ne sont pas nécessairement similaires à celles qu'entend effectuer Madame Z comme indépendante au sein des locaux de X.

18. Il importe cependant que, dans les faits, il puisse être vérifié que ces deux catégories de prestations ne sont effectivement pas similaires et qu'aucun projet de convention entre X et Madame Z ne soit prévu concernant les prestations d'infirmière déléguée au bloc opératoire comme indépendante.

19. Sous réserve de vérification dans les faits de la non-similarité des deux catégories de prestations, Madame Z, qui effectue des prestations d'infirmière au bloc opératoire sous contrat de travail, peut, en conservant son statut de travailleur salarié pour ses prestations sous contrat de travail, également effectuer des prestations d'infirmière déléguée au bloc opératoire comme indépendante au sein des locaux de X.

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 Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Séverin Gunumana Shatangiza, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, 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 compatibles avec la qualification de relation de travail indépendante envisagée.

Ainsi décidé à la séance électronique du 9/10/2024.

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.18. Dossier n° 282 – Secteur d'activité : Activités des maisons de repos pour personnes âgées (NACEBEL 87.301)

Partie demanderesse : l'ASBL X, représenté par Madame Y, Directrice de l'ASBL et par Madame Z, Responsable administrative au sein de l'ASBL

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 6 mars 2024, l'ASBL X, représenté par Madame Y, Directrice de l'ASBL et par Madame Z, Responsable administrative au sein de l'ASBL, a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations éventuelles de kinésithérapie sous statut d'indépendant effectuées par Madame A auprès de résidents en maison de repos pour personnes âgées (MRPA) au sein des locaux de l'ASBL X. L'ASBL X et Madame A sont également déjà liés par une relation de contrat de travail salarié pour des prestations de travail de kinésithérapie en maison de repos et de soins (MRS).
2. Madame Y et Madame Z ont été entendues par la Commission lors de sa séance du 25 avril 2024 par vidéoconférence.
3. 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).
4. 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

5. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

6. La demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.
7. Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.
8. Par conséquent la demande peut être déclarée recevable.

Examen de la demande

9. Dans sa demande, l'ASBL X explique qu'il souhaiterait permettre à Madame A, en-dehors de ses prestations sous contrat de travail salarié, d'effectuer des prestations de kinésithérapie auprès de résidents en MRPA à leur demande au sein des locaux de l'ASBL X.

10. 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. »

11. 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 salariés¹⁴⁵. »

12. 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 confondent¹⁴⁶. Jugé qu'il y a activités similaires lorsque les fonctions recouvrent un ensemble cohérent et concernent les mêmes missions, avec les mêmes clients¹⁴⁷. Mais des activités simplement complémentaires ne sont pas nécessairement des activités similaires au sens de l'article 5bis¹⁴⁸.

13. Compte tenu de cette disposition, si les prestations de kinésithérapie devant être effectuées sous statut d'indépendant par Madame A auprès des résidents en MRPA sont similaires aux prestations effectuées sous contrat de travail de kinésithérapie en MRS, alors toutes les prestations effectuées par Madame A devraient être assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ses prestations sous statut d'indépendant devraient alors être requalifiées en relation de travail salariée.

14. Toutefois, compte tenu des explications qui ont été données concernant la nature spécifique des prestations, selon qu'elles sont effectuées auprès des résidents en MRPA ou en MRS, il peut être admis que les prestations de kinésithérapie de Madame A effectuées sous contrat de travail en MRS ne sont pas nécessairement similaires à celles qu'entend effectuer Madame A comme indépendante auprès des résidents en MRPA à leur demande au sein des locaux de l'ASBL X.

15. Il importe cependant que, dans les faits, il puisse être vérifié que ces deux catégories de prestations ne sont effectivement pas similaires et qu'aucun projet de convention entre l'ASBL X et Madame A ne soit prévu concernant les prestations comme indépendante auprès des résidents en MRPA.

16. Dans le cadre de prestations de kinésithérapie, il est également utile de mentionner l'arrêt de la Cour de cassation du 3 mai 2004 dans lequel la Cour ne remet pas en cause les considérations de l'arrêt contesté concernant la qualification de la relation de travail, selon lequel :

« 1. hormis le cas de prestations fournies dans un hôpital ou dans un établissement de soins, la profession de kinésithérapeute est exercée « grosso modo » dans le cadre d'une activité indépendante et qu'en l'espèce

¹⁴⁵ Doc. parl., Ch., sess. 1992-1993, rapport, n°945/3, p. 6.

¹⁴⁶ Voir, pour un cas d'application : Trib. Trav. Gand, 5 novembre 2018, R.G. n° 17/801/A et 17/831/A.

¹⁴⁷ C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2016, J.T.T., 2017, p. 76.

¹⁴⁸ C. trav. Bruxelles, 3 mars 2010, R.G. n° 2007/AB/50295.

les prestations n'ont pas été fournies dans un hôpital ou dans un même type d'établissement, de sorte qu'il n'est pas évident de parler d'une occupation sous le régime d'un contrat de travail (...)¹⁴⁹ »

17. Sous réserve de vérification dans les faits de la non-similarité des deux catégories de prestations ainsi que sous réserve de l'arrêt de la Cour de Cassation du 3 mai 2004, Madame A, qui effectue des prestations de kinésithérapie sous contrat de travail peut, en conservant son statut de travailleur salarié pour ses prestations sous contrat de travail, également effectuer des prestations de kinésithérapie comme indépendante auprès des résidents en MRPA à la demande des résidents.

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 Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Séverin Gunumana Shatangiza, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, 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 compatibles avec la qualification de relation de travail indépendante envisagée.

Ainsi décidé à la séance du 25/04/2024.

Le Président,
Jérôme MARTENS

¹⁴⁹ Cass.(3^e ch.), 3 mai 2004, R.G. S.03.0108.N.

6.19. Dossier n° 283 – Secteur d'activité : Commerce de gros de produits chimiques industriels (NACEBEL 46.751)

Partie demanderesse : Monsieur X

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 13 mars 2024, Monsieur X, a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations futures de consultant sous statut d'indépendant effectuées par Monsieur X avec la société Y. Monsieur X et la société Y sont, pour le moment, liés par une relation de travail salariée pour des prestations en tant que European business manager. Le formulaire de demande est accompagné de l'annexe suivante :

- Un projet de convention de collaboration entre la société Y et Monsieur X.

2. La demande a été traitée lors la séance du 25 avril 2024. Le demandeur n'a pas souhaité être entendu lors de cette séance.

3. Des informations complémentaires ont été demandées à la partie demanderesse. Les informations complémentaires ont été reçues le 29 avril 2024.

4. 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).

5. 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

6. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

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

8. Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

9. Par conséquent la demande peut être déclarée recevable.

Examen de la demande

10. Dans sa demande, Monsieur X explique que, avec l'accord de la société Y (son employeur), il aimerait mettre un terme à son contrat d'employé avec la société Y et conclure une convention de collaboration avec celle-ci.

11. 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

12. Selon le projet « *convention de collaboration* » entre la société Y et Monsieur X, ce dernier serait chargé de prêter pour le compte de la société Y des services de conseil et de consultance dans la gestion commerciale et opérationnelle des contrats qui lient la société Y à sa clientèle et à ses fournisseurs (article 1^{er}).

13. Les parties ont qualifié leur relation de travail de collaboration indépendante. L'article 2, b., du projet de convention stipule que :

« Les Parties reconnaissent que l'exécution de la Convention et les relations d'affaires en résultant ne créent aucune relation de travail entre LA SOCIETE et LE CONSULTANT et/ou tout préposé ou collaborateur du CONSULTANT. ».

2. La liberté d'organisation du temps de travail

14. Concernant l'organisation du temps de travail, Monsieur X n'a ni horaire, ni planning, et n'est pas tenu de demander ses congés. L'article 2, c., du projet de convention stipule à cet égard que :

« En tout état de cause, LE CONSULTANT ne sera pas tenu de se justifier quant à l'organisation des heures de travail ou quant à ses méthodes de travail. ».

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

3. La liberté d'organisation du travail

16. Monsieur X décrit l'organisation du travail comme suit : il est possible d'engager du personnel, le travail se fait soit à domicile soit à l'étranger (clientèle), il n'y a pas d'instructions ou de directives et le paiement se fait par facture mensuelle des jours prestés (article 4 du projet de convention).

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

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

18. L'article 2, d. du projet de convention prévoit que :

« LA SOCIÉTÉ n'est en aucun cas autorisée à exercer un quelconque contrôle hiérarchique sur le CONSULTANT. ».

19. L'article 3 du projet de convention prévoit les modalités de résiliation de la convention dont le manquement grave (au sens de faute lourde) sans définir de manière pratique ce qu'il faut comprendre par manquement grave au sens du projet de convention.

20. De telles modalités sont compatibles 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 ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Séverin Gunumana Shatangiza, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, 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 compatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

Ainsi décidé à la séance électronique du 9/10/2024.

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.20. Dossier n° 284 – Secteur d'activité : Fabrication de motocycles (NACEBEL 30.910)

Partie demanderesse : Monsieur X

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 19 mars 2024, Monsieur X, a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations futures sous contrat de travail de Monsieur X auprès de la société Y dont Monsieur X est l'un des administrateurs à titre gratuit. Le formulaire de demande est accompagné de l'annexe suivante :

- Les statuts de la société Y publiés au MB (déposés au greffe le 6/12/2023).

2. Le demande a été traitée lors la séance du 25 avril 2024. Le demandeur n'a pas souhaité être entendu lors de cette séance.

3. Des informations complémentaires ont été demandées à la partie demanderesse. Les informations complémentaires ont été reçues le 1^{er} mai 2024.

4. 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).

5. 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

6. Suivant l'article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

« § 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.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail. »

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

8. Le requérant déclare, dans le formulaire de demande, qu'il ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

9. La Commission croit cependant 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.

10. Rappelons 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.

11. Ceci implique que la ou les parties à la relation de travail puissent fournir 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.

12. La Commission a demandé des informations complémentaires à la partie demanderesse. Parmi les informations demandées, la Commission souhaitait pouvoir prendre connaissance d'un projet de contrat de travail entre Monsieur X et la société Y. Monsieur X n'a pas été en mesure de fournir ce projet de contrat de travail.

13. Lorsque les questions qui n'ont pas reçu de réponse attendue ont trait à des éléments qui sont essentiels pour juger de la nature de la relation de travail, la demande doit être déclarée irrecevable.

14. Or en l'espèce, la Commission constate que les questions portaient sur des éléments essentiels sans lesquels la Commission n'est pas en mesure de statuer en connaissance de cause.

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 Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Séverin Gunumana Shatangiza, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix, que la demande de qualification de la relation de travail ne peut être examinée, par manque d'éléments essentiels, et est donc irrecevable ;

Ainsi décidé à la séance électronique du 9/10/2024.

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.21. Dossier n° 285 – Dossier clôturé en raison d'une demande incomplète

6.22. Dossier n° 286 – Secteur d'activité : Activités d'ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)

Verzoekende partijen:

- X
- Y NV

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 en Y NV, vertegenwoordigd door A, vast vertegenwoordiger van bestuurder Q BV en B, vast vertegenwoordiger van bestuurder W BV, dienden op 8 mei 2024 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

De Commissie stelde op 24 mei 2024 een aantal bijkomende vragen aan beide partijen. X antwoordde op 3 juni 2024 en Y NV antwoordde op 6 juni 2024. De Commissie deelde op 21 juni 2024 de schriftelijke antwoorden van X mee aan Y NV en vice versa.

Op haar digitale zitting van 27 juni 2024 hoorde de Commissie X, A en B.

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 gezamenlijke aanvraag van de partijen bij de arbeidsrelatie dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

La Feiten eigen aan het dossier

1.- X trad op 27 augustus 2018 als werknemer in dienst bij Y NV. Deze onderneming is gespecialiseerd in dienstverlening op het gebied van brandpreventie.

X werd aangeworven als accountmanager. Zijn takenpakket bestaat uit de ondersteuning van de commerciële werking. Als adviseur brandpreventie bezoekt hij klanten en potentiële klanten. Hij heeft tevens de dagelijkse leiding over het salesteam. Hij is daar teamleader van.

2.- X richtte op 12 maart 2024 de BV Z op. Deze vennootschap wordt bestuurd door één bestuurder, met name X zelf.

X wil de arbeidsovereenkomst met Y NV beëindigen om voortaan op zelfstandige basis, via Z BV, bedrijven te ondersteunen in hun preventiebeleid en -aanpak. Dit omvat een ruimer toepassingsgebied dan enkel brandveiligheid. Het behelst ook maatregelen inzake ergonomie, psychosociale aspecten en milieu.

Y NV ziet niet graag de ervaring en kennis van X verloren gaan en wenst in de toekomst gebruik te maken van de diensten die hij, via Z BV, zal aanbieden.

De partijen stelden een ontwerp van overeenkomst externe dienstverlening op, waarin de opdracht van Z BV als volgt wordt omschreven:

- Optimalisatie van de Y-producten en diensten qua samenstelling en prijszetting;
- Business development op strategisch niveau en qua uitwerking, implementatie;
- Coaching van Y-medewerkers die bij de verkoop van Y-producten zijn betrokken, coördinatie van de commerciële activiteiten;
- Aansturen customer relation management;
- Nieuwe markt-opportunities voor Y-producten en diensten zoeken;
- Definieren van nieuwe Y-producten;
- Ondersteunende diensten voor de CEO.

De partijen verzoeken de Commissie een beslissing over de kwalificatie van de arbeidsrelatie die zij beogen aan te gaan.

Toepasselijke juridische regels en beginselen

3.- 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.

4.- 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 Arbeidsrelatiewet)

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 (zie voor deze criteria: artikel 333, §1 Arbeidsrelatiewet).

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 evenzeer neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

Toepassing hiervan in dit dossier

5.- De Commissie stelt vast dat X een plan en ambitie heeft als zelfstandig ondernemer. Hij heeft ondertussen reeds de vennootschap Z opgericht via dewelke hij zijn diensten zal aanbieden. De taken en opdrachten die hij in het kader hiervan zal uitvoeren, zijn gedeeltelijk anders dan deze die hij bij Y NV uitvoert, aangezien hij ook voor andere opdrachtgevers zal werken, en dit op andere domeinen dan brandpreventie.

Omgekeerd zal X ook niet langer de taak van teamleader van het salesteam op zich nemen, zodat hij geen deel meer zal uitmaken van de interne organisatie en de hiërarchische lijn van Y NV.

6.- Het staat wel vast dat de bijzondere expertise van X een belangrijk gegeven is of zal zijn bij het aanbieden van diensten op de markt. Potentiële klanten zullen ongetwijfeld net omwille van de bijzondere expertise van X op de diensten van zijn vennootschap een beroep doen. Dit is duidelijk ook het geval voor Y NV, te meer X als voormalige werknemer van Y NV daarenboven ook goed vertrouwd is met de organisatie, de producten en de diensten van die onderneming, kennis die beide partijen net verder willen kunnen valoriseren.

Niettemin is het niet vereist dat X de diensten aan Y NV in persoon zal leveren. Artikel 1.3 van (het ontwerp van) 'overeenkomst externe dienstverlener' bepaalt dat Z BV zelf kan kiezen wie de effectieve levering van de diensten verzorgt aan Y NV. Het is mogelijk dat X deze diensten zelf levert als zaakvoerder van en dus als uitvoeringsagent van Z BV, maar dit is geen contractuele verplichting.

Hoewel tijdens de hoorzitting naar voor kwam dat in de aanvangsfase de diensten toch vooral door X zullen worden verleend en hij dus nog persoonlijk arbeid zal verrichten voor Y NV, blijkt uit het onderzoek van het dossier niet dat het hierboven aangehaalde artikel 1.3 een geveinsde clause zou zijn, die niet of nooit in de praktijk zal kunnen worden gebracht.

5.- Ook de andere bedingen van de overeenkomst wijzen er niet op dat er een arbeidsrelatie zal blijven bestaan tussen X en Y NV, waarbij deze eerste persoonlijk arbeid zal moeten verrichten onder het gezag van (een leidinggevende van) Y NV.

Het opmaken van "timesheets" (zie artikel 2.1 ontwerpovereenkomst), is het enige element dat mogelijk wijst op het bestaan van een gezagsverhouding, maar staat in het teken van de facturatie van prestaties tussen vennootschappen. In de mate dat het opmaken van "timesheets" niet verglijdt naar een toestand van controle over de persoon van X – controle die gelet op de intensiteit, de aard, en de gevolgen ervan als hiërarchisch zou kunnen worden opgevat – is dit verenigbaar met een zelfstandige samenwerking (tussen vennootschappen).

6.- De Commissie komt op basis van deze elementen en overwegingen tot het besluit dat Z BV geen schijnconstructie is die bedoeld is om een arbeidsrelatie tussen X en Y NV te verhullen.

In het kader van de samenwerking tussen Z BV en Y NV zal er op grond van de voorliggende gegevens, geen rechtstreekse arbeidsrelatie ontstaan tussen X en Y NV.

Beslissing van de Commissie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie- generaal Juridische Expertise, vast lid
- Riet Vanden Driessche als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid
- 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 Z BV en Y NV 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 Y NV en X.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 27 juni 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.23. Dossier n° 287 – Secteur d'activité : Activités des agents et courtiers d'assurances (NACEBEL 66.210)

Verzoekende partij:

- X

Tussenkommende partij:

- Y BV

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

1.- 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.

2.- X diende op 10 juni 2024 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Hij vraagt de Commissie om een beslissing te nemen.

De Commissie lichtte, in overeenstemming met art. 338/2, §2 Arbeidsrelatiewet, de andere partij bij de arbeidsrelatie, Y BV, op 21 juni 2024 per mail in over deze aanvraag en verzocht haar tussen te komen in de zaak. Deze kennisgeving was vergezeld van het aanvraagformulier en alle stukken die de aanvrager bij dit formulier had aangehecht.

Op 20 augustus 2024 herinnerde de Commissie Y BV op aangetekende wijze aan dit verzoek.

Op 29 augustus 2024 deelde Y BV mee tussen te komen in de procedure en lichtte zij haar standpunt schriftelijk toe.

Op 6 september 2024 deelde de Commissie het schriftelijke standpunt van Y BV mee aan X.

De Commissie nodigde de partijen vervolgens uit om gehoord te worden op de zitting van 26 september 2024.

Op woensdag 25 september 2024 ontving de Commissie een nota van mr. C, de raadsman van X. Deze nota had als bijlage een stukkenbundel (99 pagina's).

3.- Op de zitting van 26 september 2024 verschenen X en zijn raadsman, mr. C, alsook Y (*statutair bestuurder van de gelijknamige besloten vennootschap BV Y*) en zijn raadgever, D.

De Commissie vernam op de zitting dat Y en zijn raadgever nog geen kennis hadden van de nota en de stukken ingediend door mr. C. De Commissie schorste bijgevolg de zitting teneinde hen toe te laten hiervan kennis te nemen. Bij hervatting van de zitting deelden Y en zijn raadsman aan de Commissie mee dat zij geen bezwaar hadden tegen het gebruik in de hangende procedure van de nota en de stukken. Zij gaven aan geen bezwaar te hebben tegen de onmiddellijke behandeling van de zaak.

De Commissie hoorde bijgevolg de partijen over de grond van de zaak.

4.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier en de inlichtingen verstrekt op de zitting niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

Na het horen van de partijen, heeft de Commissie de aanvraag dan ook nader onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

La Feiten eigen aan het dossier

1.- X was tot 1 november 2018 aandeelhouder en bestuurder van A BV. Deze vennootschap had verzekeringsbemiddeling als hoofdactiviteit.

Op 1 november 2018 werden alle aandelen van deze vennootschap overgenomen door Z, zaakvoerder van B BV. In het kader van deze overname sloten X en B BV een (zelfstandige) samenwerkingsovereenkomst af. Met ingang van 1 januari 2024 verkocht B BV haar verzekeringsportefeuille aan Y BV. In het kader van deze verkoop werd overeengekomen dat zelfstandig medewerker X aan dezelfde arbeidsvoorwaarden werd overgenomen door Y BV.

De modaliteiten van deze samenwerking werden geregeld in een overeenkomst van 29 december 2023.

X stelt de kwalificatie als zelfstandige (bedrijfsleider 2^{de} categorie) in vraag, omdat de feitelijke uitvoering van de overeenkomst niet (langer) overeenstemt met die kwalificatie.

Hij verzoekt de Commissie een beslissing te nemen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Toepasselijke juridische regels en beginselen

2.- De Commissie wijst erop dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatieswet)

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

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

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

Toepassing hiervan in dit dossier

Kwalificatie van de overeenkomst

3.- De Commissie stelt vast dat de partijen bij het aangaan van de arbeidsrelatie de bedoeling hadden om de zelfstandige samenwerking die al bestond tussen X en B BV onder dezelfde voorwaarden voort

te zetten, zonder wijziging van het sociaal statuut van X, die tot dan steeds zelfstandige was geweest. In punt 5 van de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023 wordt het “*onafhankelijk statuut*” van X uitdrukkelijk bedongen.

X betwist deze (initiële) partijenkwalificatie ook niet, maar betoogt enkel dat de wijze waarop de voorbije maanden uitvoering werd gegeven aan de overeenkomst, volgens hem onverenigbaar is met deze kwalificatie. Volgens hem is hij geenszins een bedrijfsleider 2^{de} categorie, zoals staat vermeld in de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023, maar heeft hij slechts een uitvoerende taak, zoals elke andere bediende.

Het komt er in deze zaak dus op aan te bepalen of de effectieve uitvoering van de overeenkomst overeenstemt met de vooropgestelde kwalificatie, dan wel of er uit de feitelijke uitoefening van de overeenkomst elementen blijken die onverenigbaar zijn met de kwalificatie als zelfstandige.

4.- De Commissie benadrukt wel dat deze toetsing gebeurt in het licht van wat al dan niet onverenigbaar is met de kwalificatie ‘*zelfstandige*’ en niet in het licht van wat al dan niet overeenstemt met de functieomschrijving van ‘*bedrijfsleider 2^{de} categorie*’.

Het is zeker zo dat uit de informatie en de inlichtingen die de partijen hebben verschaft, duidelijk blijkt dat X niet actief is als bedrijfsleider 2^{de} categorie, ook niet in het kantoor in Wilrijk. Hij staat niet in voor het dagelijks bestuur van dit kantoor, noch op commercieel vlak, noch op financieel of technisch vlak. Dit beheer en dit bestuur is in handen van Y, die ter zake de nodige beslissingen neemt. X staat als verzekeringspecialist alleen in voor het beheren van een bestaande verzekeringsportefeuille, zoals de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023 ook uitdrukkelijk bepaalt. Enkel deze taken zijn bedongen en zijn het voorwerp van de overeenkomst.

Volgens artikel 32, 2° WIB92 (Wetboek Inkomstenbelastingen) is een bedrijfsleider 2^{de} categorie de natuurlijke persoon die in de vennootschap een leidende functie of een leidende werkzaamheid van dagelijks bestuur, van commerciële, financiële of technische aard, uitoefent buiten een arbeidsovereenkomst. Vallen vanuit fiscaal oogpunt dus niet onder ‘*bedrijfsleider, 2^{de} categorie*’:

- werknemers, zelfs al hebben zij een leidende functie;
- zelfstandige medewerkers die werkzaam zijn voor een vennootschap, maar die geen leidende werkzaamheid uitoefenen in die vennootschap.

Kortom, het is niet omdat X geen bedrijfsleider is, dat hij hoe dan ook een werknemer is.

Organisatie van het werk en de werktijd

5.- De Commissie is van oordeel dat noch uit de bepalingen van de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023, noch uit de wijze waarop daar uitvoering wordt aan gegeven, een toestand blijkt die op het gebied van de organisatie van het werk en de werktijd onverenigbaar is met een zelfstandige samenwerking.

X staat als verzekeringspecialist bij B op een autonome wijze in voor het beheer van een verzekeringsportefeuille. X toont niet aan dat hij zijn werk niet vrij zou kunnen organiseren en dat hij dwingende instructies zou ontvangen, die hem verplichten het opgedragen werk op een bepaalde wijze uit te voeren.

X legt een reeks e-mailberichten voor die enkel aantonen dat binnenkomende vragen en verzoeken van klanten, ontvangen in de algemene mailbox van het verzekeringskantoor, naar hem worden doorgestuurd voor verdere afhandeling en/of opvolging. Uit die e-mailberichten blijkt niet dat hij op dat vlak dwingende instructies krijgt. Het feit dat hem wordt gevraagd de klantenfiche in te vullen en/of te actualiseren bij het uitvoeren van een opdracht, houdt geen beperking in van zijn vrijheid het eigen werk te organiseren, maar

betreft een deelopdracht die eigen is aan het (uniform) beheren van verzekeringsdossiers binnen de ruimere context en structuur van één en hetzelfde verzekeringskantoor met verschillende filialen.

6.- De samenwerkingsovereenkomst bepaalt dat X 30 uren per week beschikbaar zal zijn voor Y BV en dat hij zijn diensten in hoofdzaak zal verrichten op het kantoor in Wilrijk. In de praktijk blijkt het zo te zijn dat X tijdens de openingsuren van het kantoor daar aanwezig moet zijn, en hij tijdens die uren inderdaad niet kan telewerken. Die openingsuren beslaan echter niet de hierboven aangehaalde 30 uren per week. Rekening houdende met een overeengekomen vrije dag op maandag, maken slechts 17 openingsuren deel uit van het overeengekomen aantal arbeidsuren.

Tijdens de hoorzitting erkende X dat hij vrij kan kiezen wanneer hij de 13 uren presteert die buiten de openingsuren vallen. Het is niet aangetoond dat hij die uren niet thuis zou mogen presteren. Dit wijst op een redelijke mate van vrijheid in de organisatie van de werktijd, die verzoenbaar is met een zelfstandige samenwerking. Dat X tijdens de openingsuren aanwezig moet zijn in het kantoor, houdt verband met de aard van de diensten die hij als zelfstandige levert en die inhouden dat hij ter beschikking moet staan van cliënteel.

De Commissie merkt trouwens ook nog op dat het kantoor gedurende de week slechts op 2 halve dagen open is voor het publiek. De andere dagen en momenten wordt er op afspraak gewerkt. X beheert vrij zijn agenda voor klantenafspraken, minstens is het tegendeel niet bedongen of aangetoond. Ook op dit vlak geldt dus een ruime vrijheid in de organisatie van het werk.

7.- Ten slotte is het ook niet bedongen of aangetoond dat X toestemming zou moeten vragen om verlof te nemen. Wel staat het vast dat vakantieperiodes in onderling overleg moeten worden overeengekomen, hetgeen niet onverzoenbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit wijst immers erop dat geen van beide partijen op dit vlak eenzijdig zijn wil kan doordrukken. Het feit dat er wat de verlofregeling betreft een meningsverschil bestaat, mede omdat er geen uitdrukkelijke regeling werd getroffen in verband met een eventuele doorbetaling van het loon in die periode, wijst niet op het bestaan van een gezagsverhouding, maar louter op het bestaan van een geschil met betrekking tot de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Hiërarchische controle

7.- De Commissie is van oordeel dat het ook niet is aangetoond dat het werk of de werktijd van X op een hiërarchische wijze wordt gecontroleerd, te verstaan als een toezicht dat aanleiding kan geven tot dwingende, corrigerende instructies in verband met het werk of de werktijd. Zodanig controle- en toezichtsrecht blijkt niet uit de bedingen van de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023. X toont ook niet aan dat er in de praktijk een systeem of procedure bestaat die aanleiding kan geven tot zodanige instructies in verband met het werk of de werktijd.

X verwijst op dit vlak in essentie naar het (verplichte) gebruik van een dossierbeheersysteem (Brio). Dit systeem heeft echter tot doel een efficiënt en ordelijk beheer van verzekeringsdossiers mogelijk te maken. Het is geen systeem bedoeld om het afgeleverde werk of de gepresteerde werktijd te controleren. X toont ook niet aan dat dit systeem door Y BV van zijn doel afgewend zou worden en in de praktijk wel ingezet zou worden om zijn werk en/of zijn werktijd te controleren.

De Commissie merkt trouwens ook nog op dat X samen met een andere zelfstandige medewerker in een kantoor in Wilrijk werkt. Y en zijn dochters, die werkneemsters zijn van Y BV, komen nu en dan langs dat kantoor, zonder dat er echter sprake is van permanente fysieke aanwezigheid. Deze bezoeken houden verband met de eigen taken die Y en zijn dochters (moeten) uitvoeren in dat kantoor, zonder dat is aangetoond dat deze bezoeken tot doel zouden hebben het werk of de werktijd van X te controleren.

Samenvattend

8.- Het onderzoek van de arbeidsrelatie tussen X en Y BV heeft geen elementen aan het licht gebracht die wijzen op gebrek aan vrijheid in de organisatie van het werk en de werktijd die onverenigbaar is met een zelfstandige samenwerking. Evenmin heeft dit onderzoek uitgewezen dat er sprake zou zijn van een mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen.

De Commissie is bijgevolg van oordeel dat de arbeidsrelatie bij aanvang terecht werd gekwalificeerd als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Er dringt zich ook geen herkwalificatie van de overeenkomst op, op grond van de wijze waarop hieraan uitvoering werd gegeven. Deze was immers in overeenstemming met de bedingen van de overeenkomst en ook steeds verzoenbaar met de kwalificatie als zelfstandige.

Beslissing van de Commissie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- 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 X en Y BV gekwalificeerd moet worden als een samenwerking op zelfstandige basis.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 september 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.24. Dossier n° 288 – Secteur d'activité : Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 41.201)

Verzoekende partij:

- X

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie

De artikelen 329 en 338, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatieswet) bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben 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 diende op 2 juli 2024 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Hij vraagt de Commissie om een beslissing te nemen.

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 dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- X verricht activiteiten in de bouwsector als vennoot in de VOF Z. Deze vennootschap werd opgericht op 7 september 2022 door X en Y.

In het aanvraagformulier meldt X dat hij helemaal niet op de hoogte was van het feit dat hij vennoot was. Hij stelt te werken op de werven van Y volgens de door deze laatste opgestelde werkplanning. Hij kent de klanten niet en weet niets van prijzen of betalingen. X heeft onlangs vastgesteld dat hij niet in orde is voor wat betreft zijn ziekteverzekering.

Uit bijkomende inlichtingen ingewonnen door de Commissie blijkt dat de arbeidsrelatie effectief een aanvang nam in 2022.

2.- De Commissie wijst erop dat een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie volgens artikel 338, § 2 Arbeidsrelatieswet moet gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Dit is in deze zaak niet het geval. De aanvraag is dus laattijdig.

Gezien de aanvraag duidelijk buiten termijn gebeurde, is deze kennelijk onontvankelijk. Bijgevolg werd de andere partij overeenkomstig art. 338/2, §2 Arbeidsrelatieswet niet verzocht tussen te komen in de zaak.

Beslissing van de Commissie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, bijgestaan door Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

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

- Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- 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 aanvraag van X niet ontvankelijk is omdat zij niet binnen de voorgeschreven termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie is gebeurd.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 september 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.25. Dossier n° 289 – Secteur d'activité : Restauration à service complet (NACEBEL 56.101)

Partie demanderesse : Monsieur X

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Le 14 juin 2024, Monsieur X, représentant la SRL Y (restaurant), a saisi la Commission au moyen d'un formulaire de demande d'avis. La demande unilatérale de qualification concerne la relation de travail qui lie le restaurant à Monsieur Z, administrateur avec mandat non rémunéré du restaurant qui est également employé comme commis en cuisine et au bar du restaurant.
2. Le dossier a été traité par la Commission lors de sa séance du 16 septembre 2024.
3. 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).
4. 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

5. Suivant l'article 338, §5, 1°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 :

*« § 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 ; »*

6. En l'espèce, 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, la relation de travail interrogée fait l'objet d'une enquête auprès des services d'inspection de l'ONSS. La Commission ne peut donc pas se prononcer.
7. Par conséquent la demande ne peut pas être déclarée recevable.

Avis de la Commission

13. 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 Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Laurent BUISSERET, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix, que la demande de qualification de la relation de travail est irrecevable car une enquête est ouverte auprès de l'ONSS.

Ainsi décidé à la séance du 16/09/2024.

Le Président,
Jérôme MARTENS

6.26. Dossier n° 290 – Dossier clôturé en raison du désistement de la demande d'avis par le demandeur

6.27. Dossier n° 291 – Secteur d'activité : Autres associations (NACEBEL 94.999)

Verzoekende partij:

- IVZW 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 (hierna de Commissie) 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.

IVZW X, vertegenwoordigd door penningmeester bestuurslid Y, diende op 11 oktober 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in met betrekking tot de functie van algemeen secretaris van de vereniging.

Op 16 oktober 2024 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. Y antwoordde op 18 oktober 2024.

De Commissie hoorde Y op haar digitale zitting van 28 november 2024.

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 IVZW X dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

Feiten eigen aan het dossier – aanleiding voor het verzoek tot advies

1.- X is een internationale vereniging zonder winstoogmerk, actief in de internationale uitwisseling van energiecertificaten.

De leden van de vereniging zijn organisaties die binnen hun eigen land erkend zijn als een “issuing body”, een orgaan dat verantwoordelijk is voor het beheren van energiecertificaten. Momenteel telt de vereniging 37 leden.

Het secretariaat van de vereniging staat onder leiding van een algemeen secretaris. De vereniging is thans op zoek naar een nieuwe algemeen secretaris. Zij heeft daarvoor een aanbesteding (“tender”) uitgeschreven. Binnen de vereniging wordt echter de vraag gesteld of de functie van algemeen secretaris als zelfstandige dienstverrichter kan worden uitgevoerd. X IVZW vraagt daarom een advies over de aard van de arbeidsrelatie tussen haarzelf en de algemeen secretaris.

Uit de aanbesteding blijkt dat de functie van algemeen secretaris kan worden opgenomen door een natuurlijke persoon, maar dat het ook niet uitgesloten is dat een rechtspersoon meedingt naar het contract. In dat laatste geval moet echter een natuurlijke persoon worden aangeduid die de functie zal opnemen.

Relevante juridische regels en beginselen

2.- De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
 - met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.
- (art. 331 Arbeidsrelatieswet)

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

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

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

3.- De Commissie onderstreept echter dat de regels en beginselen uit de Arbeidsrelatieswet inzake de kwalificatie van de arbeidsrelatie geen afbreuk kunnen doen aan de volgende bepalingen:

- 1) artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 27 juni 1969 (RSZ-wet), artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 29 juni 1981 en artikel 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit n° 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.
- (art. 332 Arbeidsrelatieswet)

4.- Artikel 3, 1° van het KB ter uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969 bepaalt dat lasthebbers van verenigingen zonder winstoogmerk met werknemers worden gelijkgesteld indien hun voornaamste bedrijvigheid erin bestaat zich tegen een loon anders dan kost en inwoning, te wijden aan het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van de vereniging.

Deze gelijkstelling vindt zijn grondslag in artikel 2, §1, 1° van de RSZ-wet dat bepaalt dat de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, en na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, de toepassing van deze wet kan uitbreiden tot de personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen loon arbeidsprestaties onder het gezag

van een ander persoon verrichten of die een arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden, als die van een arbeidsovereenkomst; alsdan wijst de Koning de persoon aan die als werkgever wordt beschouwd.

De Koning heeft met andere woorden de bevoegdheid en de mogelijkheid om ook zelfstandigen, die niet onder gezag werken, maar die niettemin in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten, gelijk te stellen met werknemers. Het Hof van Cassatie heeft in verschillende arresten uitdrukkelijk overwogen dat de verruiming van het toepassingsgebied van de RSZ-wet betrekking heeft op personen die niet onder het gezag van een werkgever arbeid verrichten (zie o.a. Cass. 10 april 1989, *Arr. Cass.* 1988-89, 898; Cass. 21 juni 1993, *JTT* 1993, 376; Cass. 23 mei 2005, *JTT* 2005, 389; Cass. 19 juni 2006, *JTT* 2007, 122. Zie voorts ook Cass. 20 oktober 2008, *JTT* 2009, 72).

Een zelfstandige wordt ingevolge de hierboven aangehaalde bepalingen onderworpen aan de RSZ-wet omdat hij eenvoudigweg voldoet aan de voorwaarden die de Koning heeft bepaald voor een verruiming van het toepassingsgebied van het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers. Het is dus méér dan alleen maar een onweerlegbaar vermoeden (GwH, nr. 118/2016, 22 september 2016).

De voorwaarden eigen aan artikel 3, 1° van het KB ter uitvoering van de RSZ-wet kunnen als volgt worden samengevat:

- het moet gaan om een persoon die lasthebber is van een vereniging of organisatie die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoert en die er niet naar streeft zijn leden een materieel voordeel te verschaffen. Dit omvat volgens de Commissie ook de internationale vereniging zonder winstoogmerk, zoals bedoeld in artikel 1:6, §2 van het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen. Een IVZW streeft immers een belangeloos doel van internationaal nut na. De leden ervan mogen geen enkel materieel voordeel ontvangen.
- De lasthebber moet als voornaamste bedrijvigheid hebben: het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van de vereniging of organisatie.
- De lasthebber moet dit doen tegen een ander loon dan kost en inwoning.

5.- De Commissie wijst er wel nog op dat enkel een natuurlijke persoon een werknemer kan zijn. 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.

De uitbreiding van de socialezekerheidsregeling voor de werknemers tot welbepaalde zelfstandigen die hun activiteiten in gelijkaardige voorwaarden als een werknemer verrichten, doelt ook enkel op natuurlijke personen. Het is niet het oogmerk van deze uitbreidingsbepalingen om rechtspersonen gelijk te stellen met werknemers en te onderwerpen aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers.

Evenwel, de Commissie onderstreept dat 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 de vennootschap dus slechts een '*scherm*' is om het bestaan van deze rechtstreekse relatie te verhullen, dat er dan wel degelijk kan worden besloten tot het bestaan van een arbeidsrelatie met de natuurlijke persoon zelf (zie ter illustratie: Arbh. Brussel 26 september 2008, *JTT* 2008, 468; Arbrb. Brugge 28 december 1994, *JTT* 1995, 304).

Die arbeidsrelatie kan in voorkomend geval worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, met name indien ook het bestaan van een gezagsrelatie vaststaat.

Op die arbeidsrelatie kan in voorkomend geval ook een uitbreidingsbepaling, zoals artikel 3, 1° van het KB ter uitvoering van de RSZ-wet van toepassing zijn, ook al is er geen sprake van het bestaan van een gezagsrelatie.

Toepassing in dit dossier*Hypothese dat een natuurlijke persoon de functie van algemeen secretaris opneemt*

5.- De Commissie stelt vast dat de algemeen secretaris de opdracht zal krijgen om in te staan voor het dagelijks beheer van de vereniging en in de bijzonder permanent leiding zal moeten geven aan het secretariaat van de vereniging. Dit blijkt zonder meer uit de Statuten van X VZW, en ook uit de taakomschrijving opgenomen in de aanbesteding.

In de aanbesteding wordt aangegeven dat de functie van algemeen secretaris een voltijdse functie is. Tijdens de hoorzitting bevestigde de vertegenwoordiger van X IVZW dit. Het is niet de bedoeling dat de algemeen secretaris van de vereniging naast het vervullen van deze functie, buiten de vereniging ook nog andere taken of opdrachten op zich zou nemen. De functie van algemeen secretaris, en de taken die dat met zich meebrengt, maakt dat het geen bijkomstige activiteit is die opgenomen kan worden naast een ander hoofdberoep.

De Commissie besluit op basis van deze elementen dat er in hoofde van de algemeen secretaris sprake is van dagelijks beheer als voornaamste bezigheid.

Het staat daarenboven ook vast dat de algemeen secretaris voor zijn arbeidsprestaties vergoed zal worden. De algemeen secretaris oefent de functie niet kosteloos uit, en ook niet louter tegen kost en inwoning.

Ten slotte staat het ook ontegensprekelijk vast dat X IVZW gelet op zijn rechtsvorm een vereniging of organisatie is die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoert en die er niet naar streeft zijn leden een materieel voordeel te verschaffen. Het tegendeel blijkt ook niet uit de Statuten van de vereniging.

6.- De Commissie is bijgevolg van oordeel dat de algemeen secretaris op grond van artikel 3, 1° KB ter uitvoering van de RSZ-wet onderworpen moet worden aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.

Hypothese dat een rechtspersoon de functie van algemeen secretaris opneemt

7.- De Commissie stelt vast dat de huidige algemeen secretaris van X IVZW, Q, diensten verleent via een managementvennootschap. De Commissie merkt niettemin op dat Q op de website van X IVZW als algemeen secretaris wordt voorgesteld, en niet haar vennootschap. Op sociale media stelt zij zichzelf ook in eigen naam voor als algemeen secretaris. Zij, en niet haar vennootschap, identificeert zich dus met de rol en functie van algemeen secretaris.

De aanbesteding omschrijft het voorwerp van het contract als volgt: *"Position of Secretary General of X"*, hetgeen in zijn normale en gebruikelijke betekenis inhoudt dat gezocht wordt naar een natuurlijke persoon om een functie te bekleden, veeleer dan dat gezocht wordt naar een onderneming die een welbepaalde welomschreven dienst zou leveren.

De Commissie verwijst ook nog naar de volgende elementen:

- Van de algemeen secretaris wordt volgens de aanbesteding een regelmatige fysieke aanwezigheid in het hoofdkwartier in Brussel verwacht.
- De selectieprocedure beschreven in de aanbesteding beoogt een *"HR assessment procedure"* te zijn om op die manier een gekwalificeerd persoon te vinden. Dit zal onder andere een CV-screening inhouden en gevolgd worden door een selectiegesprek. Van de kandidaat wordt ook verwacht dat hij een motivatiebrief schrijft. De voorziene procedure is er zonder meer op gericht de persoonlijke kwaliteiten van de kandidaat-natuurlijke persoon te beoordelen. Bij het kiezen van een kandidaat zullen persoonlijke, menselijke kwaliteiten doorslaggevend zijn.
- De selectiecriteria stellen eisen die uit hun aard enkel vervuld kunnen worden door een natuurlijke persoon, en niet door een rechtspersoon, zoals houder zijn van een welbepaald onderwijsdiploma in een bepaald domein, een bewezen ervaring inzake leiderschap en teambuilding, mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid en verschillende andere *"soft skills"* die in de aanbesteding worden opgesomd.

- De aanbesteding bepaalt dat de ondersteunende documenten die bij een kandidaatstelling ingediend moeten worden, ook moeten worden ingediend door de natuurlijke persoon die de positie van algemeen secretaris zal houden.

De Commissie is op basis van deze elementen van oordeel dat de werkelijke bedoeling van de partijen er eigenlijk in bestaat een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen met een natuurlijke persoon, die zal optreden als algemeen secretaris. Het komt de Commissie voor dat het kunstmatig is het tegendeel voor te houden en te stellen dat een rechtspersoon de functie van algemeen secretaris bekleedt, te meer het uitdrukkelijk de bedoeling is van X IVZW dat de algemeen secretaris "*het gezicht*" zou zijn van de organisatie (zie art. 2.1 van de aanbesteding). Als "*gezicht*" van de organisatie zal de algemeen secretaris zich voor de uitoefening van de functie niet vrij en ongehinderd kunnen laten vervangen door een eigen werknemer van zijn managementvennootschap, of door een onderaannemer. Hij zal steeds zelf de functie op zich moeten nemen.

Dat de aanbesteding rekening houdt met de mogelijkheid dat de positie ingevuld kan worden door een rechtspersoon doet geen afbreuk aan die vaststelling, want uiteindelijk moet die rechtspersoon dan wel verplicht één natuurlijke persoon aanduiden die de positie van algemeen secretaris zal invullen en die moet voldoen aan de selectiecriteria. Hieruit blijkt zonder meer dat de functie niet verder naar eigen inzicht gedelegeerd of overgedragen kan worden aan een andere persoon.

8.- De Commissie komt dan ook tot het besluit dat het feit dat de algemeen secretaris zijn diensten zou verlenen via een managementvennootschap, geen afbreuk doet aan de vaststelling dat er een arbeidsrelatie ontstaat tussen de algemeen secretaris en X IVZW.

Dit betekent dat ook in dat geval rekening moet worden gehouden met artikel 3, 1° KB ter uitvoering van de RSZ-wet. De algemeen secretaris moet bijgevolg onderworpen worden aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.

Advies van de Commissie

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

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie- generaal Juridische Expertise, vast lid
- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid
- Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- 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 meerderheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

de arbeidsrelatie die de X IVZW en hun algemeen secretaris beogen aan te gaan, moet op grond van art. 3,1° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet, onderworpen worden aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers, ook indien de algemeen secretaris zijn prestaties zou aanbieden via een managementvennootschap.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 28 november 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.28. Dossier n° 292 – Secteur d'activité : Nettoyage courant des bâtiments (NACEBEL 81.210)

Verzoekende partij:

- BV 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 (hierna de Commissie) 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.

BV A, vertegenwoordigd door bestuurder X, diende op 6 november 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 8 november 2024 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. X antwoordde dezelfde dag.

De Commissie hoorde X op haar digitale zitting van 28 november 2024. Zij werd bijgestaan door haar levenspartner Y.

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 BV A dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

Feiten eigen aan het dossier – aanleiding voor het verzoek tot advies

1.- X is oprichter, enige bestuurder en enige aandeelhouder van twee vennootschappen, met name de BV A en de BV B. Beide vennootschappen hebben hun maatschappelijke zetel op hetzelfde adres.

Beide vennootschappen verrichtten ook activiteiten in de schoonmaaksector. De BV B is erkend als dienstencheque-onderneming en voert uitsluitend activiteiten met dienstencheques uit. Het betreft huishoudelijke schoonmaak, strijkwerk en zeer occasioneel het doen van boodschappen. De BV A verricht activiteiten die niet met dienstencheques worden uitgevoerd. Het omvat voornamelijk schoonmaak in kantoren, dokterskabinetten, gemene delen van appartementsgebouwen en horecazaken.

Een aantal werknemers van de BV B wensen in de toekomst als zelfstandige in bijberoep schoonmaakprestaties te verrichten voor de BV A. X wenst zekerheid rond de kwalificatie van de prestaties als zelfstandige en vraagt het advies van de Commissie.

Relevante juridische regels en beginselen

2.- De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;

- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatieswet)

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

Het bestaan van een gezagsverhouding wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria: wil van de partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst, organisatie van het werk, organisatie van de werktijd en mogelijkheid tot hiërarchische controle (art. 333, §1 Arbeidsrelatieswet).

3.- De Commissie wijst er echter ook op dat in de schoonmaaksector rekening moet worden gehouden met de volgende twee zaken:

- Arbeidsrelaties die bestaan in het raam van activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak worden overeenkomstig artikel 337/1 Arbeidsrelatieswet 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.

Dit vermoeden kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de hierboven aangehaalde algemene criteria.

- De toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt uitgebreid naar de personen die

activiteiten uitoefenen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, behalve indien die personen kunnen aantonen dat ze niet gewoonlijk en hoofdzakelijk werken voor één enkele cocontractant en hun activiteiten uitoefenen met eigen materiaal en factureren voor eigen rekening (art. 2/2 van die wet).

Het gaat volgens de memorie van toelichting bij het ontwerp van programmawet die deze bepaling invoerde, om een sectorspecifiek weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst. Het is volgens de memorie van toelichting niet de bedoeling om alle "zelfstandigen" in de sector als werknemers te beschouwen maar enkel degenen die aan specifieke voorwaarden voldoen (*Parl. St. Kamer 2016-2017, nr. 54-2208/1, p. 17-19*).

De Commissie verwijst echter naar de volgende pertinente opmerking van de Raad van State in haar advies bij dit wetsontwerp: *"Van een 'weerlegbaar vermoeden' is evenwel in de ontworpen bepaling geen sprake"* (advies Rvs van 23 november 2016, *Parl. St. Kamer 2016-2017, nr. 54-2208/1, p. 151*). Het is immers zo dat de wetsbepaling is geschreven als een uitbreiding van het toepassingsgebied van de socialezekerheidsregeling voor werknemers, en dus wel degelijk erop neerkomt zelfstandigen gelijk te stellen met werknemers.

Uit artikel 2/2 van de RSZ-wet blijkt niet dat aan deze uitbreiding ontsnapt zou kunnen worden door het bewijs te leveren van het ontbreken van een gezagsverhouding. Er kan enkel aan deze uitbreiding ontsnapt worden indien men kan aantonen dat men niet quasi-exclusief voor één en dezelfde opdrachtgever werkt en dat men daarbij ook gebruik maakt van eigen materiaal en voor eigen rekening factureert. Is niet aan die uitsluitingsvoorwaarden voldaan, dan moet een schoonmaker onderworpen worden aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers, zelf al blijkt hij op gebied van de organisatie van zijn werk(tijd) en op gebied van hiërarchische controle niet onder gezag te staan.

Uit de memorie van toelichting bij het wetsontwerp dat artikel 2/2 RSZ-wet invoerde, blijkt in elk geval dat de wetgever met deze bepaling – in afwijking van het weerlegbaar vermoeden van arbeidsrelatie uit artikel 337/1 Arbeidsrelatieswet – een bijzondere sectorale regeling wou invoeren. Deze bijzondere regeling, die ook werd ingevoerd na de Arbeidsrelatieswet, moet volgens de Commissie bijgevolg ook bij voorrang worden toegepast.

De Commissie wijst erop dat uit artikel 332 Arbeidsrelatieswet voortvloeit dat bij de (her)kwalificatie van de arbeidsrelatie geen afbreuk kan worden gedaan, in algemene zin, aan elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

5.- De Commissie wijst in deze zaak tenslotte ook nog op artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet. Deze wetsbepaling luidt als volgt: *"Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties."*

De bedoeling van de wetgever bij de invoering van dit art. 5bis van de Arbeidsovereenkomstenwet werd als volgt beschreven in de voorbereidende werken bij de Wet van 10 juni 1993: *"Op basis van dit artikel mag een werknemer met een arbeidsovereenkomst bij zijn werkgever niet meer bijkomend gelijkaardige prestaties uitvoeren als zelfstandige; het gaat hier om een onweerlegbaar vermoeden. Het geheel van zijn activiteit valt onweerlegbaar onder de toepassing van de wet van 3 juli 1978. Het is de bedoeling te vermijden dat men het voorwendsel gebruikt dat deze prestaties verricht worden in het theoretisch of fictief kader van een activiteit als zelfstandige, om deze prestaties en het loon dat erop betrekking heeft te onttrekken aan de toepassing van de socialezekerheidsregeling voor werknemers"* (verslag namens de commissie voor de sociale zaken bij het Wetsontwerp houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling, *Parl. St. Kamer 1992-1993, nr. 94513, p. 6*).

Het betreft een onweerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst, dat doorwerkt in het sociale-zekerheidsrecht. Ook hier geldt hetgeen in artikel 332 Arbeidsrelatieswet is weergegeven: een onweerlegbaar vermoeden gaat voor op de (her)kwalificatie die zou voortvloeien uit de toepassing van de algemene regels en beginselen eigen aan de Arbeidsrelatieswet.

Toepassing in dit dossier

6.- De Commissie stelt vast dat de BV B en de BV A onderscheiden rechtspersonen zijn, maar dat zij in feite beiden worden geleid en beheerd door één en dezelfde persoon, die ook enige aandeelhouder is van beide vennootschappen. De aanvrager ontkent dat ook niet. De splitsing tussen BV B en BV A heeft uitsluitend als oogmerk om de dienstencheque-activiteiten af te zonderen van andere activiteiten, en omgekeerd.

De Commissie is dan ook van oordeel dat BV B en BV A voor de toepassing van artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet als één en dezelfde werkgever moeten worden beschouwd.

Het staat ook vast dat de activiteiten die een werknemer van het dienstenchequebedrijf BV B als zelfstandige in bijberoep zou verrichten voor de BV A gelijkaardig zullen zijn aan deze verricht voor BV B. In beide gevallen gaat het om schoonmaakactiviteiten. Het feit dat de schoonmaakactiviteiten worden verricht voor een ander soort cliënteel en dat de activiteiten van BV B gebeuren in het kader van het stelsel van de dienstencheques, doet geen afbreuk aan die gelijkaardigheid (Zie en vergelijk: Arbrb. Gent, afd. Roeselare, 21 juni 2022, <https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/arrest-210622-nl.pdf>).

Bijgevolg dringt de vaststelling zich op dat wanneer een dienstencheque-werknemer van Bv B schoonmaakactiviteiten voor de BV A zou verrichten op grond van een aannemingsovereenkomst (dus als zelfstandige), deze laatste overeenkomst onweerlegbaar vermoed wordt een arbeidsovereenkomst te zijn.

7. Zelfs indien men van oordeel zou zijn dat dit onweerlegbaar vermoeden niet van toepassing is, dat nog dringt volgens de Commissie het besluit zich op dat de schoonmakers niet als zelfstandigen kunnen worden beschouwd voor de activiteiten die zij bij BV A zullen verrichten. Immers:

- Zij zullen zich ten aanzien van derden normaal gezien niet voordoen als een eigen onderneming, en zullen minstens hoofdzakelijk voor één medecontractant (BV A) werken, te meer zij op andere dagen al als werknemer van BV B werkzaam zullen zijn. In werkelijkheid zullen zij dus weinig tot geen ruimte hebben om ook nog voor andere opdrachtgevers dan BV A te werken.
- Zij zullen niet werken met eigen materiaal maar met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld door BV A of de klant van Bv A waar zij de werken zullen uitvoeren. De schoonmakers werkzaam voor A zullen ook niet voor eigen rekening factureren aan de eindklant. Het is BV A dat instaat voor het factureren van deze prestaties, en vervolgens de schoonmakers zal vergoeden (op basis van een factuur die de schoonmaker zal opstellen ten aanzien van BV A).

Er is dus geenszins voldaan aan de wettelijke voorwaarden om te kunnen ontsnappen aan de toepassing van artikel 2/2 RSZ-wet, dat schoonmakers onderwerpt aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers.

Advies van de Commissie

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

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

- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid
- Sven Vanhuysse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- 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 meerderheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

De werknemers van het dienstenchequebedrijf BV B, die bijkomende prestaties wensen te verrichten voor BV A, moeten rekening houdende met de concrete omstandigheden van de zaak op grond van artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet ook voor die bijkomende prestaties beschouwd worden als werknemers.

Minstens moeten zij op grond van artikel 2/2 RSZ-wet onderworpen worden aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 28 november 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

6.29. Dossier n° 293 – Secteur d'activité : Activités des centres de culture physique (NACEBEL 93.130)

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 (hierna de Commissie) 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 diende op 9 november 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 18 november 2024 vroeg de Commissie bijkomende documenten. Deze werden dezelfde dag bezorgd door X. Vervolgens stelde de Commissie op 21 november 2024 een aantal bijkomende vragen. X antwoordde dezelfde dag.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 20 december 2024.

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 X dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- X werkt sedert 1 augustus 2016 voor BV Y. Sedert 17 augustus 2020 heeft zij de functie van 'cluster manager'. Zij is verantwoordelijk voor 6 clubs in de regio Antwerpen. Haar taken worden in de functieomschrijving bij haar arbeidsovereenkomst als volgt omschreven: *"De Cluster Manager zorgt ervoor dat alle werknemers in zijn/haar clubs op de hoogte zijn van alle processen, promoties, abonnementen,.... om zo een excellente dienstverlening te kunnen leveren aan de leden."*

Het betreft een leidinggevende functie. Per club geeft X leiding aan een team van 3 tot 4 werknemers. Deze medewerkers vervullen binnen een Y-club de rollen van *"gastvrouw/gastheer"*. Deze personen staan in voor het onthaal van de klanten, voor het verkopen van abonnementen en voor de orde en netheid in de club.

Als 'cluster manager' oefent ze geen gezag uit over de 'head trainers' die actief zijn in de clubs uit haar cluster, en evenmin over de 'personal trainers' waarop deze 'head trainers' een beroep doen. Een 'head trainer' werkt op zelfstandige basis voor Y. Hij of zij kan in onderaanneming naar eigen inzicht een beroep doen op 'personal trainers', die dus ook op zelfstandige basis werken.

De relaties tussen de 'head trainers' en Y worden beheerd door een 'partner manager'. Klachten met betrekking tot een 'head trainer' of een 'personal trainer' kunnen in eerste instantie wel bij de 'cluster manager' terechtkomen, maar worden gewoon doorgegeven aan de 'partner manager'.

2.- X wenst naast haar tewerkstelling bij Y ook zelf een bijkomende activiteit als *'personal trainer'* te ontplooiën. Zij zou dit daarenboven willen doen in een Y-club. Zij zou hiervoor een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aangaan met de *'head trainer'* verbonden aan een club.

X verduidelijkt dat zij nog niet gestart is als *'personal trainer'* en dus ook nog geen overeenkomst heeft met een *'head trainer'*. Zij wenst hierover eerst het advies van de Commissie te bekomen.

Op de hoorzitting gaf ze wel aan dat ze af en toe als uitzendkracht groepslessen geeft in een Y-club. Dit staat los van haar functie en taken als *'cluster manager'*.

3.- De Commissie wijst er eerst en vooral op dat artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing is op de voorgelegde arbeidsrelatie. Deze wetsbepaling luidt als volgt: *"Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties."*

Evenwel, als *'personal trainer'* zal X geen aannemingsovereenkomst sluiten met Y, maar wel met een *'head trainer'*, die zelf een zelfstandige beroepsactiviteit ontwikkelt. Er ontstaat op grond van deze overeenkomst dus géén contractuele relatie tussen X en Y. Dat X als *'personal trainer'* actief zal zijn in een fitnessclub van Y doet geen afbreuk aan die vaststelling.

Daarenboven staat het ook vast dat de dienstprestaties die X zal leveren als *'personal trainer'* niet gelijkaardig zijn aan deze die zij als werknemer van Y levert. De prestaties als fitnesscoach of -instructeur zijn geheel anders dan de prestaties die zij levert als *'cluster manager'* en zijn ook geheel gescheiden daarvan.

4.- De Commissie wijst voorts erop dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatieswet)

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

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

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

De Commissie stelt vast dat X de uitgesproken wil heeft om haar activiteiten als '*personal trainer*' op zelfstandige basis uit te oefenen. De bestaande regeling, waarbij '*head trainers*' verder een beroep doen op '*personal trainers*' gaat ook uit van een samenwerking op zelfstandige basis. Het voorbeeld van overeenkomst dat X voorlegt, bepaalt ook uitdrukkelijk dat de opdrachtnemer ('*personal trainer*') het zelfstandig statuut moet aannemen.

De Commissie is op basis van de voorgelegde elementen van oordeel dat deze kwalificatie overeenstemt met de wijze waarop de partijen beogen uitvoering te geven aan de overeenkomst. Uit de verklaringen van X blijkt dat zij als '*personal trainer*' zal beschikken over een ruime vrijheid om haar werk en haar werktijd te organiseren. Zij zal haar werk als '*personal trainer*' ook niet onder hiërarchische controle verrichten, noch van de '*head trainer*' in de club, noch van enige andere verantwoordelijke van Y.

Advies van de Commissie

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

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie- generaal Juridische Expertise, vast lid
- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid
- Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- 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 meerderheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

de activiteit die X beoogt te verrichten als '*personal trainer*' in een fitnessclub van haar werkgever Y betreft de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid, ook wanneer zij deze activiteit zou verrichten in een fitnessclub waarvan zij als werknemer van Y de '*cluster manager*' is.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 20 december 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

Editeur responsable

Steven Boelens

Layout

Service Communication - V. Liess

© 2025

**Commission administrative de règlement
de la relation de travail**

Centre administratif Botanique

Finance Tower

DG Expertise juridique

Boulevard du jardin botanique, 50 / boîte 136
1000 Bruxelles

Email : CAR-CRT@minsoc.fed.be

Website : www.commissionrelationstravail.belgium.be

Dépôt légal papier : D/2025/10.770/07

Dépôt légal électronique : D/2025/10.770/06