

Commission administrative

de règlement de la relation de travail



RAPPORT ANNUEL 2025

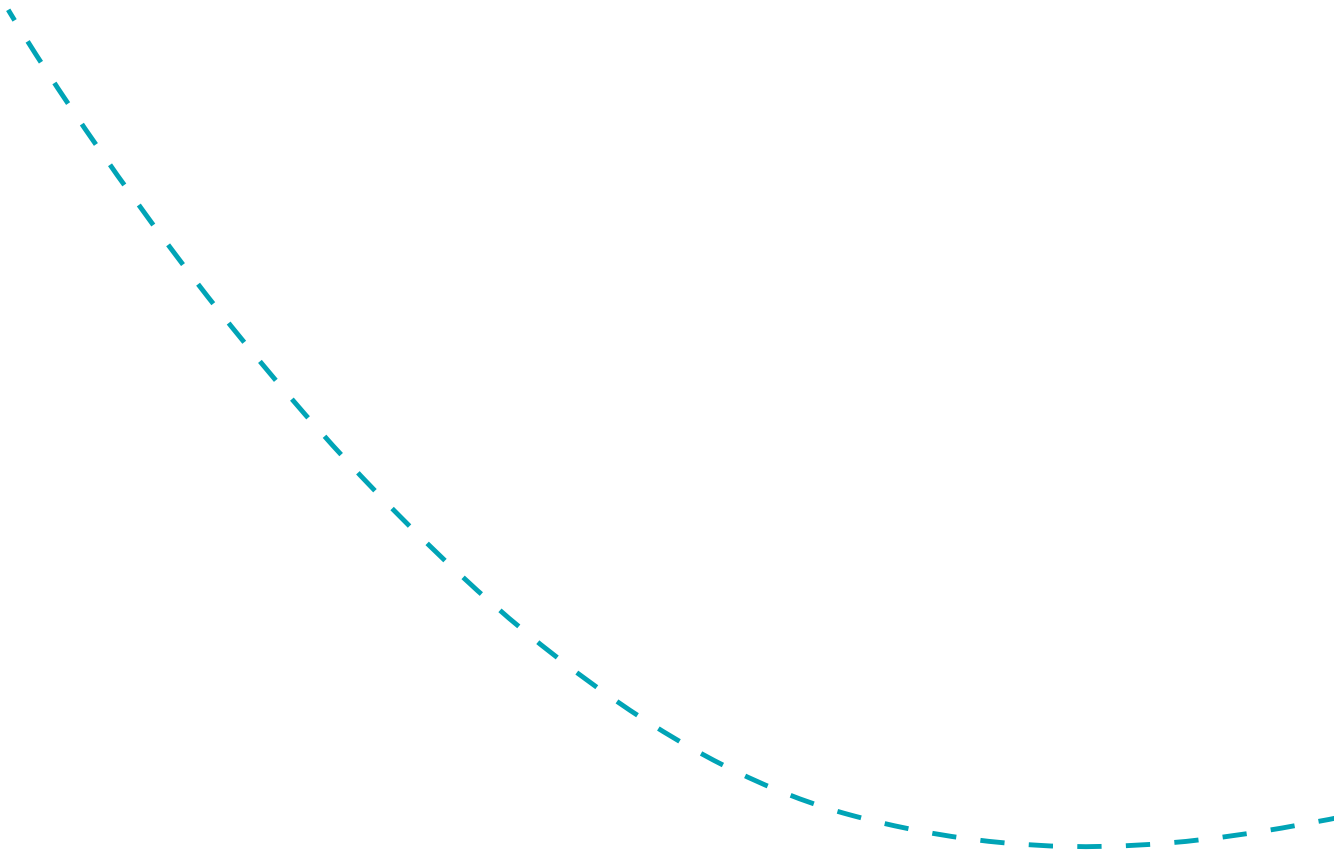




TABLE DES MATIÈRES

1.	Rapport annuel	7
1.1	Dossiers traités	7
1.2	Analyse quant au contenu	14
2.	Cadre historique et juridique	25
3.	Législation	28
4.	Le règlement d'ordre intérieur	30
5.	Décisions/avis	32
5.1.	Dossier n° 279 – Secteur d'activité : Transports aériens de passagers (NACEBEL 51.100)	32
5.2.	Dossier n° 294 – Secteur d'activité : Activités des centres d'appels (NACEBEL 82.200)	36
5.3.	Dossier n° 295 – Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	40
5.4.	Dossier n° 296 – Secteur d'activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)	43
5.5.	Dossier n° 297 – Secteur d'activité : Autres débits de boissons (NACEBEL 56.309)	46
5.6.	Dossier n° 298 – Secteur d'activité : Travaux généraux d'installation électrotechnique (NACEBEL 43.211)	49
5.7.	Dossier n° 299 – Secteur d'activité : Programmation informatique (NACEBEL 62.010)	57
5.8.	Dossier n° 300 – Secteur d'activité : Activités de centres de culture physique (NACEBEL 93.130)	61
5.9.	Dossier n° 301 – Secteur d'activité: Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)	65
5.10.	Dossier n° 302 – Secteur d'activité: Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)	68
5.11.	Dossier n° 303 – Secteur d'activité : Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)	72
5.12.	Dossier n° 304 – Secteur d'activité: Activités des organisations professionnelles (NACEBEL 94.120)	74
5.13.	Dossier n° 305 – Secteur d'activité: Fabrication de produits laitier (NACEBL 10.510)	77
5.14.	Dossier n° 306 – Secteur d'activité : Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)	82

5.15.	Dossier n° 307 – Secteur d’activité : Activités d’ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)	85
5.16.	Dossier n° 308 – Secteur d’activité : Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)	90
5.17.	Dossier n° 309 – Secteur d’activité: Activités de conseil pour les affaires et autre conseil de gestion (NACEBEL 70.200)	97
5.18.	Dossier n° 310 – Secteur d’activité: Autres formes d’enseignement (NACEBEL 85.599)	100
5.19.	Dossier n° 311 – Secteur d’activité: Activités de conseil pour les affaires et autre conseil de gestion (NACEBEL 70.200)	104
5.20.	Dossier n° 312 – Dossier clôturé en raison du désistement de la demande d’avis par le demandeur	106
5.21.	Dossier n° 313 – Secteur d’activité : Gestion d’installations sportives (NACEBEL 93.110)	107
5.22.	Dossier n° 314 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)	108
5.23.	Dossier n° 315 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)	115
5.24.	Dossier n° 316 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)	122
5.25.	Dossier n° 317 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)	129
5.26.	Dossier n° 318 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)	137
5.27.	Dossier n° 319 – Secteur d’activité : Soins esthétiques et autres activités de traitement esthétique (NACEBEL 96.220)	143
5.28.	Dossier n° 320 – Secteur d’activité: Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 41.201)	147
5.29.	Dossier n° 321 – Secteur d’activité : Autres formes d’action sociale sans hébergement nca (NACEBEL 88.999)	150
5.30.	Dossier n° 322 – Secteur d’activité : Soins esthétiques et autres activités de traitement esthétique (NACEBEL 96.220)	152
5.31.	Dossier n° 323 – Secteur d’activité: Programmation informatique (NACEBEL 62.010)	159

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 2025. Ces décisions et avis ont été anonymisés.

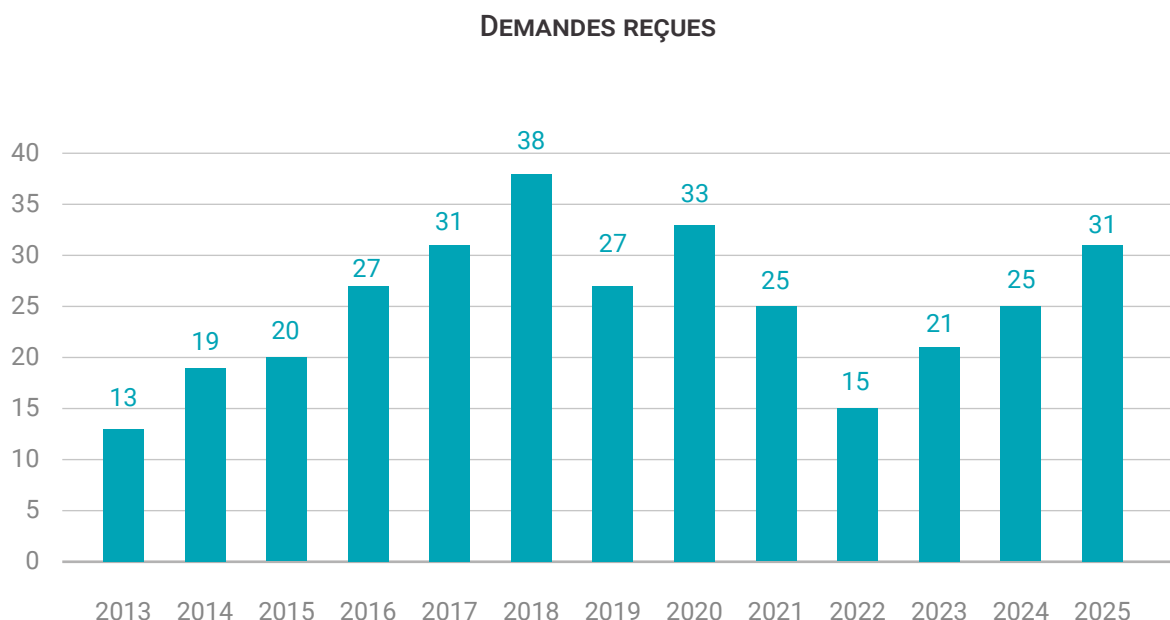
La première partie du rapport examine les caractéristiques des demandes reçues et réglées. Dans la deuxième partie, une analyse de contenu des décisions rendues et des avis donnés suit.

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 intégraux anonymisés de 2025.

1.1 Dossiers traités

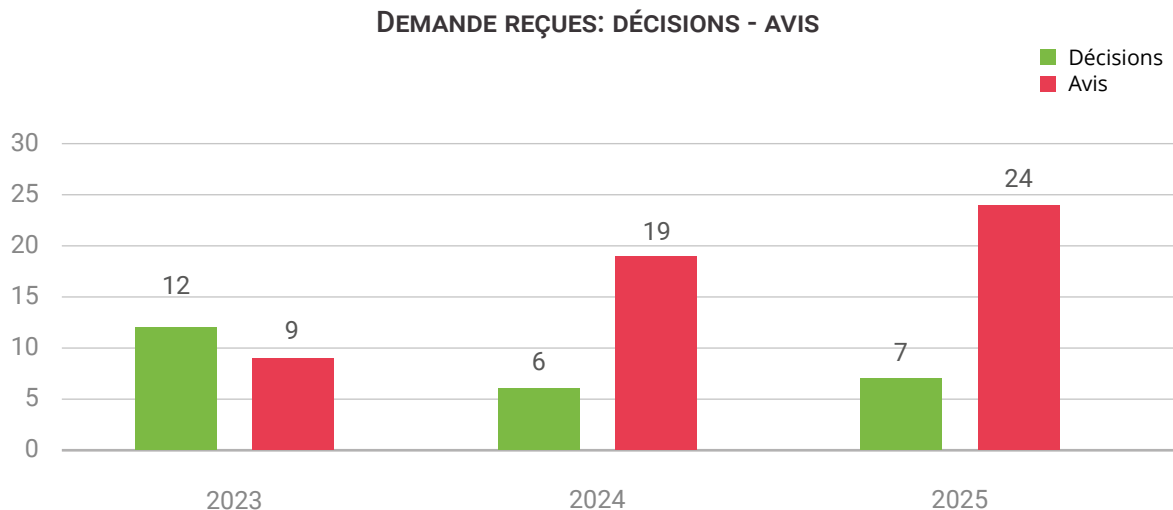
A. Demandes reçues et demandes réglées

La Commission a reçu 31 demandes en 2025. Ce nombre est en légère augmentation par rapport à l'année précédente où il y avait eu 25 demandes. Nous observons une tendance à la hausse depuis 2022. En moyenne, depuis sa création en 2013, la Commission a reçu 25 demandes par an.

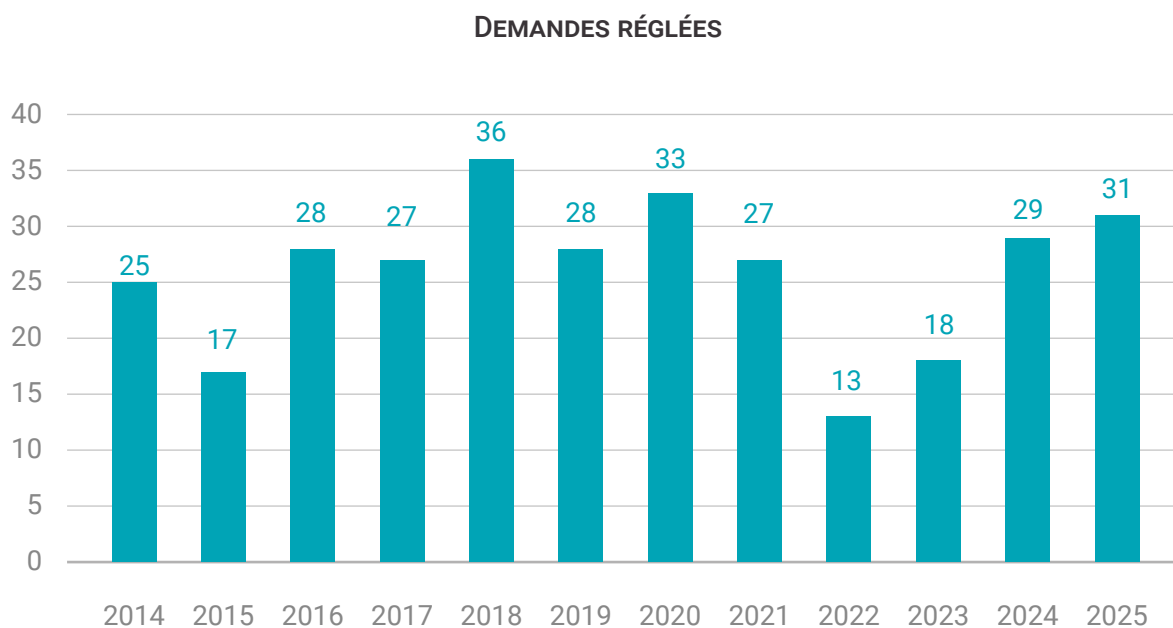


Depuis le 1^{er} janvier 2023, la loi sur les relations de travail prévoit deux procédures selon le choix du demandeur. La Commission peut être invitée à prendre une décision ou à donner un avis.

Sur les 31 demandes reçues en 2025, 24 concernent la procédure de demande d'avis et 7 concernent la procédure de demande de décision. Cela signifie qu'au moins trois quarts des demandeurs ont opté pour un avis. Ces chiffres sont dans la même lignée que ceux de 2024, où les demandes d'avis (19) étaient plus nombreuses que les demandes de décision (6).



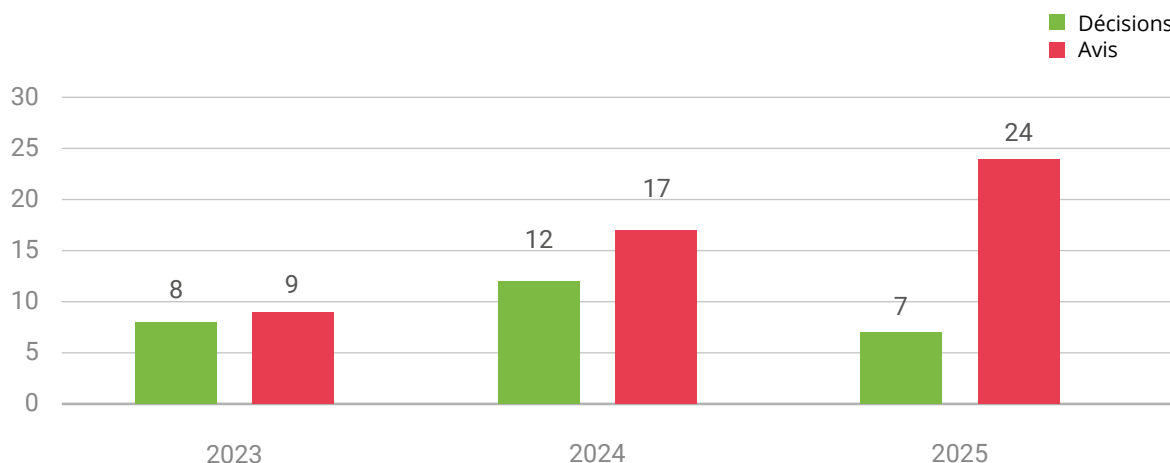
Au total, la Commission a réglé 31 demandes de décisions et d'avis en 2025. La tendance à la hausse des demandes se reflète évidemment ici. En 2024, 29 demandes ont été réglées et en 2023, 18. Au cours des 12 dernières années, la Commission a réglé en moyenne 26 demandes par an.



Sur les 31 demandes reçues en 2025, 1 sera définitivement réglée en 2026, tandis que 3 des 31 demandes réglées en 2025 l'ont été sur la base de demandes reçues en 2024.

Sur les 31 demandes réglées en 2025, 24 étaient des demandes d'avis et 7 des demandes de décision. En 2024, il y a également eu plus de demandes d'avis réglées que de demandes de décisions réglées, mais la différence est moindre : 17 avis et 12 décisions.

DEMANDES RÉGLÉES: DÉCISIONS - AVIS



B. Mode de saisine

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

L'article 338, §2, alinéa 1er, 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 2025, 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 1er janvier 2025.

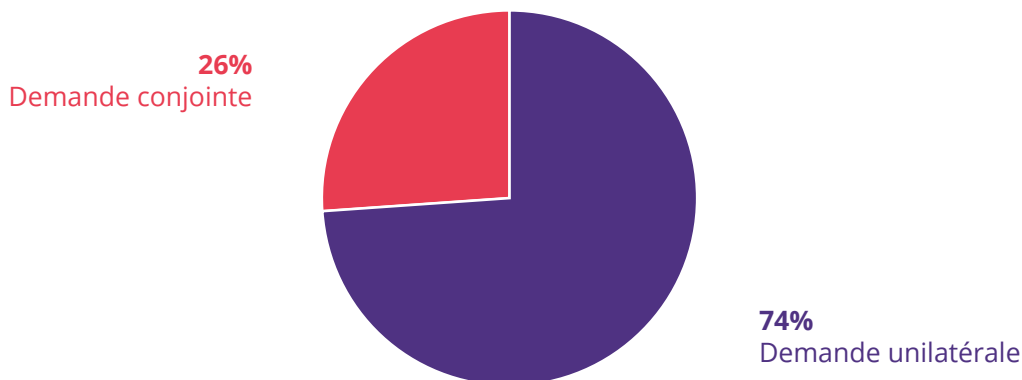
Par la suite, l'article 338/2, §1er, de la loi sur la nature des relations de travail permet à une partie à qui un avis de la Commission a été notifié d'introduire une demande de décision auprès de la Commission, conjointement ou unilatéralement, dans un délai d'un an à compter de la notification.

Il n'a pas été fait usage de cette possibilité en 2025.

Dans toutes les demandes reçues en 2025, 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 23 cas, une seule partie a pris l'initiative. Dans 8 dossiers, cette demande a été faite conjointement par les deux parties.

DEMANDE UNILATÉRALE OU CONJOINTE



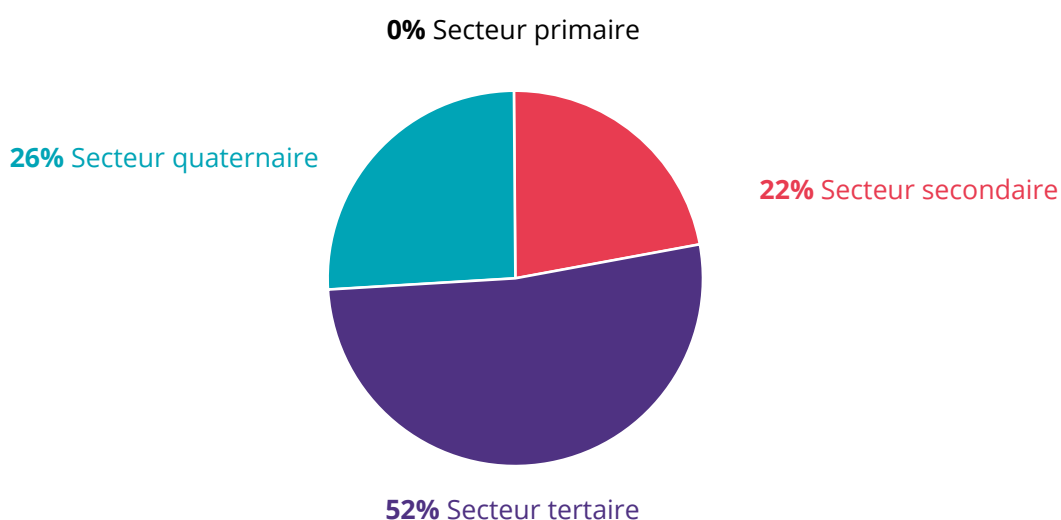
C. Secteurs d'activité concerné¹

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.

Le secteur tertiaire a fait l'objet de 16 demandes, tandis que 7 demandes provenaient du secteur secondaire et 8 demande provenaient du secteur quaternaire. Comme les années précédentes, c'est donc au secteur des services à qui il revient la part la plus importante (52%).

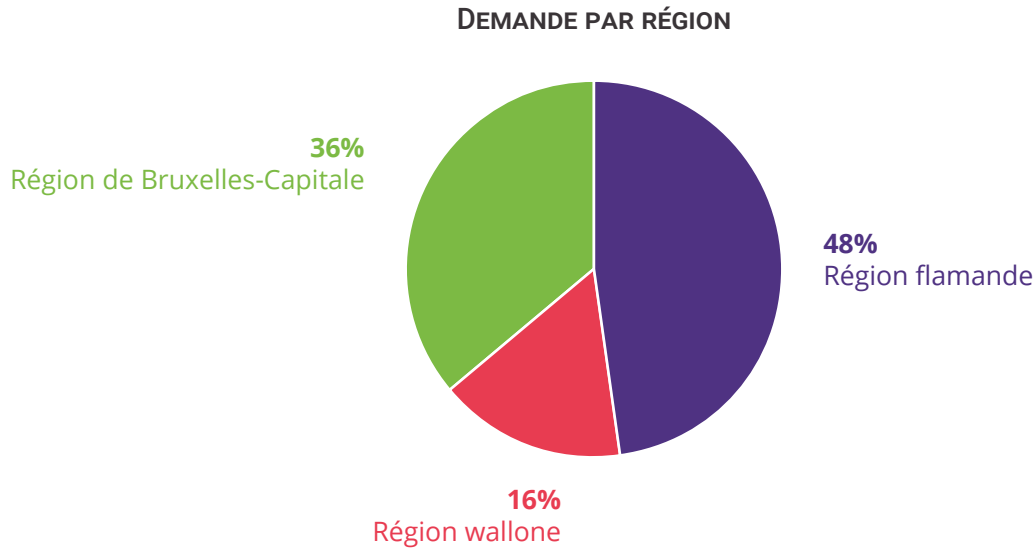
DEMANDES PAR SECTEUR ÉCONOMIQUE



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

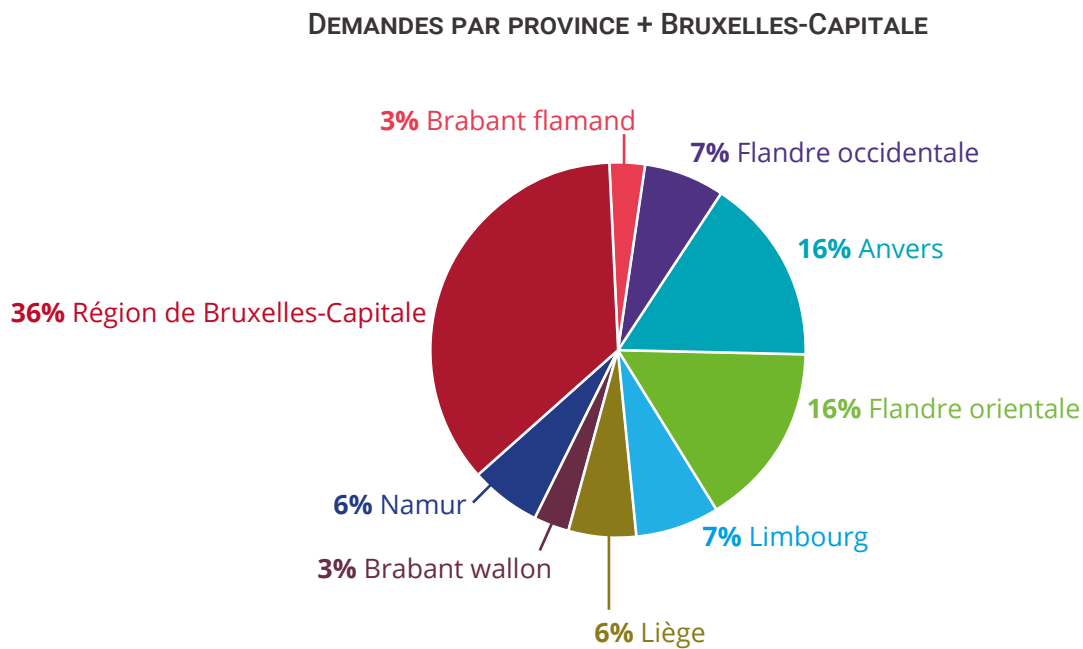
Si l'on examine les demandes d'un point de vue géographique, on constate que la Région flamande arrive en tête en 2025 avec 15 demandes (48%). La Région wallonne a fourni 5 dossiers (16%) et la Région de Bruxelles-Capitale 11 dossiers (36%).



Au sein de la Région flamande, 5 demandes émanent d'Anvers, 5 de la Flandre orientale, 2 de la Flandre occidentale et du Limbourg et 1 du Brabant flamand.

En ce qui concerne la Région wallonne, 2 demandes provenaient de Liège et de Namur. Il y a eu 1 demande du Brabant wallon. Aucune demande n'a été reçue du Hainaut et du Luxembourg.

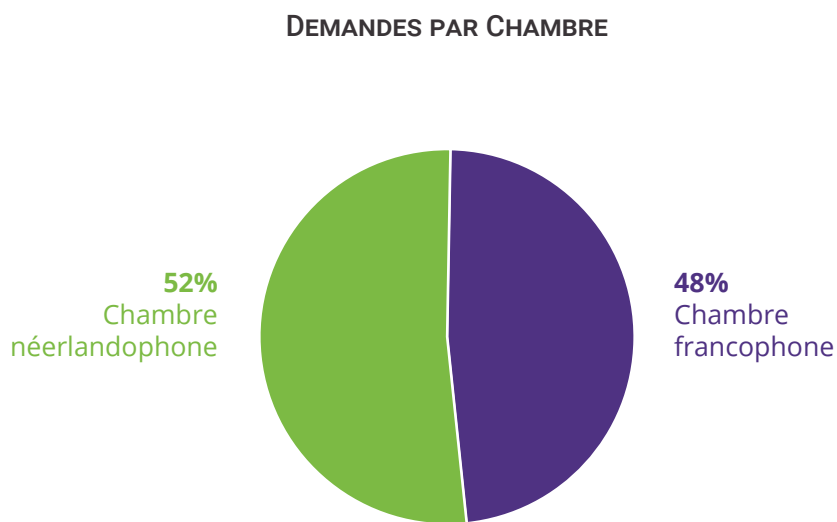
La région de Bruxelles-Capitale a reçu 11 demandes.



Ensuite, nous constatons qu'en 2025, 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, 16 demandes ont été reçues et traitées par la chambre néerlandophone et 15 par la chambre francophone.

La chambre francophone a traité tous les dossiers de la Région wallonne (5 dossiers) complétés par 10 dossiers francophones de la Région de Bruxelles-Capitale.

La chambre néerlandophone a traité tous les dossiers de la Région flamande (15 dossiers) complétés par 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.

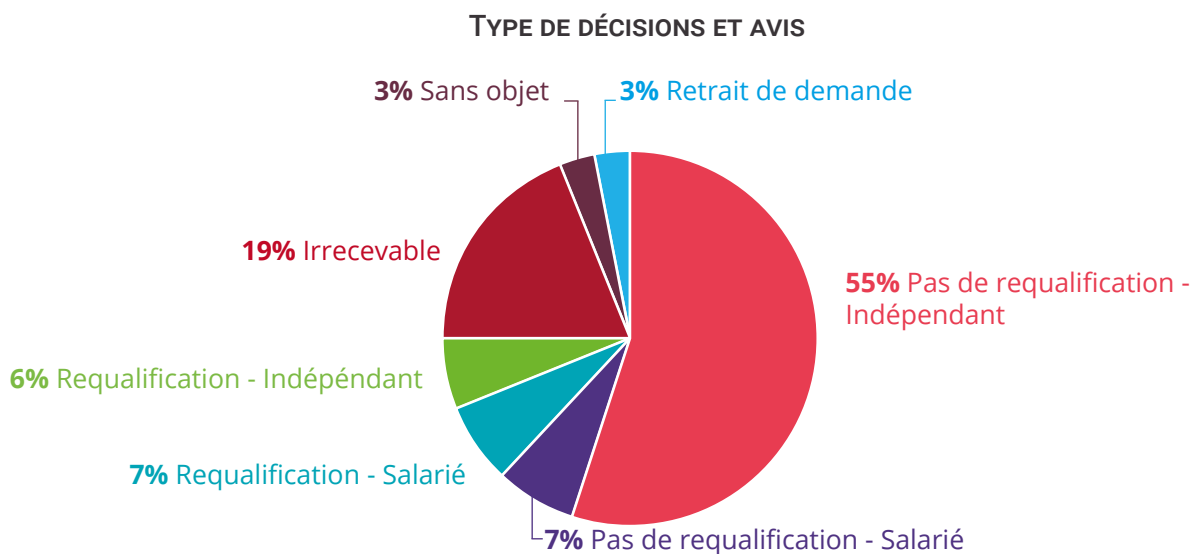
En outre, ce délai est suspendu pendant les mois de juillet et d'août, période pendant laquelle la Commission ne se réunit pas, comme le prévoient le Règlement d'ordre intérieur.

F. Types de décisions/avis

Dans 19 des 31 demandes réglées, la qualification donnée à la relation de travail par les parties a été confirmée par la Commission. Dans 17 cas, il s'agissait d'une collaboration indépendante et dans 2 cas d'une relation de travail de salarié.

Dans 4 cas, la Commission a décidé que la relation de travail devait être requalifiée. Dans 2 cas, il s'agissait d'une requalification en salarié et dans 2 cas en indépendant.

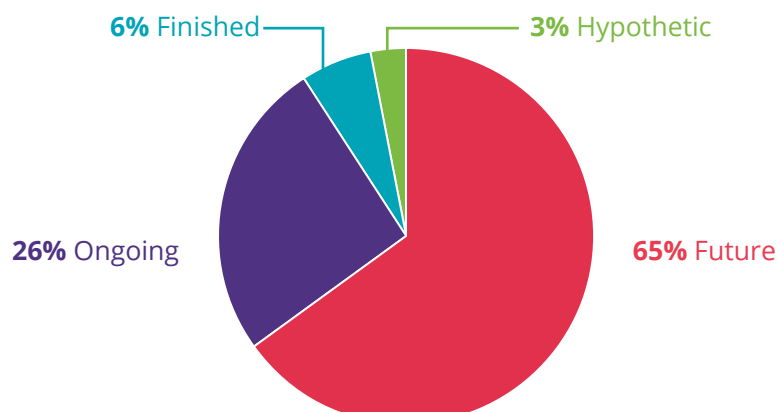
En outre, deux demandes d'avis ont été retirées par les demandeurs. 6 demandes ont été déclarées irrecevables. Ces dernières se sont produites pour diverses raisons. Dans 3 dossiers, plus aucune relation de travail n'existait entre les demandeurs et dans un dossier, il n'y avait pas de relation de travail entre les demandeurs. En outre, dans un dossier la Commission a déclaré la demande irrecevable par manque d'élément essentiel et pour finir, dans un dossier, la Commission a estimé ne pas avoir les compétence pour statuer en l'espèce.



G. Situations de la relation de travail

20 des 31 demandes réglées en 2025 concernaient une relation de travail future lors du traitement de la demande. 8 demandes concernaient une relation de travail existante, 2 demandes concernaient une relation de travail déjà terminée et une demande concernait une relation de travail hypothétique.

STATUS DE LA RELATION DE TRAVAIL LORS DU TRAITEMENT DE LA DEMANDE



1.2 Analyse quant au contenu

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 ;

2. La Commission a indiqué à nouveau qu'elle n'est pas compétente pour rendre un avis ou prendre une décision concernant une relation de travail ayant déjà pris fin. Elle a en effet été instaurée pour exercer une mission de « ruling social », dans un but préventif destiné à assurer une meilleure sécurité juridique dans les relations de travail existantes ou à venir. Les demandes sont dans ce cas déclarées irrecevables (303 NL, 311 NL et 323 NL).

Par contre, le fait que la relation de travail n'est plus exécutée ou est suspendue, même si elle prendra fin prochainement, n'exclut pas la compétence de la Commission. Dans ce cas, la Commission peut en effet encore évaluer utilement la nature de la relation de travail existante (298 NL).

3. La Commission a rappelé qu'elle a une compétence limitée et qu'elle ne peut pas se prononcer sur des questions juridiques ou des points litigieux qui n'ont aucun lien avec la qualification de la relation de travail. Elle ne peut pas non plus obliger une partie à entrer dans une relation de travail sous une qualification spécifique (300 NL).

4. La Commission a également rappelé qu'elle a pour mission de statuer ou de donner un avis sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur / travailleur qui doit nécessairement être une personne physique et non entre deux personnes morales. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de travail et de sécurité sociale applicable à ce collaborateur / travailleur (296 FR, 302 NL, 304 FR, 306 NL, 307 NL et 308 NL). Ces demandes sont donc en principe irrecevables (296 FR).

La Commission estime toutefois que si l'intention des parties est en réalité de faire travailler une personne physique pour l'autre partie, il relève de sa compétence de qualifier d'avantage cette relation de travail (302 NL, 306 NL, 307 NL et 308 NL).

5. La Commission a déclaré irrecevable la demande unilatérale d'avis d'une société portant sur la qualification de futures activités de bénévolat envisagées pour les travailleurs salariés de la société, et ce durant leurs heures normales de travail, en faveur d'une asbl (sous forme d'un ordre de mission entre l'asbl et les travailleurs volontaires de la société), tout en étant rémunérés et couverts par l'assurance accidents du travail de la société qui les emploie. Elle a en effet considéré que la demande portait en réalité sur la réglementation relative aux droits des volontaires (321 FR).

6. La Commission a rappelé que, même si elle peut être saisie d'une demande, avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail déterminée.

Ceci implique que la ou les parties à la relation de travail puisse(nt) lui fournir 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 sur les relations de travail. Lorsque les questions qui n'ont pas reçu la réponse attendue ont trait à des éléments qui sont essentiels pour juger de la nature de la relation de travail, la demande est irrecevable (279 FR).

Dans ce dossier 279 FR, le demandeur, représentant permanent en Belgique de la succursale d'une société ayant son siège social à l'étranger, n'a pas été en mesure de fournir à la Commission un projet de contrat pour l'avenir établi avec la société-mère dans lequel ses fonctions de « country manager » en Belgique, effectuées en qualité de travailleur salarié, sont décrites de manière précise, et ce malgré deux rappels envoyés par mails concernant cette demande d'informations complémentaires.

La Commission a conclu que la demande de qualification de la relation de travail ne pouvait pas être examinée, par manque d'éléments essentiels et était donc irrecevable.

Elle a cependant souhaité donner un effet utile à son avis en donnant une réponse à plusieurs questions juridiques pouvant se poser dans le dossier (le statut juridique de la succursale en Belgique, les règles en matière de détachement, la législation belge de sécurité sociale applicable et le statut social du demandeur en tant que représentant en Belgique de la société étrangère). Elle a invité à cet fin le demandeur à produire un nouveau contrat de travail salarié distinguant expressément son mandat de représentant permanent de celui de travailleur salarié et mentionnant distinctement les compétences et tâches attribuées comme salarié et non comme représentant permanent de la société étrangère (chargé de l'administration de la succursale belge).

7. La Commission rappelle aussi qu'elle a pour tâche de donner un avis ou de rendre une décision sur la nature d'une relation de travail déterminée selon le droit belge.

Pour sa compétence, elle est dès lors parfois amenée à vérifier si le droit du travail belge et la législation belge en matière de sécurité sociale peuvent s'appliquer à la relation de travail (294 NL, 299 NL et 309 NL).

Dans le dossier 294 NL, la convention de collaboration du demandeur d'avis avec une société établie en Hongrie prévoyait l'application du droit hongrois. Le demandeur avait toutefois indiqué à la Commission qu'il voulait travailler partiellement depuis la Belgique et partiellement depuis la Thaïlande, tout en ayant sa résidence principale en Belgique.

Sur base de ces éléments, la Commission a conclu qu'elle était compétente pour donner un avis (application du Règlement (CE) n°593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) et du Règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale).

Dans le dossier 299 NL, s'agissant d'une société établie à New-York, la Commission a limité son avis à la situation dans laquelle le demandeur effectuait son travail en Belgique, ce qui était le cas au moment où elle a rendu son avis (application de l'article 5.1 de la convention entre le Royaume de Belgique et les Etats-Unis d'Amérique sur la sécurité sociale du 19 février 1982).

De même, dans le dossier 309 NL, s'agissant d'activités exercées exclusivement depuis la Belgique mais pour un client en Hollande, selon une convention rendant le droit belge applicable, la Commission a néanmoins invité les parties à tenir compte non seulement de l'article 3.1 mais également des articles 8 et 9 du Règlement (CE) Rome I n°593/2008 ainsi que, sur le plan de la sécurité sociale, de l'article 11.3. (mais avec des exceptions) du Règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et du Règlement (CE) n°987/2009 fixant ses modalités d'application.

Les critères généraux de qualification de la relation de travail

8. La Commission rappelle régulièrement qu'une relation de travail fondée sur un contrat de travail se caractérise par l'existence d'un rapport d'autorité entre un employeur et un travailleur. Par conséquent, pour apprécier l'existence d'un contrat de travail, il est essentiel de déterminer si les éléments de preuve fournis démontrent l'exercice ou la possibilité d'exercice de ce rapport d'autorité dans l'exécution du travail (294 NL, 297 NL, 299 NL, 306 NL et 309 NL).

Volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention

9. 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 et des présomptions réfutables ou irréfutables au sujet de la nature de la relation de travail. Dans de nombreux cas, le ou les demandeurs soumet(tent) 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).

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.

10. Dans le dossier 294 NL, la Commission est arrivée à la conclusion que la qualification voulue par la société manquait de clarté. En effet, la convention de collaboration (« cooperation agreement ») signée entre parties était une convention-cadre en vue de conclure des conventions ultérieures concernant des projets spécifiques (« individual assignments ») sans qu'il soit expressément précisé comment ces conventions ultérieures seraient qualifiées. Pour requalifier la relation de travail en contrat de travail, la Commission s'est basée sur un « Employee Handbook » remis au demandeur lors d'une séance d'information.

11. La Commission rappelle régulièrement qu'un employeur et un travailleur peuvent après la fin d'un contrat de travail, s'engager dans une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante.

Ceci présuppose toutefois que l'intention réelle des parties est que l'ancien salarié commence à travailler comme indépendant, ce qui doit également apparaître de la manière dont la relation de travail est, dès ce moment, exécutée. Les éléments inhérents au rapport d'autorité entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris ni être présents dans la collaboration indépendante. Ceci concerne notamment les éléments caractéristiques concernant l'organisation du travail et du temps de travail (cf. article 333 § 1^{er}, de la loi sur les relations de travail).

Ce qui précède n'exclut pas la possibilité que les éléments non caractéristiques d'une relation d'autorité puissent être présents et demeurer présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans celle du contrat de collaboration indépendante (298 NL, 302 NL, 304 FR 307 NL, 308 NL).

Ce rappel est régulièrement fait en cas de relation de travail entre deux personnes morales, le plus souvent deux sociétés, lorsque la seconde société a été créée par l'ancien salarié de la première société, en vue de contracter avec celle-ci dans le cadre d'une convention de service.

12. Dans le dossier 296 FR, la Commission a estimé que la demande de qualification de la relation de travail entre deux sociétés est irrecevable.

Toutefois, pour donner un effet utile à la demande conjointe de décision, la Commission a examiné le contrat de service conclu entre les deux sociétés dans lequel il était expressément convenu que les prestations à accomplir par la première société le seront à l'intervention exclusive de son gérant. Au

vu des informations complémentaires reçues et de l'audition de ce gérant et de l'expert-comptable de l'autre société concernant le contexte entourant la relation de travail entre les demandeurs, la Commission a conclu que l'activité telle qu'organisée par les parties ne semble pas incompatible avec le statut d'indépendant.

Dans le dossier 304 FR, la Commission a envisagé la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que la demanderesse a été occupée comme travailleuse salariée pour une asbl, avec laquelle elle a ensuite commencé à collaborer par le prisme de sa société, cet élément pouvant avoir une incidence s'il devait apparaître que la société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle subsisterait entre la demanderesse et l'asbl.

La Commission a conclu que la relation entre la société et l'asbl n'est pas une relation de travail mais un contrat de prestation de services entre deux personnes morales et qu'il n'existe pas de relation de travail directe entre la demanderesse et l'asbl dans le cadre de cette collaboration pour autant que la relation de travail soit exécutée de la manière dont elle a été présentée à la Commission.

Dans le dossier 302 NL, la Commission a décidé que la relation entre la société à constituer par le demandeur et une autre société n'est pas une relation de travail mais une convention de service entre deux sociétés et que, dans le cadre de cette collaboration, il n'existe aucune relation de travail direct entre ces sociétés.

Dans le dossier 306 NL, la Commission est d'avis que la relation de travail proposée entre une personne physique et une société, telle qu'elle est définie dans le projet de convention, concerne une convention de collaboration indépendante.

Enfin, dans le dossier 308 NL, la Commission a décidé que le demandeur fournit des prestations de travail pour une société, en tant que travailleur indépendant, agissant au nom et pour le compte d'une autre société.

A l'inverse, dans le dossier 307 NL, la Commission est d'avis que la collaboration entre deux sociétés, telle que définie dans la convention de service conclue entre elles, conduit à l'établissement d'une relation de travail directe entre l'associé gérant de la première société et la deuxième société (dont il était auparavant le travailleur salarié) et que la relation de travail entre cet associé gérant et la deuxième société doit, compte tenu des clauses actuelles de la convention de service et la manière dont les parties la mettent actuellement en œuvre, selon les informations fournies, être qualifiée de relation de travail fondée sur un contrat de travail caractérisé par l'existence d'une relation d'autorité.

La Commission relève en effet les éléments suivants dans ce dossier :

- la collaboration entre les deux sociétés est mise en œuvre dans l'intérêt de l'associé gérant de la première société, ancien salarié de la deuxième société, en raison de sa spécialisation et de son expertise ;
- les parties n'entendent pas que le gérant sous-traite ses missions ou les fasse exécuter par un salarié qu'il engagerait en sorte que la collaboration n'est pas seulement « intuitu persona » mais que l'interposition de la première société pourrait être interprétée comme un moyen de dissimuler la relation contractuelle directe existant en fait entre le gérant et la deuxième société ;
- aucun changement substantiel n'a été apporté dans l'organisation du travail et le temps de travail dans le cadre des relations avec la première société par rapport à ce qui existait sous le régime du statut de salarié :
 - les missions que le gérant exécute par le biais de sa société sont les mêmes ou, du moins, très similaires à celles qu'il effectuait comme salarié pour la deuxième société. Il disposait déjà d'une grande liberté et d'une large autonomie grâce à son expertise et à la nature de sa fonction ;
 - il continue d'effectuer ses missions principalement depuis les bureaux de la deuxième société ;
 - il utilise le système informatique et les ressources de cette société (notamment un ordinateur portable et la messagerie électronique), facilités dont il bénéficiait déjà comme salarié ;

- dans le formulaire de demande d'avis, le gérant de la première société précise qu'il souhaite simplement poursuivre ses activités mais sous un statut d'indépendant ;
- le fait qu'il pourrait envisager d'exercer son activité pour sa propre clientèle n'est pas suffisant, dès lors qu'un salarié peut aussi devenir indépendant à titre complémentaire. Il convient d'accorder une attention particulière à l'organisation du travail et du temps de travail dans la relation du gérant avec la deuxième société, indépendamment de ses autres activités et de leur organisation ;
- le contrat de service n'établit pas que le gérant est engagé par la deuxième société pour des projets spécifiques et définis.

13. La Commission a été interrogée à deux reprises sur la question de savoir si la relation de travail envisagée entre époux peut être qualifiée de contrat de travail (297 NL et 305 FR).

Dans le dossier 297 NL, la Commission a souligné qu'un contrat de travail entre époux n'est pas impossible, à condition qu'il existe une réelle possibilité pour un époux (l'employeur) d'exercer son autorité sur l'autre époux (le travailleur) concernant le travail convenu. En l'espèce, la Commission n'a relevé aucun élément incompatible avec la qualification choisie par les parties sous la forme d'un contrat de travail, en matière d'organisation du travail et du temps de travail ainsi que de contrôle hiérarchique.

Dans le dossier 310 FR, les demandeurs époux ont saisi la Commission d'une demande d'avis portant sur la qualification concernant les activités de soutien, en particulier destinées aux professionnels de la relation d'aide que l'épouse souhaite effectuer en tant que travailleuse salariée auprès d'une société dont les époux sont tous les deux administrateurs.

Les demandeurs ont produit les statuts de leur société et une description d'une fonction de coordinateur(trice) et animateur(trice) pluridisciplinaire.

Les parties ont qualifié leur relation de travail de contrat de travail salarié mais n'ont pas produit un projet de contrat de travail avec l'indication d'une rémunération précise.

Au vu des informations communiquées, la Commission a estimé que tant les modalités d'organisation du travail que celles du temps de travail ne sont pas compatibles avec la qualification d'une relation de travail salariée.

L'épouse bénéficiera en effet d'une très large autonomie pour organiser son travail comme elle l'entend. Elle décidera elle-même du contenu de son travail. Elle devra uniquement consigner ses absences dans un fichier qui sera par la suite examiné par l'assemblée générale de la société.

Il en va de même de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

En effet, l'assemblée générale (AG) de la société ne peut pas être considérée en l'espèce comme une instance pouvant exercer l'autorité hiérarchique : les directives qu'elle sera amenée à donner à l'épouse n'ont qu'un caractère général et ne constituent pas des instructions précises qu'un travailleur doit respecter. L'AG ne s'occupe pas de la gestion journalière de la société dont relève nécessairement la surveillance de l'éventuelle activité salariée de l'épouse qui dirige en fait la société avec son époux, en leurs qualités d'administrateurs. Le fait que l'assemblée générale ne se réunit qu'une fois par an a pour conséquence que cet organe de la société ne peut être considéré comme étant l'instance qui pourra exercer l'autorité sur l'épouse.

14. La Commission relève souvent des éléments qui ne sont pas incompatibles avec la qualification choisie par les parties. C'est par exemple le cas dans le dossier 299 NL, où les parties ont opté pour une convention de collaboration entre indépendants :

- la conclusion de la convention de collaboration entre indépendants en raison de l'expertise particulière du co-contractant qui ne peut faire appel à des sous-traitants qu'avec l'accord écrit préalable de l'autre partie ;
- l'obligation contractuelle de travailler un certain nombre d'heures par semaine sans imposer unilatéralement le moment pour effectuer ces heures ;

- l'obligation de participer à des réunions au cours desquels l'avancement des projets est examiné plus en détail ;
- le fait de devoir rendre compte des résultats des travaux ne visant pas à vérifier comment le travailleur indépendant effectue son travail ;
- le fait de travailler exclusivement pour un seul client, ce qui indique une possible dépendance économique mais non une relation d'autorité, lorsque le travailleur indépendant reste libre de fournir des services à des tiers ;
- le paiement des prestations sur la base d'une rémunération horaire, hebdomadaire ou mensuelle, même si le client s'engage temporairement à payer la rémunération en cas de maladie.

15. Dans le dossier 322 NL, la Commission a estimé que la qualification d'une convention par laquelle un salon de beauté mets des espaces commerciaux à la disposition d'esthéticiennes indépendantes ne correspondait pas à l'intention des parties qui est de conclure une relation de travail en tenant compte de la personne de l'esthéticienne.

Dans son avis, elle a qualifié la relation de travail entre la société et une esthéticienne de collaboration indépendante, uniquement à la condition que les termes de la convention soient exécutés tels qu'expliqués oralement lors de l'audience de la Commission. La Commission a spécifiquement indiqué que certains articles de la convention soient adaptés pour correspondre, d'une part, aux explications orales du demandeurs et, d'autres parts, à l'interprétation de ces articles par la Commission..

Organisation du travail et du temps de travail

16. Dans le dossier 322 NL, la Commission a eu l'occasion de rappeler un arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010 selon lequel le simple fait que l'exécutant du travail a toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que cet exécutant soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée.

17. Dans le dossier 294 NL, la Commission a constaté, sur base d'un « Employee Handbook » que la liberté du demandeur dans l'organisation du travail et du temps de travail sera plutôt limitée par une série d'obligations, notamment, de :

- suivre l'horaire déterminé par la société, une fois communiquées ses disponibilités. Il est censé prester les heures attribuées ;
- accepter les heures opérationnels du client, une fois inscrit dans un projet déterminé, les « shifts » étant attribuée par le chef du projet ;
- confirmer sa présence en se connectant dans un système de suivi du temps de travail impliquant d'enregistrer les heures prestées ;
- demander à l'avance (deux semaines) ses congés au chef du projet ;
- informer immédiatement le chef de projet en cas de maladie ;
- être disponible au moins 15 heures par semaine avec la possibilité de mettre fin à la collaboration si le travailleur n'est pas disponible pour travailler pendant une période plus longue ou s'il ne communique pas ses disponibilités.

La Commission a également relevé que le projet concret proposé porte sur un travail en « back office » pour des sites internet bien déterminés. Il ne s'agit donc pas d'un projet au sens d'une activité limitée en temps et en moyens avec un but final concret. Le travail proposé consiste au contraire à réaliser des tâches, durant son temps de travail, selon un processus standardisé et en tenant compte des instructions reçues. Le demandeur ne fournit aucune expertise externe et n'apporte aucune contribution personnelle au processus de travail qu'il doit appliquer et exécuter.

Possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

18. Dans le dossier 297 NL, concernant un contrat de travail flexi-job entre époux, la Commission a relevé que les conditions de travail sont telles qu'il existe une réelle possibilité pour l'époux d'exercer un contrôle hiérarchique. Il sera normalement toujours présent quand son épouse exécute ses tâches et pourra donc intervenir s'il estime qu'elle ne les remplit pas correctement.

Dans le dossier 305 FR, la Commission a rappelé que le statut d'époux des parties à la relation de travail n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination, y compris dans le cadre d'une société, pour autant qu'il existe un lien de subordination effectif entre l'époux gérant de la société et son conjoint travailleur salarié.

Concernant la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, étant donné que l'époux est en période d'écologie, la Commission a estimé qu'il lui est difficile de se prononcer sur un tel contrôle hiérarchique. Elle a recommandé aux demandeurs de formaliser clairement les instructions-cadre pour l'exécution précise des tâches attribuées à l'époux après la période d'écologie. Elle ne peut dès lors pas conclure que la relation de travail qui lui est soumise pour avis est compatible avec une relation de travail salariée.

19. Dans le dossier 294 NL, la Commission a relevé que le « *Employee Handbook* » remis au demandeur rend possible un contrôle hiérarchique par la référence à des « superviseurs » chargés notamment de contrôler le temps de travail et de (re)distribuer les tâches. Ce document prévoit également que le non-respect des règles concernant la présence au travail peut entraîner le déclenchement d'une procédure interne pouvant aboutir à la fin de la collaboration.

20. Dans les dossiers 314 à 318 FR, la Commission a reçu une demande unilatérale d'avis de la société-mère d'un groupe de sociétés. Il lui a été demandé de qualifier la relation de travail future de cinq cadres salariés au sein de différentes sociétés du groupe, tous membres, avec le CEO, d'un comité exécutif informel (COMEX). Ce comité est composé des fonctions-clés du groupe. Il fonctionne comme un organe de décision exécutif collégial avec des membres disposant d'une autonomie opérationnelle presque totale dans leurs domaines de compétence respectifs (direction des ressources humaines, des finances, direction opérationnelle, responsable des achats et de la chaîne d'approvisionnement et direction générale pour les marchés belge, luxembourgeois, néerlandais et français).

Le groupe a mis en place une structure de gouvernance moniste, soit un conseil d'administration qui est le décideur stratégique du groupe mais n'exerce pas de rôle opérationnel. Ce rôle est rempli par le COMEX.

En accord avec la société, les cinq membres du COMEX souhaitent mettre fin à leur collaboration salariée et collaborer désormais comme indépendants via une société de management. Le but poursuivi est de créer une plus grande cohérence au sein du COMEX dans lequel, actuellement, seul le CEO collabore de manière indépendante, via une société de management. Ce changement permettra par ailleurs de faire coïncider le cadre contractuel avec la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique.

Vu que la demande concerne une relation de travail entre deux sociétés, la Commission a rappelé que la demande d'avis de la société mère du groupe n'est en principe pas recevable.

Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que les cinq cadres sont occupés, encore lors du traitement de la demande, comme travailleurs salariés pour le groupe alors qu'ils vont commencer à collaborer en 2026 avec la société par le prisme de leur future société de management.

La Commission doit vérifier si la future société de management n'apparaît pas dans le projet de convention de services de manière simulée et si l'intention des parties n'est pas en réalité de faire des cinq cadres les véritables titulaires des droits et obligations prévus par la convention de services dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale.

Examinant le mode d'administration et le mode de délégation à la gestion journalière (via le COMEX) prévues par la société-mère, la Commission a constaté, au regard du droit des sociétés, que le conseil d'administration d'une société anonyme, composé d'administrateurs indépendants, peut déléguer la

gestion journalière à des travailleurs salariés ou à des indépendants dans le cadre de conventions de services. Ceci semble être le cas de la situation future des membre du COMEX du groupe (à l'exception d'un associé majoritaire siégeant également dans le conseil d'administration).

C'est essentiellement au niveau du maintien d'un potentiel contrôle hiérarchique que la Commission a insisté sur la nécessité d'une réelle collégialité des décisions prises au sein du COMEX, notamment en cas de désaccord entre ses membres, vu la voix prépondérante de son président, qui est le CEO du groupe, membre du conseil d'administration et actionnaire majoritaire..

Présomptions légales réfragables concernant la nature de la relation de travail

21. 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.

22. Dans le cadre de deux demandes unilatérales de décision portant sur la qualification de la relation de travail, la Commission a fait application de la présomption relative aux travaux immobiliers. Il s'agit plus précisément de l'application de l'article 337/1, § 1er, 1°, (relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités énumérées à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992, relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée) et de l'article 337/2, § 2, de la loi sur les relations de travail ainsi que de l'arrêté royal du 7 juin 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de ladite loi en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution de certains travaux immobiliers (298 NL et 308 NL).

L'article 337/2, § 3 de la loi prévoit en effet que « *Le Roi peut, selon la même procédure que celle prévue à l'article 335, prévoir des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine, et qui remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1er. Ces critères doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec une dépendance socio-économique ou une subordination juridique* ».

Lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des (neuf) critères repris dans l'arrêté royal du 7 juin 2013 ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant. Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi.

L'arrêté royal du 7 juin 2013 s'applique à la double condition que les relations de travail ont pour objet l'une des activités énumérées à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 et que cette activité entre dans le champ d'application de quatre arrêtés royaux instituant certaines Commissions paritaires.

La Commission rappelle par ailleurs que l'arrêté royal définit « l'entreprise », comme étant « l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts ». Il s'agit de la société de celui qui est le donneur d'ordres des travaux (le maître de l'ouvrage), soit en l'espèce la société, cliente des demandeurs.

Dans le dossier 298 NL, l'activité du demandeur consistait dans le placement de compteurs digitaux d'eau, de gaz et d'électricité dans des habitations. Il travaillait en sous-traitance d'une société avec laquelle il avait conclu une convention de collaboration indépendante (après avoir précédemment travaillé comme salarié pour cette société qui, elle-même travaillait en sous-traitance pour une entreprise principale).

Dans le dossier 308 NL, le demandeur exerçait, via sa société, une activité d'installation et/ou de réparation de portes de garages, de stores extérieurs et de volets pour une autre société, également dans le cadre d'une convention de collaboration indépendante avec cette société et également après avoir précédemment travaillé comme salarié pour cette autre société.

Conformément à l'article 338/2, § 2, de la loi sur les relations de travail, la Commission en a informé les deux sociétés impliquées afin qu'elles puissent intervenir dans la procédure pour faire valoir leur point de vue.

La Commission a ensuite analysé les neuf critères repris dans l'arrêté royal du 7 juin 2013 :

- a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
 - 1° à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
 - 2° à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,
 - 3° à défaut de responsabilité personnelle, autre que portant sur un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle, appréciée le cas échéant notamment en fonction du cahier des charges ou de tout autre engagement, vis-à-vis des travaux réalisés ; défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas en ce qui concerne les dépenses, recettes, investissements ou affectation des moyens, propres ou non, de l'entreprise ;
- b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas en ce qui concerne les dépenses, recettes, investissements ou affectation des moyens, propres ou non, de l'entreprise ;
- c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat et des prix de l'entreprise ou de liberté dans l'identification des clients potentiels, la négociation ou la conclusion de contrats ;
- d) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux. Pour l'application de ce critère, il ne doit pas être tenu compte des avances fixes relatives à l'acquisition de matériaux ou matières première ;
- e) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
- f) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant, comme c'est notamment le cas lorsqu'il n'est pas fait usage de certains éléments visibles caractérisant l'entreprise, tels des logos, lettrages sur véhicules, panneaux d'affichage ou slogans publicitaires ;
- g) travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- h) travailler dans des locaux situés hors chantier ou avec du matériel dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire, comme c'est notamment le cas lorsqu'il est travaillé dans des locaux affectés à des fins d'entreposage ou d'atelier ou avec des véhicules, matériel ou outillage dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire, qu'il n'a pas pris en leasing ou qui ont été mis à sa disposition par le cocontractant ;
- i) ne pas travailler de manière autonome vis-à-vis des équipes de travail du cocontractant ou de l'entreprise au sein de laquelle l'exécutant des travaux a la qualité d'associé actif.

Dans le dossier 298 NL, sur base d'un examen de la convention et des explications de la société à l'audience, la Commission est arrivée à la conclusion que 4 critères (a-b-c-h) étaient remplis et 5 critères (d-e-f-g-i) ne l'étaient pas en sorte que la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant.

Plus particulièrement concernant :

- le critère f) : la société a donné plus d'explications concernant l'application de l'article 5-11 du contrat qui précise que « Pour cette mission, le sous-traitant utilisera des camionnettes portant les logos fournis par l'entrepreneur principale ». En effet, le demandeur utilise son propre véhicule et son propre marquage, sans aucune référence à la société sous-traitante mais le logo (amovible) de l'entreprise principale doit être apposé sur le véhicule et le port d'un badge est requis afin que le client final sache clairement que les travaux sont réalisés pour le compte de l'entreprise principale ;
- le critère g) : la convention entre parties contient bien une clause de non-concurrence mais pas de clause d'exclusivité en sorte que le demandeur a la liberté de travailler pour d'autres sociétés ou ses propres clients, d'autant qu'il ne s'est pas engagé à travailler un nombre fixe de jours ou d'heures pour la société ;
- le critère h) : le demandeur doit disposer d'un véhicule et d'outils spécifiques répondant aux exigences minimales mais il doit les acquérir lui-même, les entretenir et les faire contrôler à ses propres frais. Il est toutefois tenu d'utiliser une tablette qui reste la propriété de la société et sur laquelle est exécutée une application numérique de l'entreprise principale. Il doit payer une caution qui lui sera restituée si l'appareil rendu est en bon état. La fourniture par la société d'un seul équipement de travail suffit pour considérer que le critère est rempli, même s'il utilise son propre matériel pour le reste. Le fait que le demandeur ne soit pas tenu de travailler dans des locaux affectés à des fins d'entrepôt ou d'atelier de la société n'est pas pris en considération, s'agissant de deux critères distincts qui ne sont pas cumulatifs ;
- le critère i) : le demandeur reçoit certes de la société un planning reprenant les clients et leurs adresses mais il effectue les travaux chez ces clients de manière totalement indépendante et autonome. Il ne travaille pas en collaboration avec d'autres travailleurs, sauf éventuellement avec ses propres travailleurs ou sous-traitants qu'il décide d'engager. Il ne fait pas partie d'une équipe de travail de la société et ne doit pas coordonner son travail avec celui d'autres équipes de travail.

La Commission estime ensuite que le demandeur ne renverse pas la présomption en prétendant qu'il doit demander l'autorisation de partir une fois les travaux prévus terminés (soit un élément relatif à l'aménagement du temps de travail).

La société conteste et produit un document indiquant les jours et les heures de travail du demandeur, le nombre de clients visités et le nombre d'adresses auxquelles il s'est rendu. Ce document montre que l'heure de début et surtout de la fin de la journée de travail est très fluctuante.

Pour la Commission, le système de planification mis en place par les parties n'est pas incompatible avec un contrat de travail indépendant. Le demandeur n'a aucune obligation d'effectuer des travaux en dehors de la période de disponibilité spécifiée.

Si un responsable de chantier de la société agissait différemment à l'égard du demandeur, comme celui-ci le prétend, il s'agirait dans ce cas d'une mauvaise application ou interprétation de la convention entre parties et le demandeur pourrait légitimement s'y opposer sans commettre d'erreur mais ce fait n'est pas une raison suffisante pour conclure que, dans la pratique, un temps de travail égale à la période de disponibilité spécifiée est imposé dans l'exécution du contrat.

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

23. 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, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§ 1er 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.

24. Dans deux dossiers (300 NL et 320 NL), la Commission a examiné l'application de l'article 5bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon lequel:

« 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. »

Elle a conclu à l'inapplication de cette disposition car les prestations d'indépendant envisagées n'ont pas de lien avec le contrat de travail en cours.

Dans le dossier 300 NL, il s'agirait d'une collaboration indépendante (déjà refusée par l'employeur pour des raisons organisationnelles et non de risque de fausse indépendance) avec un travailleur indépendant qui exerce son activité également pour la même société employeuse. Il n'y aurait donc pas de convention avec l'employeur lui-même.

Dans le dossier 320 NL, il s'agirait d'un contrat de location pour exercer, en plus d'une activité salariée de kinésithérapeute, une activité secondaire d'ostéopathe indépendante dans les locaux d'un autre centre également géré par l'employeur (asbl) mais sans contrat de collaboration avec l'asbl.

Bruxelles, mars 2026

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

Ses présidents,

Pascal Hubain

Koen Nevens

2. CADRE HISTORIQUE ET JURIDIQUE

La distinction entre une occupation en qualité de travailleur salarié et une occupation en qualité de travailleur indépendant a reposé pendant des années sur un critère vague, à savoir l'existence ou non d'un lien de subordination. La Cour de cassation a recherché des critères distinctifs plus précis. 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.

Conformément à l'article 343 de la loi sur les relations de travail, les articles relatifs à la Commission Administrative sont entrés en vigueur le 1er 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, §1er, alinéa 5, 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, du 10 septembre 2023 et du 17 mai 2025.

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 ministériel du 30 avril 2024 portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.13** [Arrêté ministériel du 17 décembre 2024 portant nomination de présidents suppléants de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.14** [Arrêté royal du 17 mai 2025 nommant les membres de la Commission administrative de règlement de la relation de travail](#)
- 3.15** [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](#)

- 3.16** 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
- 3.17** 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
- 3.18** 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
- 3.19** 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
- 3.20** 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

4. LE RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Article 1. 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 et par la loi du 3 octobre 2022, 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 10. Les Chambres décident à la majorité des voix. Si le nombre des membres présents ou représentés, visé à l'article 2, § 1er, 1°, de l'arrêté fonctionnement, n'est pas égal au nombre de membres présents ou représenté, visé à l'article 2, § 1er, 2°, 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.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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. DÉCISIONS/AVIS

5.1. Dossier n° 279 – Secteur d’activité : Transports aériens de passagers (NACEBEL 51.100)

Dossier n°: 279 – FR – 2024/03/03

Demande conjointe

Partie demanderesse I : Monsieur X

Partie demanderesse II : La société Y (succursale belge)

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La procédure

1. Le 3 mars 2024, Monsieur X, a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande conjointe de qualification concerne les prestations pour l’avenir de « country manager » effectuées en tant que travailleur salarié par Monsieur X auprès de la succursale belge de la société étrangère la société Y dont il est le seul administrateur. Monsieur X souhaite également poursuivre son activité d’indépendant à titre complémentaire en tant qu’administrateur de la succursale. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Contrat entre Monsieur X et la société Y, datant du 19/01/2018 ;
- Amendement au contrat datant du 4/11/2021 ;
- Documents relatifs à la carte professionnelle de Monsieur X ;
- Décision de renouvellement de l’autorisation de travail de Monsieur X, en tant que représentant légal/directeur de la succursale belge de la société Y.

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 23 avril 2024. Monsieur X a été entendu lors de cette séance. Des informations complémentaires ont été demandées. Deux rappels ont été envoyés par mail concernant cette demande d’informations complémentaires (le 31 mai 2024 et le 24 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 conjointe, 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 :

« § 1er. 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. Etant donné que la relation de travail concerne des prestations de travail pour l'avenir, la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

7. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. La Commission a demandé des informations complémentaires à Monsieur X. La Commission souhaitait pouvoir prendre connaissance d'un projet de contrat pour l'avenir établi avec la société-mère de LA SOCIÉTÉ Y au Rwanda dans lequel les fonctions de « country manager » de Monsieur X en Belgique sont décrites de manière précises. Malgré plusieurs rappels de mails (le 31 mai 2024 et le 24 septembre 2024), Monsieur X n'a pas été en mesure de fournir ce projet de contrat.

12. 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.

13. 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.

14. Afin de donner un effet utile à l'avis de la Commission, celle-ci souhaite insister sur les points suivants.

15. Pour ce qui concerne le statut légal de la succursale en Belgique :

- Il s'agit bien d'une succursale de la société étrangère Y qui n'a donc pas de personnalité juridique propre et a la même dénomination sociale que la société-mère. Son siège social est au Rwanda ;
- Cette succursale est soumise à l'impôt des non-résidents en Belgique ;
- Elle est également soumise à la cotisation annuelle à charge des sociétés auprès de l'INASTI.

16. Pour ce qui concerne les règles en matière de détachement, le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale explique que :

« Soit l'Etat d'envoi n'a pas conclu de Convention bilatérale de sécurité sociale avec la Belgique : En pareil cas, le régime belge de sécurité sociale s'appliquera au travailleur occupé par un employeur établi dans un tel Etat tiers si cet employeur possède sur le territoire belge un siège d'exploitation auquel est attaché ce travailleur.

Au contraire, si cette condition n'est pas remplie, le travailleur concerné ne pourra pas être assujéti au régime belge de sécurité sociale.

Un tel travailleur pourra demander auprès de la Direction des Relations internationales de l'ONSS une attestation qui confirme cette situation.

Dans ce cas, le travailleur concerné restera assujéti au régime de sécurité sociale du pays

d'envoi durant le détachement en Belgique si la législation de ce pays d'envoi le permet. »¹.

17. Ces règles sont aussi d'application en cas d'exercice d'une activité non salariée, les détachements n'étant prévus que pour les pays membres de l'UE ou les Etats qui ont conclu une convention bilatérale avec la Belgique.

18. Sur base de ce qui précède, Monsieur X, représentant permanent, est bien soumis à la législation belge de sécurité sociale car, la société Y a un siège d'exploitation en Belgique avec sa succursale.

19. Pour ce qui concerne le statut social de Monsieur X en Belgique :

- Ce dernier a été nommé représentant permanent de la succursale de la société Y en Belgique. Ainsi, la succursale est administrée directement par la société Y, cette dernière ayant nommé Monsieur X comme représentant permanent.
- Sur base de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, Monsieur X est assujéti au statut social des travailleurs indépendants en Belgique pour l'exercice de son mandat rémunéré comme représentant permanent :

« Sous réserve de l'application des articles 5bis et 13, § 3, les personnes qui sont désignées comme mandataires dans une association ou une société de droit ou de fait qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif, ou qui, sans être désignées, exercent un mandat dans une telle association ou société, sont présumées, de manière réfragable, exercer une activité professionnelle de travailleur indépendant. L'activité professionnelle de travailleur indépendant, comme mandataire au sein d'une association ou une société assujétiée à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents, est présumée, de manière réfragable, avoir lieu en Belgique. »

20. Pour répondre à la demande de la Commission concernant ses fonctions de « country manager », Monsieur X a fourni un contrat datant du 17 septembre 2018. La difficulté avec le contrat produit par Monsieur X est qu'il est directement relié à son mandat de représentant permanent pour lequel il est assujéti au statut social des travailleurs indépendants. En effet, d'une part, il n'a aucune autre fonction légalement reconnue en Belgique que celle de représentant permanent. Sa fonction de « country manager » qui semble pourtant pour partie être exercée sous lien de subordination, n'est pas distinguée de sa fonction de mandataire. D'autre part, l'ensemble des revenus perçus depuis 2019 ont été déclarés et qualifiés de revenus professionnels de dirigeant d'entreprise. Il ne perçoit pas de revenus distincts pour son activité de « country manager » au sein du siège d'exploitation en Belgique.

21. Afin de pouvoir répondre aux conditions requises pour qu'un mandataire puisse exercer une activité au sein de la même société les conditions suivantes doivent en principe être remplies². Il doit s'agir :

- De deux activités totalement distinctes ; c'est-à-dire, d'une part, l'existence d'une distinction réelle entre les tâches de mandataire et, d'autre part, des tâches techniques et matérielles comme salarié ;
- D'un paiement d'un salaire distinct pour le travail presté comme salarié (il ne peut s'agir d'un revenu de dirigeant d'entreprise déguisé) ;
- D'une existence d'un lien de subordination réel dans le cadre de l'activité salariée. L'intéressé doit prouver que l'organe dont il dépend dispose d'un pouvoir de direction et de surveillance sur le travail qu'il accomplit pour le compte de son employeur. Par exemple, l'intéressé ne doit pas disposer d'une voix prépondérante dans l'organe d'administration qui pourrait difficilement justifier du lien de subordination en cas de parité des voix.

¹ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/notion-et-formalites/formalites-accomplir/detachement-en-matiere>

² Cass. 30/05/1988, Pas. I, 1169 ; Cass. 18/05/1981, Pas. I, 1079 ; BEAUFILS N., « Contrat de travail, mandat social », J.T., 1981, 213 et s. ; JADOT F., *La situation juridique en droit social des administrateurs...*, Ann.dr., Liège 1982, 339 et s. ; GHEYSEN K., note dans R.G.F., 1988, 245.

22. Or, sur base des informations qui nous ont été transmises par Monsieur X, il semblerait que les deux premières conditions susvisées ne soient pas remplies. Sa situation ne pourrait être modifiée que pour le futur et non pour le passé.

23. En conclusion, il serait utile que Monsieur X produise un nouveau contrat salarié distinguant expressément son mandat de représentant permanent de celui de travailleur salarié, en mentionnant distinctement les compétences et tâches attribuées comme salarié et non comme représentant permanent de la société Y (chargé de l'administration de la succursale).

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 17/02/2025.

Le Président,
Jérôme MARTENS

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

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

5.2. Dossier n° 294 – Secteur d’activité : Activités des centres d’appels (NACEBEL 82.200)

Dossier nr: 294/NL/2024/X

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 18 december 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 14 januari 2025 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. X antwoordde op 29 januari 2025.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 30 januari 2025.

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 ondertekende op 17 december 2024 een samenwerkingsovereenkomst met Y, een in Boedapest (Hongarije) gevestigde vennootschap die gespecialiseerd is in klantondersteuning en outsourcing, met de focus op professioneel thuiswerken.

Door de samenwerkingsovereenkomst te ondertekenen en na het afronden van een onlinetraining (Talent Boot Camp), wordt men opgenomen in een “Talent Pool”. Hier kan men zich kandidaat stellen voor de concrete opdrachten die Y via haar online platform aanbiedt.

Wanneer een kandidaat door Y wordt geselecteerd voor een specifiek project, wordt een individueel mandaat opgesteld als bijlage bij de initiële samenwerkingsovereenkomst.

Y bood X een opdracht aan bestaande uit het verlenen van klantondersteuning bij Booking.com, Holidu.nl en Airbnb.be.

Hij heeft dit aanbod nog niet aanvaard, omdat hij zich afvraagt of deze werkzaamheden daadwerkelijk op zelfstandige basis kunnen worden uitgevoerd. Vooraleer een beslissing te nemen, wenst hij hierover het advies van de Commissie te bekomen.

2.- De Commissie merkt op dat de samenwerkingsovereenkomst met Y bepaalt dat het Hongaarse recht erop van toepassing is, maar stelt ook vast dat X heeft aangegeven dat hij zijn arbeidsprestaties (telewerk)

deels vanuit België en deels vanuit Thailand zou willen verrichten. Hij zou zijn hoofdverblijfplaats in elk geval in België behouden.

Op basis van deze elementen kan worden besloten dat het Belgische arbeidsrecht en de Belgische socialezekerheidswetgeving mogelijk van toepassing zal zijn (zie EU-Verordening nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) en EU-Verordening nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels), zodat de Commissie van oordeel is dat zij ook bevoegd is om een advies te geven.

3.- De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatieswet)

Een 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.

4.- De Commissie stelt vast dat de samenwerkingsovereenkomst ("cooperation agreement") van Y en X een overeenkomst is die een kader schept om verdere overeenkomsten te sluiten met betrekking tot specifieke projecten ("individual assignments"), zonder dat uitdrukkelijk is bepaald hoe deze verdere overeenkomsten worden gekwalificeerd.

Uit de verklaring van X blijkt dat hem werd meegegeven dat hij deze specifieke projecten zou uitvoeren als zelfstandige. Tijdens een introductiegesprek ontving hij niettemin een document met de titel "Employee Handbook" (letterlijk vertaald: handboek voor werknemers).

In dit handboek wordt het volgende uiteengezet: "It's important to note that since the employee (contractor) is working on a freelance contract, they will be responsible for handling their own taxes in their country of residence. This means that the company will not be deducting any taxes from their pay, and the employee will need to ensure they are meeting their tax obligations according to the laws of their country."

Vrij vertaald:

"Het is belangrijk op te merken dat, aangezien de werknemer (contractant) op basis van een freelancecontract werkt, hij of zij verantwoordelijk is voor het afhandelen van zijn eigen belastingen in het land waar hij of zij woont. Dit betekent dat het bedrijf geen belastingen op hun loon inhoudt en dat de werknemer ervoor moet zorgen dat hij aan zijn belastingverplichtingen voldoet volgens de wetten van zijn land."

De Commissie komt tot het besluit dat de partijenkwalificatie die door Y wordt voorgesteld in elk geval niet eenduidig is.

5.- De Commissie stelt ook vast dat de vrijheid op gebied van de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd ook eerder beperkt zal zijn. Immers:

- X kan wel doorgeven wanneer hij beschikbaar is voor werk, maar moet vervolgens wel de planning volgen, die door Y wordt bepaald. Er wordt meer in het bijzonder van hem verwacht dat hij de uren werkt die hem op basis van zijn beschikbaarheid worden toegewezen. In het “Employee Handbook” wordt uitdrukkelijk uiteengezet dat er een “attendance policy” (aanwezigheidspolitiek) is, die het volgende inhoudt:
 - Het intekenen op een project betekent het aanvaarden van de operationele uren van de klant. “Shifts” zullen worden toegewezen door de projectleider.
 - Aanwezigheid moet bevestigd worden door in te loggen in een “time tracking system” (tijdopvolgingssysteem), dat dient om de gewerkte uren te registreren.
 - Verlof moet twee weken of voorhand aangevraagd worden bij de projectleider, zodat deze de taken kan herverdelen.
 - Bij ziekte moet de projectleider onmiddellijk verwittigd worden.

De vrijheid om beschikbaar te zijn voor werk, is overigens relatief. Niet alleen bepaalt het “Employee Handbook” dat men minstens 15 uren per week beschikbaar moet zijn, maar ook dat de samenwerking beëindigd kan worden indien men langere tijd niet beschikbaar is voor werk en/of geen beschikbaarheden doorgeeft.

- Het concrete project dat aan X werd voorgelegd, betreft eigenlijk het werken in “backoffice” voor welbepaalde websites. Het gaat niet daadwerkelijk om een project, te begrijpen als een in tijd en middelen begrensde activiteit met een concreet einddoel. Het voorgestelde werk houdt daarentegen in dat X gedurende de tijd dat hij aan het werk is, procesmatig, op een gestandaardiseerde wijze, een lijst van taken zal moeten afwerken. Volgens artikel 8.2 van de samenwerkingsovereenkomst moet X bij de uitvoering van het werk mogelijk rekening houden met de instructies van Y.
- Het proces van, en ook de manier van het afwerken van taken wordt vooraf aangeleerd via een opleiding. Deze opleiding moet worden gevolgd om te kunnen weten en begrijpen hoe het werk correct moet worden uitgevoerd. X levert met andere woorden geen externe expertise en heeft ook geen eigen inbreng in het werkproces dat hij zal moeten toepassen en uitvoeren.

6.- Ten slotte is ook de mogelijkheid tot hiërarchische controle aanwezig. Zoals hierboven reeds aangehaald, de arbeidstijd wordt geregistreerd en opgevolgd. In het “Employee Handbook” wordt verwezen naar “supervisors” (toezichthouders) die onder andere mee instaan voor de opvolging van de arbeidstijd en voor de (her)verdeling van de taken. Het “Employee Handbook” bepaalt ook dat het niet naleven van de regels inzake aanwezigheid op het werk aanleiding kan geven tot het opstarten van het interne proces van “Talent Coaching or Disqualification”, dat ertoe kan leiden dat de samenwerking wordt beëindigd.

7.- De Commissie is van oordeel dat de hierboven aangehaalde elementen, zowel op zichzelf als in hun onderlinge samenhang, wijzen op het bestaan van een gezagsverhouding. Het bestaan van een gezagsverhouding in een arbeidsrelatie is onverenigbaar met een kwalificatie hiervan als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

De Commissie komt dan ook tot het besluit dat de arbeidsrelatie tussen Y en X voor de uitvoering van projecten bij Booking.com, Holidu.nl en Airbnb.be, gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst.

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
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend 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 beoogt te verrichten in het kader van de samenwerkingsovereenkomst met Y betreffen de uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 30 januari 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38. In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk.

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

5.3. Dossier n° 295 – Secteur d’activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Dossier n°: 295 – FR – 2024/12/19

Demande unilatérale

Partie demanderesse : Madame X

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

La procédure

1. Le 19 décembre 2024, Madame X, a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations en cours de gestion administrative et comptable sous statut d’indépendant effectuées par Madame X avec la société Y. Le formulaire de demande est accompagné de l’annexe suivante :

- Le contrat de freelance liant Madame X et la société Y.

2. La demande a été traitée lors de la séance du 29 janvier 2025. La demanderesse n’a pas souhaité être entendue lors de cette séance.

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 :

« § 1er. 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. Etant donné que la relation de travail a débuté le 1er octobre 2024, la demande a été déposée dans le délai imparti par l’article 338, §2, de la loi-programme précitée.

7. 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.

8. Par conséquent la demande peut être déclarée recevable.

Examen de la demande

9. Dans sa demande, Madame X explique que le comptable de son client, la société Y, lui a indiqué qu'il y a un risque qu'elle soit considérée comme une fausse indépendante. Elle souhaite dès lors que la Commission puisse rendre un avis concernant les activités indépendantes sous contrat de freelance qu'elle exerce pour son client, la société Y.

10. 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, § 1er, 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

11. Selon le contrat « de Freelance » entre la société Y et Madame X, cette dernière serait chargée de s'occuper de la gestion administrative et comptable de la société Y (article 2).

12. Selon le formulaire de demande et au vue du titre de contrat (« contrat de Freelance »), les parties ont qualifié leur relation de travail de collaboration indépendante.

2. La liberté d'organisation du temps de travail

13. Concernant l'organisation du temps de travail, Selon le formulaire de demande, Madame X n'a ni horaire, ni planning, et n'est pas tenue de demander ses congés.

14. 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

15. Madame X décrit l'organisation du travail comme suit : Elle ne reçoit aucune contrainte du client sur ses décisions d'engager du personnel, aucune consigne ou directive sur son travail. Elle travaille à son domicile exclusivement avec son propre matériel de travail. Le paiement se fait par virement mensuellement (article 4 du contrat de Freelance) sur base de ses factures.

16. 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

17. Aucune clause du contrat de Freelance ne prévoit de possibilité de contrôle hiérarchique de la part de la société Y sur Madame X.

18. L'article 6 du contrat de Freelance prévoit la possibilité d'une résiliation anticipée par l'une des deux parties moyennant un préavis de 15 jours.

19. De telles modalités sont compatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

20. L'avis de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président suppléant ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Laurent BUISSERET, 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 ;

Estime, à la majorité des voix et sous la réserve mentionnée au point 20 ci-dessus, 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 du 29/01/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.4. Dossier n° 296 – Secteur d’activité : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (NACEBEL 70.220)

Dossier n°: 296 – FR – 2025/01/10

Demande conjointe

Partie demanderesse I : X, représentée par Monsieur A (gérant)

Partie demanderesse II : Y, représentée par Monsieur B (directeur)

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 10 janvier 2025, par l’intermédiaire de Madame C, expert-comptable de la société X, la société X, représentée par son gérant Monsieur A et la société Y, représentée par son directeur Monsieur B, ont saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande de décision. La demande conjointe de qualification concerne les prestations pour l’avenir dans la gestion et l’administration d’autres sociétés (consultance technique) effectuées en tant qu’indépendant par la société X, via le prisme de son gérant Monsieur A, auprès de la société Y. Le formulaire de demande est accompagné de l’annexe suivante :

- La convention de prestation de service entre la société X et la société Y.

2. La demande a été traitée lors de la séance du 29 janvier 2025. Les demandeurs n’ont pas été entendus lors de cette séance. Des informations complémentaires ont été demandées et ont été reçues le 5 février 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a souhaité entendre les demandeurs lors d’une prochaine séance. Monsieur A et Madame C ont été entendus lors de la séance du 26 février 2025.

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 conjointe, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande de décision telle que visée par l’article 338/2 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Etant donné que la relation de travail concerne des prestations de travail pour l'avenir, la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

7. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.

9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.

10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, de l'audition de Monsieur A et de Madame C et des informations complémentaires reçues, que la demande ne concerne qu'une relation de travail future entre deux sociétés, la société X et la société Y.

11. La demande n'est en principe pas recevable.

12. La Commission comprend cependant que la demande porte en réalité sur la question de savoir si le contrat conclu entre les deux sociétés X et Y dans lequel il est expressément convenu que les prestations à accomplir par la société X le seront à l'intervention exclusive de son gérant, Monsieur A, ne pourrait en réalité traduire l'existence d'une relation de travail salariée entre Monsieur A et la société Y. En ce sens, un effet utile peut être donné à la demande.

13. Les prestations de travail effectuées par Monsieur A auprès de la société Y, concernent en effet principalement un gros projet de déménagement de production de la société Y pour une durée de 210 jours de travail. Monsieur A a cependant expliqué à la Commission qu'il a déjà eu d'autres clients avant Y et qu'il est en prospection et en négociation avec d'autres clients potentiels. Il a également précisé à la Commission que la société X est préexistante à sa relation de travail avec Y et que lui-même n'avait pas de relation de travail antérieure avec Y.

14. En l'espèce, au vu des informations complémentaires reçues et de l'audition de Monsieur A et de Madame C concernant le contexte entourant la relation de travail entre les demandeurs, l'activité telle qu'organisée entre les parties ne semble pas incompatible avec le statut d'indépendant.

15. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

DÉCISION DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président suppléant ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Laurent BUISSERET, 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 ;

Estime, à la majorité des voix que la demande de qualification de la relation de travail est en principe irrecevable sous réserve des mentions aux points 12 à 15 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance du 26/02/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

5.5. Dossier n° 297 – Secteur d’activité : Autres débits de boissons (NACE-BEL 56.309)

Dossier nr: 297/NL/2025/ X

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 13 januari 2025 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 13 januari 2025 vroeg de Commissie een aantal bijkomende documenten op. X bezorgde die op 14 januari 2025.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 27 februari 2025.

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 baat een foodtruck uit en wenst in de toekomst een tweede foodtruck te openen. Voor de uitbating van die tweede foodtruck zou hij een beroep willen doen op werknemers met een flexi-jobarbeidsovereenkomst. Hij vraagt zich af of hij zodanige overeenkomst ook kan afsluiten met zijn echtgenote Y.

De Commissie ontving een ontwerp van “raamovereenkomst voor de tewerkstelling Flexi-jobmedewerker” en een ontwerp van “arbeidsovereenkomst tewerkstelling Flexi-jobmedewerker”.

Op de hoorzitting verduidelijkte X dat het normaal gezien de bedoeling is dat beide food trucks tegelijk aanwezig zullen zijn op eenzelfde evenement en dus in elkaars nabijheid zullen worden opgesteld. Bij de ene foodtruck kan koffie en soep worden verkregen. De andere foodtruck is een wijnbar.

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 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.

Een arbeidsovereenkomst tussen echtgenoten is niet onmogelijk. Het moet echter wel vaststaan dat er reële mogelijkheid bestaat voor de ene echtgenoot (werkgever) om wat de bedongen arbeid betreft gezag uit te oefenen over de andere echtgenoot (werknemer).

3.- De Commissie stelt vast dat de partijen een flexi-jobarbeidsovereenkomst zullen aangaan en hun arbeidsrelatie dus zelf kwalificeren als een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer.

De Commissie ziet op gebied van organisatie van het werk en de werktijd geen elementen die onverenigbaar zijn met deze kwalificatie. X staat volledig zelf in voor de bedrijfsvoering van zijn onderneming, zonder dat zijn echtgenote daarin betrokken is. Zij beslist bijvoorbeeld niet mee over de opdrachten die al dan niet zullen worden aangenomen en/of aanvaard door X. Zij zal enkel uitvoerende taken op zich nemen in het kader van de uitbating van een foodtruck, zoals het bedienen van klanten en het houden van de kassa.

De arbeidsomstandigheden zijn van die aard dat er een reële mogelijkheid bestaat op het uitoefenen van hiërarchische controle. Immers, X zal normaal gezien steeds aanwezig zijn op het ogenblik dat zijn echtgenote haar taken uitvoert en kan dus ingrijpen wanneer hij van oordeel is dat zij haar taken niet correct uitvoert.

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 X beoogt aan te gaan met zijn echtgenote Y betreft een arbeidsovereenkomst (flexijob).

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 27 februari 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

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

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

5.6. Dossier n° 298 – Secteur d'activité : Travaux généraux d'installation électrotechnique (NACEBEL 43.211)

Dossier nr: 298/NL/2025/ X

Verzoekende partij:

- X

Tussenkomenende partij:

- Y

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 28 januari 2025 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, met een aangetekende brief in over deze aanvraag en verzocht haar tussen te komen in de zaak. De kennisgeving gebeurde op 19 februari 2025 en was vergezeld van het aanvraagformulier en alle stukken die de aanvrager bij dit formulier had toegevoegd.

Op 18 maart 2025 deelde Y mee tussen te komen in de procedure en lichtte zij haar standpunt schriftelijk toe.

De Commissie bezorgde het antwoord en de stukken van Y op 8 september 2025 met een aangetekende brief aan X.

De Commissie verzocht X op 5 februari 2025 om bijlage 1 van het aanvraagformulier, dat betrekking heeft op activiteiten in de bouwsector, ingevuld te bezorgen. X gaf hieraan geen gevolg, ondanks herinneringen per e-mail op 4 juni 2025, 16 juni 2025 en 27 augustus 2025 alsook met een aangetekende brief op 8 september 2025.

De Commissie nodigde de partijen uit om gehoord te worden op de zitting van 23 oktober 2025.

3.- Op de zitting van 23 oktober 2025 hoorde de Commissie A en B, vertegenwoordigers van Y. X was niet aanwezig en liet zich ook niet vertegenwoordigen.

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.

De Commissie heeft de aanvraag dan ook nader onderzocht.

BEOORDELING DOOR DE COMMISSIE

Feiten eigen aan het dossier

1.- X plaatst in onderaanneming van Y digitale meters voor hoofdaannemer Z CV. Deze prestaties worden verricht op grond van een overeenkomst die op 26 april 2024 werd aangegaan.

In de periode die daaraan voorafging, was X een werknemer van Y.

X stelt de kwalificatie als zelfstandige in vraag, omdat de feitelijke uitvoering van de overeenkomst volgens hem niet (langer) overeenstemt met die kwalificatie. Hij baseert zich op het feit dat hij op 28 januari 2025 bij de werfleiding werd geroepen. Hij kreeg naar eigen zeggen de boodschap dat hij niet zomaar kan vertrekken eens de geplande werken zijn afgerond. Hij vermeldt in zijn aanvraagformulier dat hij aan de werfleiding toestemming moet vragen om te mogen stoppen met werken wanneer het geplande werk is afgerond.

Hij verzoekt de Commissie een beslissing te nemen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

2.- Tijdens de hoorzitting verduidelijkte Y op vraag van de Commissie dat de arbeidsrelatie met X tot op heden nog niet is beëindigd. Wel is het zo dat X zich de voorbije weken en maanden als niet beschikbaar heeft opgegeven en ondertussen al enige tijd geen arbeidsprestaties meer heeft geleverd voor Y.

Er werd ook verduidelijkt dat de arbeidsrelatie hoe dan ook op zijn einde loopt, omdat het project met hoofdaannemer Z CV zijn einde nadert.

Ontvankelijkheid van de aanvraag

3.- De Commissie kan een beslissing nemen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

De Commissie wijst er voorts op dat zij werd opgericht teneinde, via een resoluut preventieve aanpak, een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties te verzekeren (Parl.St Kamer 2006-07, 51K2773/001, 202 en 207). De wetgever beoogde met de oprichting van de Commissie een “sociale ruling” mogelijk te maken. De rulingprocedure biedt de partijen bij een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij de aanvang ervan, of minstens tijdens de uitvoering ervan, van de Commissie een beslissing te verkrijgen met betrekking tot de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie.

De beslissing van de Commissie is onder welbepaalde voorwaarden bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen van zelfstandigen (zie art. 338/2, § 4 Arbeidsrelatieswet).

Een herkwalificatiebeslissing geldt wel slechts voor de toekomst (art. 341 Arbeidsrelatieswet).

4.- De Commissie stelt vast dat X zijn aanvraag indiende binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Op het ogenblik van de hoorzitting bestond de arbeidsrelatie nog, zelfs al blijkt uit de informatie van Y dat er in de praktijk al verschillende maanden geen uitvoering meer wordt gegeven aan de overeenkomst.

Het feit dat de arbeidsrelatie niet wordt uitgevoerd of is geschorst, sluit de bevoegdheid van de Commissie niet uit. De Commissie kan nog steeds nuttig oordelen over de aard van de bestaande arbeidsrelatie.

Dat de arbeidsrelatie naar alle verwachting eind 2025 of minstens in de loop van 2026 zal eindigen, doet evenmin afbreuk aan die vaststelling.

De aanvraag is ontvankelijk.

Aard van de arbeidsrelatie

Toepasselijke juridische regels en beginselen

5.- 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 werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder de 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 Arbeidsrelatieswet).

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.

6.- De Commissie merkt ook op dat er voor de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde, en dus voor werk in onroerende staat, een vermoeden over de aard van de arbeidsrelatie bestaat (zie art. 337/1, §1, 1° Arbeidsrelatieswet).

Een arbeidsrelatie wordt weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de criteria, die voor de desbetreffende sector bij KB van 7 juni 2013 zijn bepaald, vervuld zijn (art. 337/2, §1 Arbeidsrelatieswet). Wanneer blijkt dat meer dan de helft van de criteria niet zijn vervuld, wordt de arbeidsrelatie weerlegbaar vermoed een zelfstandigenovereenkomst te zijn (art. 337/2, §2 Arbeidsrelatieswet).

De criteria uit het KB van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden, zijn de volgende:

- a) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van enig financieel of economisch risico, zoals dit onder meer het geval is:
 - bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
 - bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of;
 - bij ontstentenis van persoonlijke aansprakelijkheid, die geen betrekking heeft op bedrog, een zware fout of een lichte gewoonlijke fout, in voorkomend geval met name beoordeeld in functie van het bestek of van iedere andere verbintenis ten aanzien de gerealiseerde werken;
- b) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming, zoals dit onder meer het geval is inzake de uitgaven, ontvangsten, investeringen of aanwending van de al dan niet eigen middelen van de onderneming;

- c) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van beslissingsmacht over het aankoop- en prijsbeleid van de onderneming of van vrijheid in het identificeren van mogelijke klanten, het onderhandelen of het afsluiten van contracten;
- d) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert. Voor de toepassing van dit criterium mag geen rekening gehouden worden met vaste voorschotten om materiaal en grondstoffen aan te kopen;
- e) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
- f) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of van zijn medecontractant, zoals met name het geval is wanneer geen gebruik wordt gemaakt van bepaalde zichtbare elementen die kenmerkend zijn voor de onderneming, zoals logo's, belettering op voertuigen, uithangborden of publicitaire slogans;
- g) werken hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant;
- h) werken in ruimtes die zich buiten de werf bevinden of met materiaal waarvan men geen eigenaar of huurder is, zoals met name het geval is wanneer gewerkt wordt in ruimtes die aangewend worden als opslag- of werkplaats, of met voertuigen, materieel of gereedschap waarvan de uitvoerder van de werken geen eigenaar is, die hij niet heeft geleased of die hem door de medecontractant werden ter beschikking gesteld;
- i) niet onafhankelijk werken ten overstaan van de werkploegen van de medecontractant of van de onderneming waarin de uitvoerder van de werken de hoedanigheid van werkende vennoot heeft.

Het is voor de toepassing van deze criteria belangrijk voor ogen te houden dat het desbetreffende KB het begrip "onderneming" als volgt definieert: "de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit." Dit houdt een verwijzing in naar de onderneming van degene die de opdrachtgever is van de werken (zie en vgl. Arbh. Brussel 13 juni 2025, AR 2023/EB/119 en 2023/AB/191).

7.- Het vermoeden over de aard van de arbeidsrelatie, hetzij in de ene zin (werknemer), hetzij in de andere zin (zelfstandige), kan worden weerlegd aan de hand van de algemene criteria die in de Arbeidsrelatieswet zijn bepaald (cf. art. 337/2, §2, 2de lid Arbeidsrelatieswet).

De algemene criteria bepaald in artikel 333, § 1 van de Arbeidsrelatieswet 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.

Toepassing hiervan in dit dossier

8.- X staat in voor de plaatsing van digitale water-, gas- en elektriciteitsmeters in woningen.

Dit werk, dat verband houdt met de aanhechting aan een gebouw en met een bestanddeel van de elektrische installatie van een gebouw, is een werk in onroerende staat zoals bedoeld in artikel 20, §2 van het KB nr. 1 van 29 december 1992, of wordt daarmee gelijkgesteld. De desbetreffende werkzaamheid valt als activiteit ook onder één van de paritaire comités opgesomd in artikel 1, §2 van het reeds aangehaalde KB van 7 juni 2013.

Er moet in dit dossier dus rekening worden gehouden met het hierboven beschreven vermoeden van arbeidsrelatie en de criteria die bij KB van 7 juni 2013 voor de bouwsector zijn bepaald. De Commissie gaat bijgevolg over tot onderzoek van deze criteria.

Y is voor de beoordeling van de criteria te beschouwen als "de onderneming". Immers, het is Y die als onderaannemer van Z de werken uitvoert, en daarvoor zelf een beroep doet op eigen werknemers en op onderaannemers, zoals X. Y is dus de opdrachtgever van X, die zelf opdrachtnemer is in zijn relatie tot Y.

9.- De Commissie stelt vast dat X niet persoonlijk en substantieel investeert of deelneemt aan de onderneming van Y en ook geen verantwoordelijkheid en beslissingsmacht heeft aangaande de financiële middelen van die onderneming. De criteria a) en b) zijn vervuld.

X heeft ook geen beslissingsmacht over het aankoop- en prijsbeleid bij Y. Uit de overeenkomst tussen partijen blijkt dat de werken worden uitgevoerd tegen een vastgestelde prijs per afgewerkte klant en per geleverde prestatie. De overeenkomst bepaalt uitdrukkelijk dat het gaat om vaste eenheidsprijzen, die niet voor herziening vatbaar zijn. X heeft wel geen garantie op een vaste vergoeding, hetzij wekelijks, hetzij maandelijks of jaarlijks. De vergoeding die hij ontvangt staat in verhouding tot de prestaties die hij levert. Criterium c) is wel vervuld, maar criterium d) niet.

De overeenkomst sluit niet uit dat X eigen personeel of een eigen onderaannemer zou inschakelen. Het gaat om een reële en geen geveinsde mogelijkheid. Minstens is het tegendeel niet aangetoond. Criterium e) is bijgevolg niet vervuld.

Wat criterium f) betreft, merkt de Commissie op dat artikel 5-11 van de aannemingsovereenkomst het volgende bepaalt: "De onderaannemer zet voor deze opdracht bestelwagens in met daarop de door de Hoofdaannemer aangeleverde logo's." Op de hoorzitting verduidelijkte Y dat de onderaannemers, zoals X, gebruik maken van een eigen voertuig, met eigen belettering en dus zonder verwijzing naar Y. Daarop moet wel het (verwijderbare) logo van Z aangebracht worden. Z legt dat volgens Y op, samen met het gebruik van een badge, zodat het voor de eindklant duidelijk zou zijn dat de werken uitgevoerd worden namens Z. Het is in die zin dat deze bepaling moet worden begrepen. Y stelt dat haar onderaannemers evenmin werkkledij van haar onderneming moeten dragen, ook al bepaalt het hierboven aangehaalde artikel ook dat de techniekers van de onderaannemer werkkledij moeten dragen volgens de voorschriften van Y.

In de mate dat de verklaringen van Y afgelegd tijdens de hoorzitting, overeenstemmen met de feitelijke realiteit en effectief op die wijze uitvoering wordt gegeven aan artikel 5-11 van de aannemingsovereenkomst, dringt de vaststelling zich op dat ook criterium f) niet vervuld is.

De overeenkomst tussen partijen bevat wel een concurrentiebeding, dat het afwerven en benaderen van personeel van Y en/of van andere aannemers verbiedt, maar bevat géén exclusiviteitsbeding. X beschikt dus wel degelijk over de contractuele vrijheid om naast het project voor andere ondernemingen dan Y te werken, of voor eigen particuliere klanten. Deze mogelijkheid is ook reëel omdat X er zich als dusdanig niet toe verbonden heeft een vast aantal dagen of uren te werken. Hij kan zelf beslissen op welke dagen en op welke uren hij beschikbaar is voor de uitvoering van werken die kaderen in het project van Y voor Z. Criterium g) is niet vervuld.

Wat criterium h) betreft merkt de Commissie op dat X moet beschikken over een voertuig en over welbepaalde gereedschappen, die aan minimumeisen moeten voldoen, maar dat hij die wel op eigen kosten moet aankopen, onderhouden en laten keuren (art. 3-2.2 overeenkomst). Daarnaast moet hij echter ook verplicht een tablet gebruiken die eigendom is en blijft van Y, en waarop een digitale applicatie van Z draait. Hij moet voor die tablet een waarborg betalen, die hij kan terugkrijgen bij ongeschonden teruggave van het toestel. Dit brengt de Commissie tot het besluit dat criterium h) vervuld is, ook al stelt Y slechts één arbeidsmiddel ter beschikking en maakt X voor het overige gebruik van eigen materiaal. Dat X niet moet werken in een loods of opslagplaats van Y maar zijn arbeidsprestaties uitsluitend bij eindklanten levert, leidt er ook niet toe dat criterium h) niet vervuld zou zijn. Criterium h) bestaat immers uit twee afzonderlijke criteria, die niet cumulatief verwezenlijkt moeten zijn opdat het criterium vervuld zou zijn ten voordele van het vermoeden van arbeidsovereenkomst.

Ten slotte is het ook zo dat X weliswaar een planning krijgt van Y, met daarop de aanduiding bij welke klanten en op welke adressen hij zich moet aanbieden, maar dat hij de werken bij de klant volledig zelfstandig en autonoom uitvoert. Hij werkt niet samen met anderen, behoudens eventueel met eigen werknemers of onderaannemers die hij zelf beslist in te schakelen. Hij maakt geen deel uit van een werkploeg van Y en moet zijn werk ook niet afstemmen op de werkzaamheden uitgevoerd door andere werkploegen. Criterium i) is niet vervuld.

De Commissie komt bijgevolg tot het besluit dat 4 criteria wel vervuld zijn en 5 criteria niet. De arbeidsrelatie wordt bijgevolg wettelijk vermoed een zelfstandigenovereenkomst te zijn.

10.- X brengt in zijn aanvraag als enig element ter weerlegging van het vermoeden van zelfstandigenovereenkomst naar voor dat hij niet zomaar kan vertrekken eens de geplande werken zijn afgerond en dat hij daarvoor toestemming moet vragen. Het betreft een element dat verband houdt met de organisatie van de arbeidstijd.

Y betwist deze voorstelling van de feiten en antwoordt daarop het volgende:

In tegenstelling tot wat we in de aanvraag lezen, moet hij zijn verlof niet aanvragen, noch moet hij zijn afwezigheid rechtvaardigen. Om de planning te kunnen opmaken wordt alleen aan alle onderaannemers gevraagd om 6 tot 8 weken op voorhand aan te geven of en wanneer zij al dan niet beschikbaar zijn. We begrijpen dus niet goed waarom dit in de aanvraag staat vermeld, want er zijn geen beperkingen op het vlak van aantal afwezigheden, vakanties moeten niet aangevraagd of goedgekeurd worden, er is geen strikt overeengekomen uurrooster en er wordt evenmin gevraagd naar de reden van afwezigheid. Wel wordt de onderaannemers gevraagd om hun afwezigheid tijdig door te geven om Y toe te laten een planning te kunnen opstellen.

Daags voordien ontvangen de onderaannemers een planning met overzicht van de uit te voeren taken. Dit is een 'dynamische' planning die doorheen de dag kan aangepast worden als andere opdrachten uitlopen of ingekort worden. Dan is het aan de onderaannemer om te beslissen of hij die eventuele bijkomende opdrachten al dan niet wenst aan te nemen.

Dhr. X kiest ervoor om zijn eigen planning af te werken en geen bijkomende opdrachten aan te nemen. Dhr. X kan vertrekken eens zijn planning is afgewerkt; dit wordt hem niet geweigerd en het is niet zo dat hij daarvoor eerst toestemming zou moeten krijgen, zoals we ten onrechte in de aanvraag lezen.

In tegenstelling tot wat dhr. X beweert, kan hij zijn werkzaamheden dus stoppen zodra de voor hem voorziene opdrachten zijn afgerond. Bijkomende, onvoorziene opdrachten mag hij weigeren en dit doet hij ook. Wanneer hij beslist huiswaarts te keren, dient hij hiervoor geen toestemming te vragen; enkel wordt hem gevraagd dit te melden zodat Y weet dat hij die dag niet langer kan ingeschakeld worden voor bijkomende, onvoorziene of dringende opdrachten.

Y legt een document voor waaruit blijkt op welke dagen en op welke uren X werkzaamheden heeft uitgevoerd, hoeveel klanten hij in die periode heeft bezocht en op hoeveel adressen hij effectief werken heeft uitgevoerd. Uit dit document blijkt dat het begin- en vooral ook het einduur van de werkdag sterk schommelend is.

De Commissie stelt vast dat de partijen samenwerken op basis van een afroepregeling. X geeft zijn beschikbaarheden door, en vervolgens kiest en bepaalt Y op welke dagen en op welke uren X effectief zal worden ingezet, zonder dat X compensatie zou kunnen krijgen voor het feit dat op hem geen beroep wordt gedaan (art. 5-9, laatste paragraaf aannemingsovereenkomst). De partijen omschrijven dit in hun overeenkomst als de capaciteitsplanning (zie art. 4-2). Zodanig systeem is op zich niet onverenigbaar met een zelfstandigenovereenkomst.

Uit het aangehaalde artikel 5-9 blijkt dat X zich meer bepaald moet houden aan de opgemaakte planning waarbij afspraken worden gemaakt met de eindklant. Hij moet een constante voortgang bewaren en bewaken. Uit deze bepaling vloeit voort dat X op de dagen en de uren die hij zelf heeft opgegeven, werken moet uitvoeren bij de eindklanten die hem per tijdseenheid zijn toegewezen.

Noch uit die bepaling, noch uit enige andere bepaling van de overeenkomst vloeit echter voort dat hij verplicht zou kunnen worden om ofwel werken uit te voeren buiten de opgegeven periode van beschikbaarheid, ofwel werken uit te voeren tijdens de opgegeven periode van beschikbaarheid, hetzij omdat hij al klaar is met de werken bij de eindklanten die hem voor die periode werden toegewezen, hetzij omdat de toegewezen eindklanten niet thuis waren en hij dus zonder werk is in een periode van beschikbaarheid. Y bevestigde dat ook zeer uitdrukkelijk tijdens de hoorzitting van de Commissie.

De Commissie merkt nog op dat zelfs indien het zo zou zijn dat een werfleider van Y het tegendeel heeft doen uitschijnen of het tegendeel heeft willen afdwingen, dat dit dan neerkomt op een onjuiste toepassing of interpretatie van de overeenkomst, waartegen X zich op een gerechtvaardigde manier kon verzetten, zonder daarbij als opdrachtnemer enige fout te begaan. Dat een aangestelde of lasthebber van Y mogelijks heeft gehandeld of heeft willen handelen in strijd met hetgeen effectief werd bedongen, is onvoldoende reden om te besluiten dat er in de praktijk bij de uitvoering van de overeenkomst een arbeidstijd wordt opgelegd die gelijk is aan de opgegeven periode van beschikbaarheid, ongeacht het verloop van de werkzaamheden bij de eindklanten die vooraf werden toegewezen.

Het feit dat X aanhaalt, is onvoldoende om te besluiten tot het bestaan van een gezagsverhouding, te meer X ook geen andere elementen aanwijst en aantoont die kenmerkend zijn voor zodanige verhouding. X weerlegt het wettelijk vermoeden van zelfstandigenovereenkomst dus niet.

De initiële partijenkwalificatie kan worden bevestigd en gehandhaafd.

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 gekwalificeerd moet worden als een zelfstandigenovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 23 oktober 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.7. Dossier n° 299 - Secteur d'activité : Programmation informatique (NACEBEL 62.010)

Dossier nr: 299/NL/2025/ X

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 4 februari 2025 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 5 februari 2025 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. X antwoordde nog dezelfde dag.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 27 februari 2025.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens de bijkomende inlichtingen verstrekt op 5 februari 2025, 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 8 augustus 2024 als AI-ingenieur voor Y INC, een onderneming met zetel in New York (Verenigde Staten), dit op grond van een "consulting services agreement".

X staat mee in voor het ontwikkelen van machine learning-modellen om de processen voor verzekeringsacceptatie te automatiseren en te verbeteren. In afwachting van een visum, dat hem toelaat in de Verenigde Staten te verblijven, verricht hij zijn werk in België (tele- en thuiswerk). X gaat ervan uit dat dit een tijdelijke situatie is. Niettemin, mocht hij geen visum bekomen, dan hebben de partijen de bedoeling hun samenwerking op dezelfde manier als nu voort te zetten.

X is sedert 8 augustus 2024 als onderneming ingeschreven in de Belgische KBO.

X vraagt zich niettemin af of hij wel degelijk als een zelfstandige kan worden beschouwd. Hij ontvangt immers een vaste vergoeding, die ook werd doorbetaald tijdens een periode van ziekte en hij werkt exclusief voor Y INC.

Op de hoorzitting verduidelijkte hij ook nog dat hij de enige is die met een "consulting services agreement" werkt voor Y INC. De andere personen die in de Verenigde Staten voor het bedrijf werken, zijn allen werknemers ("employees") en genieten bijhorende voordelen. Er is hem gezegd dat eens hij zelf in de Verenigde Staten zou gaan werken, hij ook die voordelen zal krijgen.

2.- De Commissie merkt op dat de overeenkomst tussen X en de Amerikaanse vennootschap Y INC bepaalt dat het recht van de Staat Delaware erop van toepassing is. Het is daarenboven de uitdrukkelijke bedoeling van de partijen dat X naar de Verenigde Staten zou verhuizen om zijn arbeidsprestaties daar te leveren.

Op gebied van sociale zekerheid moet rekening gehouden worden met de Internationale Overeenkomst tussen het Koninkrijk België en de Verenigde Staten van Amerika van 19 februari 1982. Artikel 5 van deze overeenkomst bepaalt dat een arbeider, te begrijpen als een werknemer of zelfstandige (zie art. 1.4 overeenkomst), die zijn beroepsactiviteit uitoefent op het grondgebied van één van de partijen (België dan wel de VS) enkel onderworpen is aan de wetgeving van deze partij, zelfs wanneer hij op het grondgebied van de andere partij woont of wanneer de werkgever of zetel van de onderneming voor die arbeider werkt, zich op het grondgebied van deze partij bevindt.

Met andere woorden, op een werknemer of zelfstandige die in België werkt voor een werkgever of onderneming gevestigd in de Verenigde Staten van Amerika, is in beginsel de Belgische socialezekerheidswetgeving van toepassing. Een arbeider die echter verhuist naar de Verenigde Staten om daar te werken, is in beginsel onderworpen aan de Amerikaanse socialezekerheidswetgeving, tenzij er sprake zou zijn van een tijdelijke detachering van maximum 5 jaar (zie art. 6 internationale overeenkomst).

Zolang X in België werkt, is hij onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. Van zodra hij echter in de Verenigde Staten zal werken met de bedoeling en intentie zijn beroepsactiviteit gewoonlijk ook in dat land te verrichten, zal hij niet meer onderworpen zijn aan de Belgische socialezekerheidswetgeving.

Het advies van de Commissie heeft bijgevolg enkel betrekking op de situatie waarin dat X zijn werk in België verricht, zoals dat nu het geval is.

3.- De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit. (art. 331 Arbeidsrelatieswet)

Een 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.

4.- De Commissie stelt vast dat de partijen in de “consulting services agreement” duidelijk hebben aangegeven dat het geen arbeidsovereenkomst betreft. Artikel 7 van deze overeenkomst bepaalt:

“Consultant is an independent contractor, not Company’s consultant, and nothing in this Agreement shall create an employment, agency, joint venture, or partnership relationship between the Parties”

Vrij vertaald: “Consultant is een onafhankelijke contractant, geen consultant van het bedrijf, en niets in deze Overeenkomst zal een dienstverband, vertegenwoordiging, joint venture of partnerschapsrelatie tussen de partijen doen ontstaan.”

Het is duidelijk dat de partijen in hun overeenkomst de wil hebben uitgedrukt een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan.

5.- De Commissie is van oordeel dat er op gebied van organisatie van het werk en de werktijd geen elementen naar voor komen die onverenigbaar zijn met deze kwalificatie. Het is ook niet aangetoond dat er sprake zou zijn van een mogelijkheid tot hiërarchische controle. Immers:

- de “consulting services agreement” bepaalt dat de Consultant de diensten volgens eigen inzicht en onder eigen controle uitvoert (art. 1 overeenkomst). De overeenkomst bevat geen bedingen, die het Y INC mogelijk maken om eenzijdig de organisatie van het werk of de werktijd te bepalen, met uitzondering van het beding dat bepaalt dat X geen beroep mag doen op onderaannemers tenzij met voorafgaande schriftelijke toestemming van Y INC.

Het is evenwel niet uitgesloten dat ook een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst intuitu personae wordt aangegaan, dit wil zeggen omwille van de kwaliteiten waarover de zelfstandige opdrachtnemer beschikt. In deze zaak blijkt dat Y net omwille van het bijzondere talent en de bijzondere expertise van X specifiek met hem wil samenwerken.

- X gaf aan dat hij contractueel thans 20 uren per week voor Y INC moet werken, maar Y legt niet eenzijdig op wanneer hij die uren moet presteren. De partijen kwamen in samenspraak tot de overeenkomst dat hij zijn werk in de namiddag uitvoert, hetgeen hem ook toelaat vanop afstand deel te nemen aan vergaderingen die in de Verenigde Staten plaatsvinden.

Het feit dat X in het kader van de samenwerking moet deelnemen aan vergaderingen, waar ideeën worden gedeeld, plannen worden gemaakt en de vooruitgang van projecten verder wordt besproken, is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Het is ook verzoenbaar met een zodanige overeenkomst dat X moet rapporteren over de vooruitgang van de projecten en opdrachten die staan beschreven in een bijlage (appendix) bij de “consulting services agreement”. Deze vergaderingen en deze rapportage houden verband met het opvolgen van het resultaat van het werk, en beogen niet te controleren op welke manier X zijn werk uitvoert.

- Een zelfstandige kan exclusief voor één opdrachtgever werken. Dit wijst niet op het bestaan van een juridische gezagsverhouding, maar hoogstens op een mogelijk economische afhankelijkheid.

Daarenboven is het niet zo dat X exclusief voor Y INC moet werken. Artikel 5 van de overeenkomst bepaalt uitdrukkelijk: “Consultant shall retain the right to perform services for others during the term of this Agreement” (vrij vertaald: “Consultant behoudt het recht om gedurende de looptijd van deze Overeenkomst diensten voor anderen te verrichten”). De mogelijkheid om ook voor andere opdrachtgevers te werken is ook reëel, aangezien X thans slechts gedurende 20 uren per week beschikbaar moet zijn voor Y INC.

- Een zelfstandige kan vergoed worden aan de hand van een uur-, week-, of maandloon. Dit wijst op zich niet op het bestaan van een juridische gezagsverhouding, zelfs niet indien de opdrachtgever er zich toe zou verbinden het loon (tijdelijk) door te betalen in geval van ziekte.

6.- De Commissie komt tot het besluit dat, in zoverre X in de hierboven geschetste omstandigheden in België arbeid verricht voor de Amerikaanse onderneming Y INC, de kwalificatie van de arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst correct is.

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 tussen X en Y INC voor de activiteiten die die eerste in België voor die onderneming verricht, betreft een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 27 februari 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

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

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

5.8. Dossier n° 300 – Secteur d'activité : Activités de centres de culture physique (NACEBEL 93.130)

Dossier nr: 300/NL/2025/X

Verzoekende partij:

- X

Tussenkomenende partij:

- Z 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 12 februari 2025 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vraagt de Commissie om een beslissing te nemen omtrent de aard van de arbeidsrelatie die zij beoogt aan te gaan, met name deze van "personal trainer" in een fitnessclub van Z, waar zij reeds werkneemster is.

De Commissie lichtte, in overeenstemming met art. 338/2, §2 Arbeidsrelatiewet, de andere partij bij de arbeidsrelatie, Z, op 13 februari 2025 per mail in over deze aanvraag en verzocht haar tussen te komen in de zaak. Deze kennisgeving was vergezeld van het aanvraagformulier en het op 20 december 2024 verstrekte advies betreffende dezelfde arbeidsrelatie. Het betrof toen eveneens een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie.

Op 27 februari 2025 bevestigde Y, HR Manager van Z, de ontvangst van de stukken en deelde mee dat de reden om deze dubbele arbeidsrelatie te weigeren ook ingegeven wordt door operationele redenen en dus niet zozeer of uitsluitend verband houdt met het risico op schijnzelfstandigheid.

Op 28 april 2025 verzocht de Commissie deze operationele redenen verder te verduidelijken. Y, HR Manager van Z, antwoordde op 4 juni 2025.

Op 24 juni deelde de Commissie het standpunt van Z mee aan X. Op dezelfde dag maakte X een reactie over die onmiddellijk aan Z werd overgemaakt.

3.- De Commissie nodigde de partijen uit om gehoord te worden op de zitting van 26 juni 2025.

Enkel X nam deel aan die zitting. Y liet weten de zitting niet te kunnen bijwonen. Er was ook niemand anders aanwezig om Z te vertegenwoordigen.

De Commissie hoorde bijgevolg enkel X.

4.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens het 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 X te hebben gehoord, heeft de Commissie de aanvraag dan ook nader onderzocht.

BEOORDELING DOOR DE COMMISSIE

Feiten eigen aan het dossier

5.- X werkt sedert 1 augustus 2016 voor Z BV (hierna Z genoemd). 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 Z 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 Z. 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 Z 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'.

6.- X wenst naast haar tewerkstelling bij Z ook zelf een bijkomende activiteit als 'personal trainer' te ontplooiën. Zij zou dit daarenboven willen doen in een Z 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'.

7.- Op 20 december 2024 gaf de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie het volgende advies aan X:

"de activiteit die X beoogt te verrichten als 'personal trainer' in een fitnessclub van haar werkgever Z betreft de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid, ook wanneer zij deze activiteit zou verrichten in een fitnessclub waarvan zij als werknemer van Z de 'cluster manager' is.

Zij deelde dit advies op eigen initiatief mee aan haar werkgever Z, maar deze staat – niettegenstaande dit advies – nog steeds niet toe dat X een activiteit als 'personal trainer' zou uitoefenen in één van haar clubs.

Z verwijst niet zozeer naar het risico op schijnzelfstandigheid, maar haalt operationele redenen aan:

Mevrouw X vervult een leidinggevende functie op clubniveau, waarbij zij als cluster manager verantwoordelijk is voor de dagelijkse operationele aansturing en het ondersteunen van haar team. Deze functie vraagt om een redelijke mate van flexibiliteit en beschikbaarheid, aangezien haar aanwezigheid en besluitvorming cruciaal zijn voor de goede werking van de clubs in haar cluster.

Daarnaast werkt mevrouw X twee vaste shifts in een club, wat betekent dat zij reeds een sterke operationele betrokkenheid heeft op de werkvloer. Het combineren van beide verantwoordelijkheden kan, naar onze inschatting, leiden tot verwarring bij het personeel. Zo kan onduidelijkheid ontstaan over haar rol op bepaalde momenten, of over het aanspreekpunt voor operationele en strategische kwesties.

Hoewel wij binnen het hoofdkantoor dubbele rollen soms toestaan, achten wij dit niet haalbaar voor functies op clubniveau. Deze functies vereisen namelijk een duidelijke focus en prioritering van verantwoordelijkheden, zonder dat dit vermengd wordt met andere rollen binnen de organisatie.

X kan zich hierin niet vinden en vraagt de Commissie om een beslissing te nemen, en in het bijzonder het eerder gegeven advies om te zetten in een beslissing.

Grenzen van de bevoegdheid van de Commissie

8.- De Commissie wijst er eerst en vooral op dat zij als administratief rulingorgaan tot taak heeft adviezen uit te brengen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie (art. 338, §1 Arbeidsrelatiewet). De Commissie heeft dus een beperkte bevoegdheid en kan zich niet uitspreken over juridische vraagstukken of geschilpunten die geen enkel verband houden met de kwalificatie van de arbeidsrelatie, zoals bijvoorbeeld de vraag of een werknemer – rekening houdende met het beginsel van vrijheid van arbeid – naast zijn dienstverband al dan niet, onder welbepaalde voorwaarden, een nevenactiviteit of een concurrerende activiteit mag uitoefenen.

De Commissie kan een partij evenmin verplichten een arbeidsrelatie onder een welbepaalde kwalificatie aan te gaan. De adviezen en beslissingen van de Commissie doen geen afbreuk aan de contractvrijheid van de partijen, met inbegrip van de vrijheid om al dan niet te contracteren met een partij. Een beslissing van de Commissie is trouwens slechts bindend voor de instellingen die in de Commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen van zelfstandigen, maar zal in dat geval ook slechts uitwerking hebben in geval de arbeidsrelatie reeds is aangegaan of op het ogenblik dat de beoogde arbeidsrelatie ook effectief wordt aangegaan.

9.- Uit het antwoord van de HR Manager van Z blijkt dat deze onderneming als werkgever niet bereid is aan haar werkneemster X toe te staan dat zij naast haar functie van 'cluster manager' een nevenactiviteit als 'personal trainer' zou uitoefenen in een Z club. Deze weigering houdt geen verband met de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Het probleem dat zich in deze zaak stelt, is niet dat Z het op zich oneens is met het eerdere advies van de Commissie dat een 'personal trainer' de hoedanigheid van zelfstandige heeft, zelfs als het gaat om een werknemer van Z die deze activiteit zou uitoefenen in één van de clubs van de onderneming. Het is daarentegen louter om bedrijfsorganisatorische redenen dat Z aan een clustermanager niet wil toestaan om in een club die onder verantwoordelijkheid van die manager valt, ook een zelfstandig bijberoep als 'personal trainer' uit te oefenen.

Het behoort niet tot de Commissie om hierover een standpunt in te nemen en daarom treft dus een beslissing te nemen. Het gaat om een geschil tussen een werkgever en een werknemer inzake (de uitvoering van) de arbeidsovereenkomst en de grenzen die door de werkgever worden gesteld aan het uitoefenen van een nevenactiviteit. Indien de partijen niet minnelijk tot een oplossing kunnen komen, dan moeten zij het geschil aan de arbeidsrechtbank voorleggen (art. 578, 1° Ger.W.), tot wiens opdracht het trouwens ook behoort de partijen zo mogelijk te verzoenen (art. 731 Ger.W.) De Commissie wijst de partijen erop dat de arbeidsrechtbank Antwerpen beschikt over een kamer voor minnelijke schikking (zie <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/nl/arbeidsrechtbank-antwerpen/info?page=n3333>)

Kwalificatie van de arbeidsrelatie

10.- De Commissie verwijst ter zake naar haar eerder advies. In het kader van de beslissingsprocedure kwamen geen andere of nieuwe elementen aan het licht die nopen tot een andere beoordeling en kwalificatie van de beoogde arbeidsrelatie.

11.- De Commissie herhaalt dat X, mocht zij kunnen starten als 'personal trainer', geen aannemingsovereenkomst zal sluiten met Z, maar wel met een 'head trainer', die zelf een zelfstandige beroepsactiviteit uitoefent. Er ontstaat dus géén contractuele relatie tussen X en Z. Dat X als 'personal trainer' actief zal zijn in een fitnessclub van Z doet geen afbreuk aan die vaststelling.

Het staat ook vast dat de dienstprestaties die X zal leveren als 'personal trainer' niet gelijkaardig zijn aan deze die zij als werkneemster van Z levert. De prestaties als fitnesscoach of -instructeur zijn totaal verschillend van de prestaties die zij levert als 'cluster manager' en zijn ook geheel gescheiden daarvan.

Bijgevolg is niet voldaan aan de toepassingsvoorwaarden van artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet. De beoogde bijkomende dienstprestaties moeten met andere woorden niet op onweerlegbare wijze vermoed worden te zijn verricht op basis van een arbeidsovereenkomst.

12.- Voorts staat het nog steeds vast dat X de uitgesproken wil heeft om haar activiteiten als 'personal trainer' op zelfstandige basis uit te oefenen.

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 Z.

De beoogde arbeidsrelatie betreft wel degelijk een zelfstandige samenwerking.

BESLISSING VAN DE COMMISSIE

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

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Annick Floréal als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- Nathalie de Groot, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend 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 activiteit die X beoogt te verrichten als 'personal trainer' in een fitnessclub van haar werkgever Z de uitvoering betreft van een zelfstandige beroepswerkzaamheid, ook wanneer zij deze activiteit zou verrichten in een fitnessclub waarvan zij als werknemster van Z de 'cluster manager' is,

verklaart zich niet bevoegd om te oordelen over de vraag of Z aan haar werknemster X om andere redenen dan de kwalificatie van de arbeidsrelatie mag weigeren om deze nevenactiviteit uit te oefenen in een fitnessclub waarvan zij als werknemster de 'cluster manager' is.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 juni 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.9. Dossier n° 301 – Secteur d'activité: Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)

Dossier nr: 301/NL/2025/ X

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 20 februari 2025 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 24 februari 2025 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. X antwoordde nog dezelfde dag.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 27 februari 2025.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens de bijkomende inlichtingen gegeven op 5 februari 2025 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 als highlift-chauffeur bij Y NV. Zijn taak bestaat erin om op de site van de onderneming, rondhout te transporteren van de kade naar de productieruimte of de stockageplaats.

Z BV is een onderneming die werkt in onderaanneming van Y NV. Deze onderneming staat op de site van Y met name in voor het lossen van schepen aan de kade. Z BV maakt daarvoor gebruik van overslagkranen.

X kreeg van Z BV het aanbod om op zelfstandige basis op de site van zijn werkgever schepen met rondhout te lossen met een overslagkraan. Aanvullend zou hij het rondhout ook met een highlift naar de stockageplaats op de site van Y BV transporteren. Hij wil ingaan op dit aanbod. Hij zou deze zelfstandige activiteit uitoefenen na zijn arbeidsuren voor Y NV en op vrije dagen. Hij is al ingeschreven als zelfstandige in bijberoep (schrijnwerker). Zijn werkgever staat hier volgens hem echter weigerachtig tegenover. Zijn werkgever vreest immers dat X bij een controle door de sociale inspectiediensten als hun werknemer zal worden beschouwd, die buiten de voorziene en toegestane arbeidstijd aan het werk is.

X vraagt de Commissie of hij een zelfstandige activiteit bij Z BV mag cumuleren met zijn dienstverband bij Y NV.

2.- De Commissie benadrukt dat haar taak erin bestaat een advies uit te brengen over de aard van een bepaalde arbeidsrelatie wanneer er twijfel bestaat omtrent de kwalificatie daarvan (werknemer of zelfstandige).

Uit de aanvraag en ook uit de verklaringen op de hoorzitting blijkt dat X geen bijzondere twijfels heeft over

de kwalificatie van de arbeidsrelatie die hij heeft met Y NV (werknemer) en evenmin over de kwalificatie van de arbeidsrelatie die hij beoogt aan te gaan met Z BV (zelfstandige). Hij stelt zich enkel de vraag of het juridisch mogelijk is beide activiteiten te cumuleren.

Zijn aanvraag leidt niettemin tot de vraagstelling of de activiteiten die hij zal verrichten voor Z BV opgevat kunnen worden als activiteiten die hij feitelijk als werknemer van Y NV verricht, met als gevolg dat Y BV hiervoor verantwoordelijk zou kunnen worden gesteld.

3.- De Commissie merkt op dat Y NV en Z BV twee onderscheiden vennootschappen en ondernemingen zijn. Het is niet zo dat X voor de uitvoering van zijn taken bij Z BV (nog) onder het gezag zal staan Y NV. Dat Z BV een deel van zijn activiteiten – als onderaannemer van Y NV – ook uitoefent op de site van die laatste, doet geen afbreuk aan die vaststelling. Ook het feit dat X voor Z BV deels dezelfde taken zal uitvoeren als voor zijn werkgever, doet daaraan geen afbreuk.

Dit betekent dat de arbeidsrelatie met Z BV volledig los gezien moet worden van de arbeidsrelatie die X al heeft met zijn werkgever. Wanneer uit de feiten blijkt dat X effectief werkzaam is voor Z BV en niet voor Y NV, dat kunnen die prestaties niet toegerekend worden aan die laatste, en kan deze onderneming daar ook niet voor verantwoordelijk gehouden worden.

Het komt aan de betrokken partijen toe de nodige praktische en administratieve maatregelen te treffen, opdat duidelijk wordt geregistreerd en ook duidelijk zichtbaar is wanneer X op de site van Y NV als werknemer van die onderneming aanwezig en werkzaam is, en op welke ogenblikken hij daar aanwezig is in uitvoering van zijn taken voor Z BV.

4.- De Commissie onderstreept dat zij met dit advies als dusdanig géén uitspraak doet over de kwalificatie van de arbeidsrelatie tussen X en Z BV. Dit valt immers buiten het bestek van de adviesaanvraag.

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 X beoogt aan te gaan met Z BV, kan niet gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst met Y NV, of als de uitvoering van de reeds bestaande arbeidsovereenkomst met Y NV.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 27 februari 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

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

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

5.10. Dossier n° 302 – Secteur d'activité: Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)

Dossier nr:302/NL/2025/X – BV Z

Verzoekende partijen:

- X
- Z BV

In aanwezigheid van mr. V, advocaat, die X vertegenwoordigt

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 BV Z, vertegenwoordigd door W, bestuurder, dienden op 27 februari 2025 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

Op haar digitale zitting van 16 juni 2025 hoorde de Commissie X, bijgestaan door mr. V. De BV Z werd uitgenodigd maar is niet verschenen op de zitting.

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 19 juni 2023 als bediende in dienst bij BV Z met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

BV Z faciliteert voor zijn klanten het transport van voertuigen tussen verschillende locaties, onder de commerciële benaming H. Via een platform kunnen klanten specifieke transportopdrachten opgeven, waarbij zij aangeven wat het type voertuig is, wat de ophaal- en afleverlocaties zijn en wat de tijdsindicaties zijn. De uitvoering van het transport wordt verzorgd door chauffeurs die door BV Z worden ingeschakeld. BV Z maakt deel uit van een Franse groep. De BV heeft geen kantoor in België, het hoofdkantoor is in Frankrijk. BV Z ressorteert voor haar bediendenpersoneel onder het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden, PC nr. 200.

X oefent de functie uit van "salesmanager". De functie bestaat uit business development en accountmanagement. Hij kan de arbeidsovereenkomst uitvoeren door middel van telewerk.

2.- X richt als werkend vennoot samen met Y als zogenaamd stille vennoot de CommV Q op. X zal 999 van de 1000 aandelen hebben, Y 1. De activiteiten van deze CommV zullen bestaan in het leveren van consultancydiensten, onder meer aan BV Z, maar niet uitsluitend. De CommV wenst daarnaast ook activiteiten te ontplooiën in de voedselproductie en- distributie.

X en BV Z leggen uit dat zij de intentie hebben om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, gelet op de ontwikkeling van de zelfstandige activiteit door X als werkend vennoot van CommV Q. Zij wensen een zelfstandige samenwerking aan te gaan waarbij CommV Q consultancydiensten zal leveren en het sales management zal uitvoeren.

BV Z en CommV Q stelden een ontwerp van dienstverleningsovereenkomst op, waarin de diensten die CommV Q zal leveren, worden omschreven als business development en accountmanagement. De opdracht van CommV Q wordt omschreven als: bijstand geven bij het beheer van verkoopactiviteiten, met inbegrip van – maar niet beperkt tot – de ontwikkeling, uitbreiding en instandhouding van het klantenbestand en marketing.

In de uitvoeringsmodaliteiten in het ontwerp van dienstverleningsovereenkomst is onder meer bepaald dat

- X de diensten uitvoert voor CommV Q, tenzij de partijen in onderling akkoord een andere persoon aanwijzen;
- CommV Q zich ertoe verbindt dat haar vertegenwoordiger minstens 220 dagen per jaar beschikbaar is om de diensten te verstrekken;
- CommV Q niet onder gezag staat van BV X, maar wel rekening moet houden met de algemene richtlijnen van de BV;
- CommV Q andere activiteiten mag ontwikkelen.

Als vergoeding voorzien BV Z en CommV Q in een vast bedrag van 415,00 euro (BTW exclusief) per dag, dat de prestatie en de gewone kosten dekt en dat jaarlijks aanpasbaar is. Daarnaast heeft CommV Q recht op een premie in functie van doelstellingen.

De overeenkomst zou worden gesloten voor onbepaalde duur, met een opzeggingstermijn van drie maanden bij opzegging door één van de partijen.

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, 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: Arbh 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 alleen 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 haar beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

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 wel 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).

Het bovenstaande sluit evenwel niet uit dat elementen die niet kenmerkend zijn voor een gezagsverhouding zowel in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als in de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aanwezig kunnen zijn en blijven.

Het verlengen of vernieuwen van een bestaande arbeidsrelatie door na een arbeidsovereenkomst een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan, zonder dat bij de uitvoering van de arbeidsrelatie de onderlinge verhouding tussen de partijen juridisch en/of feitelijk wijzigt, en dus eigenlijk gewoon met de bedoeling om aan de dwingende gevolgen van de sociale wetgeving te ontsnappen, komt evenzeer neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

5.- De Commissie merkt volledigheidshalve op dat BV Z actief is in de transportsector, maar dat er geen bijzondere regeling geldt van een vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. De BV ressorteert immers onder het PC nr. 200. Bovendien geldt een dergelijk vermoeden met betrekking tot de persoon die de transportactiviteit uitoefent, en niet voor managementfuncties zoals deze van salesmanager.

Toepassing hiervan in dit dossier

6.- De Commissie stelt in de eerste plaats vast dat de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tussen X en BV Z wordt uitgevoerd, een evolutie heeft gekend sinds het sluiten daarvan. Waar er aanvankelijk in het begin van de activiteit sturing was vanuit het Franse hoofdkantoor en X daar ook op regelmatige basis aanwezig was, werkt hij thans volledig van een eigen thuishoofdkantoor uit en bepaalt hij zelf de arbeidstijd en de wijze waarop hij de arbeid verricht. Hij dient ondertussen geen enkele rapportering meer te doen, behalve over de financiële cijfers.

De Commissie stelt daarnaast vast dat X met de op te richten CommV Q een plan en ambitie heeft als zelfstandig ondernemer. CommV Q zal diensten aanbieden aan verschillende opdrachtgevers en klanten, waaronder aan BV Z, maar niet alleen aan deze BV. Op heden zijn er contacten met andere klanten, zowel in de transportsector en aanverwante sectoren als in de sector van de voedselproductie en -distributie. Het is de wil van X om de prestaties van sales management die hij vandaag verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst met BV Z, door de op te richten CommV Q te laten presteren in het kader van een zelfstandige dienstverleningsovereenkomst met de BV. Het is daarbij mogelijk dat CommV Q een andere fysieke persoon dan X inschakelt voor de uitvoering van de dienstverleningsovereenkomst.

7.- De Commissie komt op basis van deze elementen en overwegingen tot het besluit dat de CommV Q geen schijnconstructie is die bedoeld is om een arbeidsrelatie tussen X en BV Z te verhullen.

In het kader van de samenwerking tussen de op te richten CommV Q en BV Z zal er op grond van de voorliggende gegevens, geen rechtstreekse arbeidsrelatie ontstaan tussen X en BV Z.

Het blijkt niet dat BV Z enige voorkeur heeft voor de ene of de andere manier van samenwerken. Het is wel de uitdrukkelijke wil van X om op zelfstandige basis en via een CommV samen te werken met BV Z, wat hij aan de BV heeft voorgesteld.

Bij het onderzoek van het dossier en naar aanleiding van het horen van X, zijn er geen elementen aan het licht gekomen, die erop wijzen dat de bedingen van de dienstverleningsovereenkomst feitelijk anders zullen worden uitgevoerd dan beschreven. Geen enkel element wijst erop dat X in de praktijk onder gezag van de BV Z prestaties zal verrichten.

Aangezien er geen elementen aan het licht zijn gekomen, die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die de partijen hebben gekozen, kan de kwalificatie als een zelfstandige samenwerking worden bevestigd.

BESLISSING VAN DE COMMISSIE

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie samengesteld uit:

- Eva Van Hoorde, plaatsvervangend voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast 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 de op te richten CommV Q en BV Z geen arbeidsrelatie is, doch een dienstverleningsovereenkomst tussen twee vennootschappen en dat er in het kader van die samenwerking geen rechtstreekse arbeidsrelatie bestaat tussen BV Z en X.

Aldus uitgesproken in de digitale zitting van 16 juni 2025.

De plaatsvervangend voorzitter,
Eva Van Hoorde

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.11. Dossier n° 303 – Secteur d’activité : Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)

Dossier nr: 303/NL/2025/X

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 17 maart 2025 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 werkt als zelfstandig consultant.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie werd beëindigd op 15 maart 2025.

Op 18 maart werd X op de hoogte gebracht dat van het feit dat de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie niet meer bevoegd is omdat de arbeidsrelatie beëindigd was en dat zijn aanvraag daardoor onontvankelijk is. Hij werd naar de RSZ-inspectie doorverwezen.

2. De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie werd opgericht door de programmawet (I) van 27 december 2006. In de voorbereidende werkzaamheden van deze programmawet wordt de opdracht van de commissie, omschreven als “social ruling”, zijnde het treffen van beslissingen betreffende de aard van een arbeidsrelatie. (Ontwerp van programmawet (I), Parl. St., Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 207)

In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: “[...] de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Rulingcommissie “schijnzelfstandigen” worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden.” (ibid., 202)

De oprichting van de “Administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie” (later omgedoopt tot de huidige benaming “Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie”) door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft) kadert in dit preventieve luik, waarbij het “verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties” als één van de doelstellingen wordt aangemerkt (Ibid., 207).

BESLISSING VAN DE COMMISSIE

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie samengesteld uit:

- Eva Van Hoorde, plaatsvervangend voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, 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
- 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 het gaat om een arbeidsrelatie die reeds beëindigd werd.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 16 juni 2025.

De plaatsvervangend voorzitter,
Eva Van Hoorde

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.12. Dossier n° 304 – Secteur d’activité: Activités des organisations professionnelles (NACEBEL 94.120)

Dossier n°: 304 – FR – 2025/03/05

Demande conjointe

Partie demanderesse I : X, , représentée par Monsieur A (directeur général)

Partie demanderesse II : Y

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 3 mars 2025, par l’intermédiaire de Me B, conseil de l’ASBL X, cette dernière, représentée par son directeur général Monsieur A et Madame Y, ont saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande conjointe de qualification concerne les prestations de support administratif, comptable et en matière de ressources humaines effectuées par la société Z en tant qu’indépendant par le prisme de Madame Y, auprès de l’ASBL X. Le formulaire de demande est accompagné de l’annexe suivante :

- Le projet de convention de service entre l’ASBL X et la future société de Madame Y qui a été constituée depuis l’introduction de la demande (la société Z).

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 20 juin 2025. Madame Y, Monsieur A et Me B ont été entendus lors de cette séance. Lors de cette séance, les demandeurs ont informé la Commission que la relation de travail qui était envisagée au sein du formulaire de demande a commencé le 1er avril 2025 sur base du projet de convention en annexe du formulaire demande.

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 conjointe, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d’avis telle que visée par l’article 338, §2, alinéa 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Etant donné que la relation de travail concerne des prestations de travail ayant commencé le 1^{er} avril 2025, la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

7. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.

9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.

10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, de l'audition de Madame Y, Monsieur A et Me B que la demande ne concerne qu'une relation de travail entre deux sociétés, l'ASBL X et la société Z.

11. La demande n'est en principe pas recevable.

12. Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Madame Y a été occupée comme travailleuse salariée pour l'ASBL X avec laquelle elle a commencé à collaborer par le prisme de sa société Z.

13. Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre Madame Y et l'ASBL X. Un employeur et un travailleur peuvent, après la fin d'un contrat de travail, conclure une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante. Cela suppose toutefois que l'intention réelle soit effectivement que l'ancien travailleur commence dès lors à travailler en tant qu'indépendant. Cela doit également ressortir de la manière dont la relation de travail est exécutée (à partir de ce moment).

Les éléments propres à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris et ne peuvent être présents dans la collaboration indépendante. Il s'agit notamment des éléments caractéristiques en matière d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi qu'en matière de contrôle de ceux-ci (voir pour ces critères l'article 333, §1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ce qui précède n'exclut toutefois pas que des éléments qui ne sont pas caractéristiques d'un lien de subordination puissent être et rester présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans l'exécution du contrat de collaboration indépendante.

La prolongation ou le renouvellement d'une relation de travail existante par la conclusion d'un contrat de collaboration indépendante après un contrat de travail, sans que l'exécution de la relation de travail n'entraîne de modification juridique et/ou factuelle de la relation entre les parties, et donc en réalité dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale, équivaut également à une simulation d'une collaboration indépendante.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la société Z apparaît dans la convention de service de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Madame Y (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par la convention de service.

14. Il résulte du formulaire de demande et de l'audition de Madame Y, Monsieur A et Me B, qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant.

Les prestations de travail effectuées par Madame Y auprès de l'ASBL X, concernent une mission de support auprès de la direction générale de l'ASBL X pour une durée de 120 jours de travail par an (mi-temps). Le volume des prestations et le contexte entourant les prestations de travail en tant que telles

différent de la relation de travail en cours ; Madame Y est passée d'un contrat de travail à temps pleins intégré au sein de l'organisation avec un pouvoir de décision et d'exécution à une mission de support de l'ASBL en tant qu'indépendante pour 120 jours par an.

Madame Y pourra organiser son temps de travail librement : pas d'horaires fixés, pas de planning à respecter. Madame Y pourra prendre ses congés comme elle l'entend et elle, ainsi que la société Z, ne devront pas justifier les absences, sous réserve d'une bonne coordination opérationnelle avec l'ASBL X.

Madame Y pourra organiser le travail au sein de la société Z comme elle le souhaite : libre d'engager du personnel, libre de travailler pour d'autres clients, libre de choisir son lieu de travail sous réserve d'une présence de 2 jours par mois dans les locaux de l'ASBL X. Madame Y utilisera son propre matériel de travail sous réserve de l'utilisation du réseau/matériel informatique de l'ASBL X en raison de sécurité informatique. Madame Y pourra recevoir des directives générales sur la manière d'exécuter les services pour la bonne organisation de l'exécution des tâches contractuelles. Madame Y a également expliqué à la Commission qu'elle a déjà d'autres clients que l'ASBL X et qu'elle est en discussion avec un autre client potentiel.

15. En l'espèce, au vu des éléments mentionnés dans le formulaire de demande et de l'audition de Madame Y, Monsieur A et Me B concernant le contexte entourant la relation de travail entre les demandeurs, la Commission conclut que la société Z n'est pas un montage fictif destiné à dissimuler une relation de travail entre Madame Y et l'ASBL X.

Dans le cadre de la collaboration entre la société Z et l'ASBL X, il n'y aura pas, sur la base des informations disponibles, de relation de travail directe entre Madame Y et l'ASBL X.

16. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

DÉCISION DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Baleja Lydia MUKADI, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Monsieur Quentin DELATTRE, représentant de l'ONSS, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix que la relation entre la société Z et l'ASBL X n'est pas une relation de travail, mais un contrat de prestation de services entre deux sociétés et qu'il n'existe pas de relation de travail directe entre Madame Y et l'ASBL X dans le cadre de cette collaboration sous réserve de la mention au point 16 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance du 20/06/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

5.13. Dossier n° 305 – Secteur d’activité: Fabrication de produits laitier (NACEBEL 10.510)

Dossier n°: 305 – FR – 2025/03/18

Demande conjointe

Partie demanderesse I : X

Partie demanderesse II : Y

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 18 mars 2025, Monsieur X et son époux, Monsieur Y, ont saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande conjointe de qualification concerne les activités de gestion administrative et coordination des opérations effectuées par Monsieur Y en tant que travailleur salarié auprès de la société Z dont Monsieur X est le gérant fondateur. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Le contrat de travail entre la société Z et Monsieur Y ;
- L’annexe au contrat de travail reprenant les tâches principales à accomplir par Monsieur Y ;
- Le document « belgian IDpro-ticket » concernant Monsieur Y.

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 20 juin 2025. Les demandeurs n’ont pas été entendus lors de cette séance. Des informations complémentaires ont été demandées et ont été reçues le 23 juillet 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a souhaité entendre les demandeurs lors d’une prochaine séance. Monsieur X a été entendu lors de la séance du 26 septembre 2025.

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 conjointe, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d’avis telle que visée par l’article 338, §2, alinéa 1^{er}, 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. Etant donné que la relation de travail a débuté au 1^{er} avril 2025, la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338, §2, de la loi-programme précitée.

7. Les demandeurs déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

Examen de la demande

8. Dans leur demande, les demandeurs expliquent que, suite à son fort développement, la société Z a engagé, depuis le 1^{er} avril 2025, Monsieur Y, époux du gérant de la société, Monsieur X, sous contrat de travail à temps partiel pour aider Monsieur X dans la gestion des tâches administratives et commerciales dans un premier temps et dans un second temps, reprendre de manière plus autonome la gestion de ces tâches. Ils souhaitent dès lors que la Commission puisse rendre un avis concernant les activités salariées qui sont exercées par Monsieur Y au sein de la société Z étant donné que Monsieur X et Monsieur Y sont mariés.

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

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

5. La volonté des parties

10. Selon le formulaire de demande, les parties ont qualifié leur relation de travail de contrat de travail salarié (voir annexe contrat de travail).

6. La liberté d'organisation du temps de travail

11. Dans le formulaire de demande et suite aux explications supplémentaires reçues, les demandeurs décrivent l'organisation du temps de travail comme suit : l'horaire de travail est variable et flexible et est basé sur un 4/5ème (32h /38h par semaine). Cela consiste généralement en des « to do list » de tâches à accomplir sur la semaine de travail avec le règlement d'urgences dans la semaine). La journée de travail commence à 9h en général et se termine vers 16h/17h mais cela peut légèrement varier en fonction du contenu des journées de travail. Par exemple, en cas de journée de foire et salon, Monsieur Y est présent toute la journée au salon. Il est récurrent que Monsieur Y contrôle les bon de commandes et de livraison le mercredi et il vérifie en fin de mois les factures (bon scanning de la facture par rapport au paiement). Les demandes de congés sont effectuées conformément au règlement de travail et sont soumises à l'approbation de l'employeur (les jours de vacances sont accordés en dehors des mois de « rush » professionnel – novembre et décembre).

12. Au vu des informations communiquées par les demandeurs, un horaire à temps partiel de 32 heures par semaine aussi flexible que celui décrit par les demandeurs et avec un nombre de tâches principales aussi nombreuses que celles décrites dans l'annexe au contrat de travail, n'est pas compatible avec un horaire à temps partiel d'un travailleur salarié. Le temps de travail d'un travailleur salarié est beaucoup plus cadré que ce qui ressort des explications des demandeurs. A l'heure actuelle, il n'est dès lors pas possible de conclure à une relation de travail salarié pour ces éléments.

L'exécution d'un contrat de travail à temps partiel requiert par ailleurs le respect de mesures de publicité destinées à faciliter le contrôle des heures complémentaires, c'est-à-dire celles qui sont effectuées au-delà de la durée contractuelle sans dépasser la limite légale de la durée du travail. L'objectif est à la fois

d'éviter que ces prestations ne soient rémunérées au noir, ce qui entraîne un déficit des ressources fiscales et des cotisations de sécurité sociale, et d'empêcher que le travailleur cumule le revenu de ces prestations avec des allocations de chômage.

Une double obligation pèse ainsi sur l'employeur³ :

- il doit assurer la publicité des horaires de travail, principalement par la conservation de la copie du contrat (ou d'un extrait contenant les horaires) là où sont effectuées les prestations ;
- il doit consigner toute dérogation aux horaires normaux selon des formes imposées.

A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein⁴. Cette présomption est étrangère aux relations entre l'employeur et le travailleur. Elle est en effet établie au profit de l'Office national de sécurité sociale, de l'administration fiscale, de l'Office national de l'emploi, des services d'inspection, etc., en vue d'assurer la prévention et la répression du travail clandestin⁵.

Par ailleurs, comme repris dans le contrat de travail, s'il s'agit d'un horaire variable à temps partiel, l'employeur doit informer le travailleur de son horaire par un avis écrit et daté, au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Le règlement de travail doit également être adapté à ce régime variable du temps de travail.

13. La Commission recommande donc aux demandeurs de revoir les modalités d'organisation du temps de travail afin que celles-ci soient beaucoup plus cadrées et correspondent de manière réaliste à la quantité de tâches qui doivent être exécutées par Monsieur Y.

7. La liberté d'organisation du travail

14. Dans le formulaire de demande et suite aux explications supplémentaires reçues, les demandeurs décrivent l'organisation du travail comme suit : les tâches effectuées par Monsieur Y consistent globalement (et en très résumé) en :

- Secondier Monsieur X dans la gestion administrative quotidienne, aider dans la préparation des contrats en amont, préparer les foires et salons (en toute autonomie), etc.
- Dans un second temps, prendre en charge le commerce international (de nombreuses demandes proviennent d'Amérique latine).

15. Actuellement Monsieur Y est en écolage auprès de Monsieur X (des formations sont également prévues) mais l'objectif est de permettre à Monsieur Y d'exécuter seul ces tâches.

16. L'activité s'effectue au siège de l'entreprise (hors cas de déplacements professionnels). La rémunération horaire (CP 220) est payée avec un acompte avant le 25 du mois et avec un solde au 15 du mois. Des titres-repas sont accordés au travailleur pour les jours travaillés (pointeuse). Des points réguliers sont réalisés avec chaque collaborateur et un point mensuel est réalisé avec toute l'équipe. La société fournit le matériel avec un accès au Cloud sécurisé. Le matériel informatique est attribué selon les besoins. Monsieur X partage actuellement ses bureaux mais Monsieur Y disposera bientôt de son propre espace de travail.

17. Au vu des informations communiquées par les demandeurs, les modalités actuelles d'organisation du travail peuvent être perçues comme relevant d'une relation d'aidant dans le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants. En effet, un aidant est une « personne qui, en Belgique, assiste ou supplée un travailleur indépendant dans l'exercice de sa profession sans être engagée envers lui par un contrat de louage de travail. » . A l'heure actuelle, il n'est dès lors pas possible de conclure à une relation de travail salarié pour ces éléments.

³ Article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989

⁴ Article 171 de la même loi. Voy. également l'article 22ter, alinéa 2 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs dont la rédaction est identique.

⁵ Cass., 29 février 2016, R.G.S.15.0052.F.

18. La Commission recommande donc aux demandeurs de revoir les modalités d'organisation du travail afin que celles-ci ne reflètent plus à l'avenir la collaboration/assistance avec/de Monsieur X et que Monsieur Y puisse exercer seul ses tâches sur base des instructions claires et établies.

8. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

19. En ce qui concerne la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, le statut d'époux des parties à la relation de travail n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination y compris dans le cadre d'une société, pour autant qu'il existe un lien de subordination effectif entre l'administrateur de la société et son époux travailleur.

20. Sur base du formulaire de demande et des explications supplémentaires reçues, Monsieur X définit les tâches à effectuer par Monsieur Y ainsi que les modalités nécessaires à leur réalisation. Ils s'organisent ensuite ensemble selon l'urgence et l'importance de chaque tâche.

21. Etant donné la période actuelle d'écolage de Monsieur Y, il est difficile de se prononcer sur la possibilité d'un contrôle hiérarchique de Monsieur X sur le travail effectué par Monsieur Y.

22. La Commission recommande donc aux demandeurs de formaliser clairement les instructions-cadre que Monsieur X fournira à Monsieur Y pour l'exécution précise de ses tâches attitrées à la suite de la période d'écolage.

23. La Commission informe les demandeurs qu'à l'heure actuelle, sur base des informations reçues, si jamais la relation de travail est examinée par les services d'inspection, celle-ci serait indiquée dans les faits comme une relation de travail de travailleur indépendant et Monsieur Y serait invité à s'affilier à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

24. L'avis de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Baleja Lydia MUKADI, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Monsieur Quentin DELATTRE, représentant de l'ONSS, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix et sous la réserve mentionnée au point 24 ci-dessus que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable ;
- en l'état actuelle, elle ne peut pas conclure que la relation de travail qui lui a été soumise pour avis est compatible avec la qualification de relation de travail salariée ;

La Commission invite les demandeurs à suivre ses recommandations mentionnées aux points 13, 18 et 22.

Ainsi décidé à la séance du 26/09/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.14. Dossier n° 306 – Secteur d'activité : Autres activités de soutien aux entreprises (NACEBEL 82.990)

Dossier nr: 306/NL/2025/X

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 28 maart 2025 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 16 juni 2025.

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 is consultant in de internationale havensector. Hij geeft advies in verband met het materieel nodig in de havens en de specifieke vereisten daarvan. Hij bezoekt eventueel klanten. Hij geeft opleiding en dit zowel intern als extern.

X was gedurende 30 jaar actief in deze sector als zelfstandige. Ondertussen is hij gepensioneerd. Evenwel wenst hij naast zijn pensioen opnieuw opdrachten aan te nemen als zelfstandige. Hij heeft nog niet beslist of hij dit als natuurlijk persoon zal doen of in het kader van een vennootschap.

BV Y is een internationaal bedrijf met vestigingen wereldwijd, gespecialiseerd in verkoop, verhuur, onderhoud en herstellingen van zwaar havenmateriaal (kranen, vorkheftrucks enz.).

X wenst als consultant een samenwerkingsovereenkomst op zelfstandige basis te sluiten met BV Y. Uit het ontwerp van samenwerkingsovereenkomst dat hij voorlegt, blijkt dat het doel van de samenwerking is dat hij in opdracht van BV Y werkzaamheden verricht op het gebied van consultancy in havengebonden equipment, en dit op zelfstandige basis. In het ontwerp is bepaald dat hij de werkzaamheden als zelfstandig ondernemer verricht en zelf verantwoordelijk is voor de afdracht van belastingen, premies en verzekeringen. Hij ontvangt voor de verrichte werkzaamheden een vergoeding van 600,00 euro per dag, exclusief BTW en op basis van gewerkte dagen.

X vraagt advies over de kwalificatie van deze arbeidsrelatie.

2.- De Commissie merkt 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, 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 alleen 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 haar beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- De Commissie merkt 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 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; de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- b) de vrijheid van organisatie van het werk;
- c) de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

4.- De Commissie is van oordeel dat uit de tekst van het ontwerp van samenwerkingsovereenkomst en uit de voorgenomen wijze van samenwerking zoals X die heeft toegelicht, geen elementen naar voren komen die onverenigbaar zijn met de kwalificatie als een samenwerking op zelfstandige basis. Dat geldt ongeacht de wijze waarop X de activiteit zou organiseren (als natuurlijke persoon of in het kader van een vennootschap). Er blijkt meer bepaald uit dat X het eigen werk en de eigen werktijd zou organiseren. Er blijkt geen mogelijkheid tot hiërarchische controle. De wijze van vergoeding, in dit geval met een vast bedrag op basis van gewerkte dagen, wijst op zich niet op het bestaan van een arbeidsrelatie.

X heeft aan de commissie toegelicht dat hij van plan is om voor verschillende opdrachtgevers te werken. Thans ligt enkel het ontwerp van samenwerkingsovereenkomst voor met BV Y. Het ontwerp van samenwerkingsovereenkomst bevat geen enkel beding op basis waarvan X exclusief voor deze BV zou moeten werken. Een zelfstandige kan overigens exclusief voor één opdrachtgever werken. Dit wijst niet op het bestaan van een juridische gezagsverhouding, maar hoogstens op een mogelijk economische afhankelijkheid.

5.- De Commissie besluit dat, op basis van de hierboven geschetste elementen, de kwalificatie van de arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst correct is.

ADVIES VAN DE COMMISSIE

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

- Eva Van Hoorde, plaatsvervangend voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, 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
- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen

geeft het volgende advies:

de voorgenomen arbeidsrelatie tussen X en BVY zoals vastgelegd in het ontwerp van overeenkomst, betreft een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Aldus uitgesproken in de digitale zitting van 16 juni 2025.

De plaatsvervangend voorzitter,
Eva Van Hoorde

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

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

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

5.15. Dossier n° 307 – Secteur d'activité : Activités d'ingénierie et de conseils techniques (NACEBEL 71.121)

Dossier nr:307/NL/2025/X – Z BV

Verzoekende partijen:

- X
- Z BV

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 en Z BV, vertegenwoordigd door W, bestuurder, dienden op 25 maart 2025 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een advies te geven.

Op haar digitale zitting van 26 juni 2025 hoorde de Commissie V, HR-verantwoordelijke van Z BV. X werd uitgenodigd maar was verhinderd om te verschijnen op de zitting.

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 1 oktober 2024 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur als bediende in dienst bij Z BV. Hij is projectmanager. Hij staat in voor de opmaak van offertes, contact met klanten, de opstart en opvolging van projecten, bestelling van materialen en de opvolging van de planning.

Z BV staat in voor de bouw en onderhoud van technische projecten. Ze staan bedrijven bij in de overgang naar hernieuwbare energie. Ze plaatsen o.a. zonnepanelen en laadpalen. De projectmanagers van Z BV bekijken situatie per situatie en maken het bedrijf van de klant stap voor stap groener en zelfvoorzienend.

2.- X richtte op 18 maart 2025 samen met Y Q CommV op. X is beherende vennoot. Y is stille vennoot. De activiteiten van deze CommV bestaan uit projectmanagement, het geven van advies, crisismanagement, E-commerce, verhuur en schade expertise.

Z BV en Q CommV sloten een dienstverleningsovereenkomst van onbepaalde duur, die inging op 18 maart 2025. De CommV Q zal technisch en/of commercieel advies verstrekken met betrekking tot de uitvoering van de projecten van Z BV. Hij zal ook mee toezien op de opvolging van de door Z aangenomen projecten. Als vergoeding voorzien Z BV en Q CommV in een dagvergoeding van 285,71 euro (exclusief btw) per gewerkte dag en 142,85 euro (exclusief btw) per gewerkte halve dag.

De partijen verzoeken de Commissie om een advies te geven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

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, 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 natuurlijke persoon in plaats van met een vennootschap, en deze natuurlijke persoon de vennootschap slechts aanwendt als “scherm” om dit te verhullen.

De Commissie is alleen 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 haar beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

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 Arbeidsrelatieswet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder de vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt wel 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 Arbeidsrelatieswet).

Het bovenstaande sluit evenwel niet uit dat elementen die niet kenmerkend zijn voor een gezagsverhouding zowel in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als in de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aanwezig kunnen zijn en blijven.

Het verlengen of vernieuwen van een bestaande arbeidsrelatie door na een arbeidsovereenkomst een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan, zonder dat bij de uitvoering van de arbeidsrelatie de onderlinge verhouding tussen de partijen juridisch en/of feitelijk wijzigt, en dus eigenlijk gewoon met de bedoeling om aan de dwingende gevolgen van de sociale wetgeving te ontsnappen, komt evenzeer neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

Toepassing hiervan in dit dossier

5.- De Commissie stelt vast dat X een vennootschap heeft opgericht en dat het deze vennootschap is die de dienstverleningsovereenkomst met Z BV is aangegaan. De vaststelling dringt zich echter ook op dat de samenwerking tussen beide vennootschappen wordt aangegaan omwille van de persoon van X. Er wordt gecontracteerd omwille van zijn specialisatie en zijn expertise.

Het is ook duidelijk de gemeenschappelijke bedoeling van de partijen dat X zelf de advies- en toezichtopdrachten zal uitvoeren, en niemand anders. Hoewel de dienstverlenings- overeenkomst het niet nadrukkelijk uitsluit, is het niet de bedoeling van de partijen dat X de opdrachten laat uitvoeren door een onderaannemer of door een werknemer die hij zelf in dienst zou nemen. In het aanvraagformulier wordt uitdrukkelijk gesteld: *“Hij [X] is niet in de mogelijkheid om zelf personeel aan te werven, dit gebeurt vanuit HR.”*

Het komt de Commissie bijgevolg voor dat de samenwerking niet alleen intuitu personae wordt aangegaan, maar ook dat de tussenschakeling van de vennootschap Q opgevat zou kunnen worden als een manier om de rechtstreekse contractuele relatie die feitelijk bestaat tussen X en Z BV te verbergen.

6.- Q CommV en Z BV bedongen in de dienstverleningsovereenkomst nadrukkelijk dat zij hun samenwerking kwalificeren als een zelfstandige samenwerking (art. 9.1). X richtte op eigen initiatief een vennootschap op en wil uitdrukkelijk activiteiten ontplooien als zelfstandige.

Niettemin is de Commissie van oordeel dat er op gebied van organisatie van de arbeid en de arbeidstijd in de relatie met Z BV geen substantiële wijzigingen werden doorgevoerd in vergelijking met de toestand zoals die bestond onder het bediendenstatuut:

- De opdrachten die X (via zijn vennootschap) op zich neemt zijn volstrekt dezelfde, en minstens sterk gelijkend op deze die hij uitvoerde als bediende. Als projectmanager-bediende genoot hij, omwille van zijn expertise en de aard van zijn functie, reeds een ruime vrijheid en autonomie. Het bestaan en het behoud van die vrijheid en autonomie kan bijgevolg niet opgevat worden als een substantiële wijziging ten opzichte van de vroegere toestand.
- X voert zijn opdrachten nog steeds hoofdzakelijk uit vanop het kantoor van Z BV, zoals hij dat in het verleden als bediende deed. Hij maakt gebruik van het informaticasysteem en de informaticamiddelen van Z BV (o.a. laptop en e- mailadres), faciliteiten die hij ook genoot als bediende van Z BV. Het loutere feit dat er thans meer ruimte zou gecreëerd worden voor thuiswerk, hetgeen perfect ook mogelijk is voor een werknemer, houdt geen substantiële wijziging van de vroegere toestand in.

Dit wordt kracht bijgezet door hetgeen in het aanvraagformulier werd geschreven, met name dat X zijn activiteiten gewoon wenst verder te zetten, maar onder een ander statuut, met name dat van zelfstandige.

Volgens de HR-verantwoordelijke van Z BV is het enige wezenlijke verschil tussen de vroegere en de huidige situatie dat X nu ook actief is (of kan zijn) voor eigen cliënteel. Evenwel, ook een werknemer kan in bijberoep een zelfstandige activiteit ontplooien en eigen cliënteel verwerven. Het enkele feit dat X nog andere opdrachtgevers heeft (of beoogd te hebben) dwingt dus niet tot het besluit dat X ook in de relatie tot Z BV een zelfstandige is. Er moet concreet gekeken worden naar de wijze waarop de arbeid en de arbeidstijd is georganiseerd in de relatie tussen X en Z BV, ongeacht de andere activiteiten van X en de wijze waarop die dan zijn georganiseerd.

7.- Uit de dienstverleningsovereenkomst, die van onbepaalde duur is, blijkt niet dat X door Z BV voor welbepaalde, afgebakende projecten wordt ingeschakeld. Het komt veeleer voor dat op een wekelijkse meeting bij Z BV, net zoals voorheen, de projecten en bijhorende taken (intern) worden verdeeld, dat bepaalde projecten aan X worden toegewezen, en dat hij vervolgens daarvoor zijn (gespecialiseerde) arbeidskracht ter beschikking stelt.

Omdat de dienstverleningsovereenkomst nadrukkelijk bepaalt dat de bedongen taken “geenszins limitatief” worden opgesomd in de overeenkomst en daarenboven ook bepaalt dat de opdrachten en taken kunnen worden aangevuld en aangepast (art. 1), is er voor Z BV ruimte om eenzijdig te bepalen welke opdrachten of taken X zal moeten uitvoeren. Minstens wordt de mogelijkheid voor Z BV om dat

eenzijdig te doen, onvoldoende uitgesloten.

X zal uiteindelijk per (halve) dag worden betaald, rekening houdende met het aantal gepresteerde uren op een dag. Hij zal dus, net zoals een bediende in loondienst, genieten van een tijdloon in verhouding tot de arbeidsprestaties die hij leverde, veeleer dan dat de vergoeding verband houdt met het afwerken of opleveren van een project.

Het komt daarenboven ook voor dat Z BV een zekere controle kan uitoefenen op de gepresteerde uren. Immers, X mag namens zijn vennootschap de geleverde prestaties pas factureren wanneer er daaromtrent een voorafgaandelijk akkoord is van Z BV. Doordat X zijn arbeid hoofdzakelijk op het kantoor van Z BV presteert, hebben de verantwoordelijken van die laatste onderneming ook effectief de mogelijkheid om het aantal gepresteerde uren te controleren en daarop toezicht te houden.

8.- De Commissie komt op basis van voornoemde elementen tot het besluit dat de arbeidsrelatie tussen X en Z BV zich blijft kenmerken door het bestaan van een gezagsverhouding.

De doorgevoerde wijziging van het statuut van werknemer naar het statuut van zelfstandige, bracht op gebied van de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd, en de controle daarop, dus geen aantoonbare, wezenlijke wijziging met zich mee in de verhouding tot Z BV. De wijziging van statuut leidde er meer bepaald niet toe dat de bestaande gezagsverhouding in de praktijk ook effectief ongedaan werd gemaakt.

Immers, de dienstverleningsovereenkomst bevat verschillende bedingen die ruimte laten voor de effectieve uitoefening van gezag, of die minstens onvoldoende concrete waarborgen bevatten om dat volledig onmogelijk te maken.

ADVIES VAN DE COMMISSIE

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie samengesteld uit:

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Annick Floréal als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- Nathalie de Groot, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid

geeft, na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen, het volgende advies:

- **De samenwerking tussen Q CommV en Z BV, zoals ze is vormgegeven in de dienstverleningsovereenkomst tussen deze partijen, leidt tot het tot stand komen van een rechtstreekse arbeidsrelatie tussen X en Z BV.**
- **De arbeidsrelatie tussen X en Z BV moet, rekening houdende met de huidige bedingen in de dienstverleningsovereenkomst tussen Q CommV en Z BV en de wijze waarop de partijen daar volgens de verstrekte gegevens thans uitvoering aan geven, worden gekwalificeerd als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst, die gekenmerkt wordt door het bestaan van een gezagsverhouding.**

Aldus uitgesproken in de digitale zitting van 26 juni 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.16. Dossier n° 308 – Secteur d'activité : Travaux de menuiserie (NACEBEL 43.320)

Dossier nr: 308/NL/2025/Y BV

Verzoekende partij:

- Y BV

Tussenkomenende partij:

- Z 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.- Y BV, vertegenwoordigd door X, diende op 16 april 2025 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Hij vraagt de Commissie om een beslissing te nemen omtrent de aard van de arbeidsrelatie met Z BV.

De Commissie lichtte, in overeenstemming met art. 338/2, §2 Arbeidsrelatieswet, de andere partij bij de arbeidsrelatie, Z BV, op 15 mei 2025 per brief in over deze aanvraag en verzocht tussen te komen in de zaak. Deze kennisgeving was vergezeld van het aanvraagformulier en de zelfstandige dienstverleningsovereenkomst.

Op 10 juni 2025 verzocht de Administratieve Commissie X om de rubriek "beschrijving van de arbeidsrelatie" van het aanvraagformulier in te vullen. Op 12 juni werd het volledig ingevuld aanvraagformulier overgemaakt.

Op 23 juni 2025 werd Z BV herinnerd aan de aanvraag om tussenkomst. Op 29 juni lichtte Z BV haar standpunt toe. Het standpunt van Z BV werd aan Y BV meegedeeld.

3.- De Commissie nodigde de partijen uit om gehoord te worden op de zitting van 4 september 2025.

X nam deel aan die zitting. Zijn accountant W was eveneens aanwezig. Voor Z BV was de zaakvoerder Q aanwezig.

De Commissie hoorde de partijen.

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

De Commissie heeft de aanvraag dan ook onderzocht.

BEOORDELING DOOR DE COMMISSIE

Feiten eigen aan het dossier

1.- X was van 2018 tot 2025 werknemer bij Z BV. Deze onderneming is gespecialiseerd in de productie en plaatsing van garagepoorten, buitenzonwering en rolluiken.

Op 12 maart 2025 richtte X de BV Y op, een vennootschap waarvan hij de enige bestuurder is.

X werkt sinds 1 maart 2025 via Y BV nog steeds voor Z BV. De partijen stelden een dienstverleningsovereenkomst op, waarin de opdracht van Y BV als volgt wordt omschreven:

- Montage, plaatsing en/of herstelling van garagepoorten, buitenzonwering en rolluiken.

Y BV verzoekt de Commissie om een beslissing te nemen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie met Z BV.

Toepasselijke juridische regels en beginselen

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

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst, tenzij zou blijken dat er sprake is van veinzing (simulatie) (zie ter illustratie: Arbeidshof Brussel 26 september 2008, JTT 2008, 468). Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil er eigenlijk in bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen met een natuurlijk persoon in plaats van met een vennootschap, en deze natuurlijk persoon de vennootschap slechts aanwendt als “scherm” om dit te verhullen.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening

met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- De Commissie merkt voorts op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.

(art. 331 Arbeidsrelatieswet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder de 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 Arbeidsrelatieswet).

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.

4.- De Commissie merkt ten slotte ook nog op dat er voor de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde, en dus voor werk in onroerende staat, een vermoeden over de aard van de arbeidsrelatie bestaat (zie art. 337/1, §1, 1° Arbeidsrelatieswet).

Een arbeidsrelatie wordt weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de criteria, die voor de desbetreffende sector bij KB van 7 juni 2013 zijn bepaald, vervuld zijn (art. 337/2, §1 Arbeidsrelatieswet). Wanneer blijkt dat meer dan de helft van de criteria niet zijn vervuld, wordt de arbeidsrelatie weerlegbaar vermoed een zelfstandigenovereenkomst te zijn (art. 337/2, §2 Arbeidsrelatieswet).

De criteria die bij KB van 7 juni 2013 zijn bepaald, zijn de volgende:

- a) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van enig financieel of economisch risico, zoals dit onder meer het geval is:
 - 1° bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of,
 - 2° bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of,
 - 3° bij ontstentenis van persoonlijke aansprakelijkheid, die geen betrekking heeft op bedrog, een zware fout of een lichte gewoonlijke fout, in voorkomend geval met name beoordeeld in functie van het bestek of van iedere andere verbintenis ten aanzien de gerealiseerde werken;
- b) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming, zoals dit onder meer het geval is inzake de uitgaven, ontvangsten, investeringen of aanwending van de al dan niet eigen middelen van de onderneming;
- c) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van beslissingsmacht over het aankoop- en prijsbeleid van de onderneming of van vrijheid in het identificeren van mogelijke klanten, het onderhandelen of het afsluiten van contracten;
- d) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert. Voor de toepassing van dit criterium mag geen rekening gehouden worden met vaste voorschotten om materiaal en grondstoffen aan te kopen;
- e) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
- f) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of van zijn medecontractant, zoals met name het geval is wanneer geen gebruik wordt gemaakt van bepaalde zichtbare elementen die kenmerkend zijn voor de onderneming, zoals logo's, belettering op voertuigen, uithangborden of publicitaire slogans;
- g) werken hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant;
- h) werken in ruimtes die zich buiten de werf bevinden of met materiaal waarvan men geen eigenaar of huurder is, zoals met name het geval is wanneer gewerkt wordt in ruimtes die aangewend worden als opslag- of werkplaats, of met voertuigen, materieel of gereedschap waarvan de uitvoerder van de werken geen eigenaar is, die hij niet heeft geleased of die hem door de medecontractant

- werden ter beschikking gesteld;
- i) niet onafhankelijk werken ten overstaan van de werkploegen van de medecontractant of van de onderneming waarin de uitvoerder van de werken de hoedanigheid van werkende vennoot heeft.

Het vermoeden over de aard van de arbeidsrelatie, hetzij in de ene zin (werknemer), hetzij in de andere zin (zelfstandige), kan worden weerlegd aan de hand van de algemene criteria die in de Arbeidsrelatieswet zijn bepaald (cf. art. 337/2, §2, 2de lid Arbeidsrelatieswet).

De algemene criteria bepaald in artikel 333, § 1 van de Arbeidsrelatieswet 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

Toepassing hiervan in dit dossier

Bestaan van een (rechtstreekse) arbeidsrelatie

5.- De Commissie stelt vast dat Y BV en Z BV een dienstverleningsovereenkomst hebben gesloten, die duidelijk een intuitu personae karakter heeft.

Immers, de overeenkomst bepaalt dat X wordt aangesteld als vertegenwoordiger van Y en dat enkel X zal handelen in naam van Y. Tijdens de hoorzitting bevestigden de partijen dat enkel X instaat voor de dienstverlening, en dat het ook de bedoeling is dat X de werkzaamheden (installatie van garagepoorten, enz.) zelf uitvoert. X verduidelijkte dat het gaat om werkzaamheden die hij volledig alleen kan uitvoeren, en waarvoor hij dus geen onderaannemer of geen eigen personeel hoeft in te schakelen.

De dienstverleningsovereenkomst sluit een vervanging van X niet geheel uit, maar bepaalt ook wel uitdrukkelijk dat dit de voorafgaande schriftelijke toestemming van Z BV vereist. Dit bevestigt het intuitu personae karakter van de dienstverleningsovereenkomst.

De Commissie is van oordeel dat de feitelijke omstandigheden van die aard zijn, dat kan worden besloten dat eigenlijk de voortzetting van een arbeidsrelatie met X wordt beoogd, niettegenstaande deze laatste zijn diensten verleent via een eigen vennootschap. De feitelijke omstandigheden wijzen met andere woorden op het bestaan van een rechtstreekse arbeidsrelatie tussen X en Z BV.

Bijgevolg moet verder worden onderzocht of die arbeidsrelatie gekenmerkt wordt door een gezagsverhouding of niet.

VERMOEDEN OVER DE AARD VAN DE ARBEIDSRELATIE

6.- De werkzaamheden die X via Y BV uitvoert voor Z BV betreffen werken in onroerende staat. Het gaat immers om het plaatsen van garagepoorten, zonnewering en rolluiken.

Tijdens de hoorzitting verklaarde X dat hij op eigen initiatief als zelfstandige wou beginnen, dat hij bijgevolg een vennootschap heeft opgericht en dat hij het financieel en economisch risico draagt dat hoort bij die ondernemingsactiviteit. Hij investeerde met eigen middelen in eigen materiaal, zoals een bestelwagen en ander werkmateriaal. Hij beslist zelf over de aankopen van materiaal, met uitzondering van het stuk (poort of luik) dat hij in opdracht van Z BV moet monteren bij een klant.

X mag volgens de dienstverleningsovereenkomst geen cliënteel afwerven van Z BV, maar heeft wel de vrijheid om zelf (nieuw) cliënteel te zoeken. Hij verricht ook effectief diensten voor ander, eigen cliënteel. Ten aanzien van het eigen cliënteel zet hij zelf de prijs voor zijn diensten, terwijl er met Z BV prijsafspraken werden gemaakt voor het werk dat hij in onderaanneming verricht, zonder garantie van een vaste vergoeding.

X treedt naar buiten als een eigen onderneming. Hij maakt geen gebruik van zichtbare elementen die kenmerkend zijn voor Z BV, maar liet daarentegen zijn eigen bestelwagen beletteren met aanduiding van de naam van de eigen onderneming (Y). Hij is bezig met het ontwikkelen van een eigen website.

X voert de werken alleen uit, zonder hulp of bijstand van eigen werknemers of werknemers van Z BV, zodat hij onafhankelijk werkt ten overstaan van werkploegen van Z BV. Hij begeeft zich slechts naar de vestiging van Z BV om het te plaatsen stuk (poort of luik) op te halen, maar hij verricht bij Z BV, op zich, geen arbeid, ook niet van voorbereidende aard. Het werk wordt met eigen materiaal uitgevoerd bij de eindklant.

De enige criteria uit artikel 2 van het KB van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden, die vervuld zijn, zijn de volgende:

- hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken, in die zin dat op heden nog steeds de helft of meer van de opdrachten van X afkomstig zijn van Z BV;
- de mogelijkheid om zich te laten vervangen is wezenlijk beperkt, omdat de voorafgaande schriftelijke toestemming van Z BV noodzakelijk is. In dat opzicht ontbreekt de mogelijkheid om zich te kunnen laten vervangen, te begrijpen als de mogelijkheid om zich naar eigen inzicht, zonder tussenkomst van de opdrachtgever, te laten vervangen.

Aangezien slechts twee van de negen criteria vervuld zijn, geldt er een vermoeden van zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

WEERLEGGING VAN HET VERMOEDEN – BESTAAN VAN EEN GEZAGSVERHOUDING

7.- De Commissie stelt vast dat beide partijen van oordeel zijn dat X thans de hoedanigheid heeft van zelfstandige. Dit is de kwalificatie die zij naar voor schuiven en waarvan zij de bevestiging vragen.

Niettegenstaande X als zelfstandige exact dezelfde werkzaamheden uitvoert als toen hij werknemer was, dringt ook de vaststelling zich op dat hij dit doet in andere omstandigheden dan toen hij werknemer was, en dat hij vrij is in de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd. Zo wordt van hem slechts verwacht dat hij de opdrachten in onderaanneming uitvoert, kan hij daaromtrent eigen regelingen treffen met de eindklant en wordt niet van hem verwacht dat hij 38 uren per week arbeid presteert voor Z BV. Er kunnen hem eenzijdig geen extra opdrachten worden opgelegd wanneer hij vroeger klaar is met het uitvoeren van een opdracht. Bij het uitvoeren van de opdracht werkt hij alleen, en dus volledig zelfstandig, zonder instructies van Z BV te moeten naleven, hetzij over de organisatie van zijn arbeid, hetzij over de organisatie van de arbeidstijd. Er is geen enkel element dat erop wijst dat Z BV hiërarchische controle uitoefent, of in de mogelijkheid is dit soort toezicht uit te oefenen.

De Commissie komt met andere woorden tot het besluit dat het vermoeden van zelfstandige samenwerkingsovereenkomst niet wordt weerlegd. X verricht – in tegenstelling tot vroeger – niet langer arbeid onder het gezag van Z BV.

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
- Annick Floréal, 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 X als zelfstandige in naam en voor rekening van Y BV arbeidsprestaties levert voor Z BV.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 4 september 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.17. Dossier n° 309 – Secteur d'activité: Activités de conseil pour les affaires et autre conseil de gestion (NACEBEL 70.200)

Dossier nr: 309/NL/2025/X - Y

Verzoekende partijen:

- X
- Y

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 en Y dienden op 28 april 2025 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

Op 10 juni 2025 vroeg de Commissie of er reeds een ontwerp van aannemingsovereenkomst was.

Op 15 juni 2025 bezorgde X een conceptovereenkomst voor financiële dienstverlening aan de Commissie. Na de zitting op 26 juni 2025 bezorgde hij nog een aangepast ontwerp.

De Commissie nodigde de partijen uit om gehoord te worden op de zitting van 26 juni 2025.

3.- Op de zitting van 26 juni 2025 waren X en Y aanwezig. De Commissie hoorde hen.

4.- De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens het aanvraagformulier en de inlichtingen verstrekt op de zitting niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden. De Commissie heeft de aanvraag dan ook nader onderzocht.

BEOORDELING DOOR DE COMMISSIE

Feiten eigen aan het dossier

5.- X is een persoon met een handicap. Hij heeft een hoge dwarslaesie en heeft daardoor een verlies aan zelfredzaamheid (16 op 18 punten volgens de medisch- sociale schaal gehanteerd door de FOD Sociale Zekerheid). Hij wenst niettemin beroepsactief te blijven.

X wil meer bepaald een onderneming starten, om op die manier onder andere diensten te kunnen verrichten voor Y, zijn schoonzoon. Die laatste heeft een bouwonderneming in Nederland (Utrecht).

De opdracht van X zou erin bestaan administratief werk uit te voeren, de boekhouding bij te houden, financiële analyses op te stellen en advies te geven over nieuwe investeringen en ontwikkelingen in de onderneming van Y. Deze taken zouden maximaal een achttal uur per week in beslag nemen. X zou volledig van thuis uit werken.

X heeft ook de intentie voor andere opdrachtgevers te werken.

Toepasselijke juridische regels en beginselen

6.- 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 Arbeidsrelatieswet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn:

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

Toepassing hiervan in dit dossier

VOORAFGAANDE VERDUIDELIJKINGEN OVER DE DRAAGWIJDTE VAN DE BESLISSING

7.- De Commissie wijst erop dat zij als taak heeft een advies te geven of een beslissing te nemen over de aard van een bepaalde arbeidsrelatie naar Belgisch recht.

In deze zaak zal X zijn werkzaamheden uitsluitend uitvoeren vanuit België, maar wel voor één of meerdere opdrachtgevers in Nederland. De conceptovereenkomst tussen X en Y bepaalt dat het Belgisch recht erop van toepassing is.

Teneinde op gebied van de overeenkomst het toepasselijke recht te kennen, zullen de partijen rekening moeten houden met de bepalingen van de Rome I-Verordening nr. 593/2008, dat als uitgangspunt neemt dat een overeenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen hebben gekozen (art. 3.1 van die Verordening), doch dat ook bijzondere bepalingen bevat inzake de arbeidsovereenkomst (art. 8) en inzake bepalingen van bijzonder dwingend recht (art. 9).

Teneinde op gebied van sociale zekerheid het toepasselijke recht te kennen, zullen de partijen rekening moeten houden met de bepalingen van de Coördinatieverordening nr. 883/2004 en de Toepassingsverordening nr. 987/2009. Het uitgangspunt daarbij is dat voor degene die werkzaamheden al dan niet in loondienst verricht in een lidstaat, de wetgeving van die lidstaat van toepassing is (art. 11.3.a van Verordening nr. 883/2004), maar hierop bestaan uitzonderingen.

De Commissie gaat uit van een toepassing van het Belgisch recht, zodat de beslissing ook maar geldt in de mate dat het Belgisch recht van toepassing is. Het behoort niet tot de taak en de bevoegdheid van de Commissie om als dusdanig te bepalen welk nationaal rechtstelsel van toepassing is.

8.- De Commissie wijst voorts ook erop dat voor een persoon die een sociale uitkering geniet, het uitoefenen van arbeid – hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige – of het cumuleren van beroepsinkomsten met die uitkering, aan beperkingen of voorwaarden onderworpen kan zijn.

De beslissing van de Commissie over de aard van de arbeidsrelatie houdt op zichzelf geen toestemming in om arbeid of beroepsinkomsten te mogen cumuleren met een sociale uitkering.

AARD VAN DE ARBEIDSRELATIE

9.- De Commissie stelt vast dat de partijen de uitgesproken wil hebben om op zelfstandige basis samen te werken. Dit blijkt ook artikel 3.1 van de conceptovereenkomst, dat bepaalt dat X de opdracht in volle onafhankelijkheid zal uitoefenen, buiten elke hiërarchische verhouding.

Uit de bedingen van de conceptovereenkomst blijkt dat X een zeer grote vrijheid zal genieten op gebied van de organisatie van het werk en de werktijd. Deze vrijheid wordt versterkt door het feit dat hij zijn werkzaamheden van thuis uit zal verrichten, buiten elke tussenkomst en elk toezicht van Y om.

Uit geen enkel beding van de conceptovereenkomst, noch uit de wijze waarop verwacht kan worden dat deze bedingen zullen worden uitgevoerd, kan worden afgeleid dat Y in realiteit dwingende instructies zou kunnen geven inzake de arbeid en de arbeidstijd, of dat hij daarop een controle van hiërarchische aard zou kunnen uitoefenen.

Het onderzoek van de beoogde arbeidsrelatie bracht dus geen elementen aan het licht die onverenigbaar zijn met een kwalificatie als zelfstandige samenwerking. Bijgevolg kan de kwalificatie die de partijen vooropstellen, worden bevestigd.

BESLISSING VAN DE COMMISSIE

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

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie- generaal Juridische Expertise, vast lid
- Annick Floréal als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- Nathalie de Groot, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend 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

de arbeidsrelatie die X en Y beogen aan te gaan betreft een zelfstandige samenwerking.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 juni 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.18. Dossier n° 310 – Secteur d’activité: Autres formes d’enseignement (NACEBEL 85.599)

Dossier n°: 310 – FR – 2025/07/07

Demande conjointe

Partie demanderesse I : X

Partie demanderesse II : Y

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 7 juillet 2025, Monsieur X et son épouse, Madame Y, ont saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande conjointe de qualification concerne les activités de soutien, en particulier destinées aux professionnel(le)s de la relation d’aide et/ou à leurs bénéficiaires effectuées par Madame Y en tant que travailleur salarié auprès de la société Z dont Monsieur X et Madame Y sont administrateurs. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- La description de fonction (juin 2025) de Coordinateur (trice) et animateur (trice) pluridisciplinaire ;
- La publication de la constitution de la société Z au Moniteur belge.

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 2 septembre 2025. Madame Y et Monsieur X n’ont pas souhaité être entendus lors de cette séance.

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 conjointe, la procédure applicable à celle-ci est une procédure de demande d’avis telle que visée par l’article 338, §2, alinéa 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Les demandeurs déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

Examen de la demande

8. Dans leur demande, Madame Y et Monsieur X expliquent que la société Z souhaite engager, à partir de 2026, Madame Y sous contrat de travail à temps partiel pour y développer des activités d'accompagnements des professionnels de la relation d'aide dans le cadre de séminaires centrés sur la pratique de terrain et également pour développer un pôle d'ateliers et autres activités en lien avec sa pratique de céramiste. Ils souhaitent dès lors que la Commission puisse rendre un avis concernant les possibles futures activités salariées qui seraient exercées par Madame Y au sein de la société Z étant donné que Madame Y et Monsieur X sont administrateurs de la société (45% des parts chacun) et que Madame Y exerce également des activités de thérapeute en tant qu'indépendante.

9. 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, §1er, 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.

9. LA VOLONTÉ DES PARTIES

10. Selon le formulaire de demande, les parties ont qualifié leur relation de travail de contrat de travail salarié. Pour rappel, aucun projet de contrat de travail n'a été produit par les demandeurs.

10. LA LIBERTÉ D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

11. Dans le formulaire de demande, les demandeurs décrivent l'organisation du temps de travail comme suit : annuellement, un volume de journées de séminaires et d'ateliers sera déterminé par l'assemblée générale (AG) pour l'année à venir et sur cette base, le planning de travail de Madame Y sera établi pour la prestation des activités de formation avec du public. Le travail de préparation, communication, gestion administrative et logistique, évaluation, suivi des demandes, etc. sera presté dans le cadre d'un horaire fixe notifié dans le contrat de travail.

Un fichier de prestations sera tenu et complété par Madame Y pour y renseigner ses prestations du mois en cours et ses éventuelles prises de congés ou journées d'incapacité. Ce document sera accessible en tout temps pour en permettre le contrôle interne et externe.

12. Au vu des informations communiquées par les demandeurs, d'une part, il est prévu que le planning de Mme Y soit préétabli par l'AG. Mais, d'autre part, il est également communiqué que cette dernière déterminera seule son planning et en informera via un fichier de prestations. Ces deux informations étant contradictoires, ils ne permettent pas d'examiner la liberté d'organisation du travail proprement dite. Il n'est dès lors pas possible de conclure à une relation de travail salarié ou non pour ces éléments.

13. De telles modalités d'organisation du temps de travail ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salarié.

11. LA LIBERTÉ D'ORGANISATION DU TRAVAIL

14. Dans le formulaire de demande, les demandeurs décrivent l'organisation du travail comme suit : dans le respect du volume annuel de journées de séminaires et ateliers défini annuellement par l'AG, et dans le respect des missions de la société Z, Madame Y disposera d'une autonomie pour organiser son travail,

acquérir du matériel dans le respect du budget alloué, déterminer l'offre de contenu des ateliers. Elle en rendra compte par la rédaction en fin d'année d'un rapport d'activités portant sur les activités proposées. Celui-ci sera destiné à l'AG pour prise de connaissance et contrôle de la pertinence des choix posés et leur éventuel ajustement. Les prestations concernées par le contrat de travail d'employée établies pour Madame Y devront s'exécuter dans un cadre que la société Z souhaite comparable à celui qu'elle mettrait en place pour l'engagement d'une personne externe (contrat de travail, règlement de travail, horaire hebdomadaire et planning annuel d'application, rapport d'activités annuel, plan d'action annuel pour ce qui concerne le volume d'activités).

15. Madame Y disposera d'une large autonomie pour organiser son travail. Elle utilisera son propre matériel et aucune rémunération n'est fixée au sein du formulaire de demande.

16. De telles modalités d'organisation du travail ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salarié.

12. LA POSSIBILITÉ D'EXERCER UN CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE

17. Il ne ressort pas des informations fournies au sein du formulaire de demande qu'un contrôle hiérarchique soit effectué par la société Z sur le travail de Madame Y.

L'assemblée générale de la société ne peut pas être considérée comme une instance exerçant l'autorité, les directives qu'elle donne n'ayant qu'un caractère général et ne constituant pas des instructions précises qu'un travailleur doit respecter⁶. Elle ne s'occupe pas de la gestion journalière de la société dont relève nécessairement la surveillance de l'éventuelle activité salariée de l'administrateur⁷. Le fait que l'assemblée générale ne se réunit qu'une fois par an a pour conséquence que cet organe ne peut être considéré comme une instance exerçant l'autorité⁸.

18. Madame Y, au regard de sa large autonomie pour organiser son travail, décidera elle-même du contenu de son travail (détermine l'offre de contenu des ateliers). Concernant ses absences, elle devra seulement les consigner dans un fichier qui sera par la suite examiné par l'AG.

19. De telles modalités ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salarié.

20. L'avis de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

6 Trib.trav.Tongres 24 mars 1997, J.T.T., 1997, p. 413

7 C.trav.Anvers, 15 septembre 1997, Chr.D.S., 2001, p. 137.

8 C.trav.Bruxelles, 10 septembre 2009, Chr.D.S., 2011, p. 325.

DÉCISION DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Baleja Lydia MUKADI, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Monsieur Quentin DELATTRE, représentant de l'ONSS, Membre suppléant ;

Estime, à la majorité des voix et sous la réserve mentionnée au point 20 ci-dessus que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable ;
- les éléments qui lui ont été soumis ne sont pas compatibles avec la qualification de relation de travail salariée envisagée.

Ainsi décidé à la séance du 02/09/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.19. Dossier n° 311 – Secteur d’activité: Activités de conseil pour les affaires et autre conseil de gestion (NACEBEL 70.200)

Dossier nr: 311/NL/2025/X

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 1 juli 2025 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Hij vraagt de Commissie om een advies te geven.

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 werkte als zelfstandig IT-consulent.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie werd beëindigd op 28 januari 2025.

De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie werd opgericht door de programmawet (I) van 27 december 2006. In de voorbereidende werkzaamheden van deze programmawet wordt de opdracht van de commissie, omschreven als “social ruling”, zijnde het treffen van beslissingen betreffende de aard van een arbeidsrelatie (Ontwerp van programmawet (I), Parl. St. Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 207).

In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: “[...] de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Rulingcommissie “schijnzelfstandigen” worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden.” (ibid., 202)

De oprichting van de “Administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie” (later omgedoopt tot de huidige benaming “Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie”) door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006) kadert in dit preventieve luik, waarbij het “verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties” als één van de doelstellingen wordt aangemerkt (Ibid., 207).

De Commissie is van oordeel dat het haar niet toekomt nog advies te verlenen wanneer de arbeidsrelatie is beëindigd. Het beoogde preventieve doel kan in die omstandigheden immers niet meer worden bereikt.

De persoon, die partij was bij een reeds beëindigde arbeidsrelatie en die meent dat deze onjuist werd gekwalificeerd, moet zich wenden tot de bevoegde sociale inspectiediensten of tot de arbeidsrechtbank.

Het verzoek tot advies is niet ontvankelijk.

ADVIES VAN DE COMMISSIE

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie samengesteld uit:

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Annick Floréal 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

geeft, na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen, het volgende advies:

de aanvraag van X is niet ontvankelijk omdat het gaat om een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is.

Aldus uitgesproken in de digitale zitting van 4 september 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

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

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

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

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

5.20. Dossier n° 312 – Dossier clôturé en raison du désistement de la demande d'avis par le demandeur

5.21. Dossier n° 313 – Secteur d’activité : Gestion d’installations sportives (NACEBEL 93.110)

Dossier n°: 313 – FR – 2025/07/09

Demande d’avis unilatérale

Partie demanderesse : Monsieur X

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 9 juillet 2025, Monsieur X a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les tâches administratives quotidiennes effectuées par Monsieur X soit en tant que travailleur salarié dans le cadre d’un contrat de travail flexi-job, soit en tant qu’indépendant complémentaire auprès de l’ASBL Y dont Monsieur X est administrateur bénévole. Le formulaire de demande est accompagné de l’annexe suivante :

- Mail de réponse du 9/07/2025 de l’ONSS concernant la question posée par Monsieur X.

2. Le demande a été traitée lors de la séance du 26 septembre 2025.

3. Par un mail du 25 septembre 2025, Monsieur X a informé la Commission qu’il se désistait de sa demande étant donné le fait qu’il ne travaille plus auprès de l’ASBL Y. La Commission a pris acte du désistement de l’intéressé dans son mail du 25 septembre 2025 .

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l’INASTI, Membre effective ;
- Madame Baleja Lydia MUKADI, représentante de l’INASTI, Membre effective ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Monsieur Quentin DELATTRE, représentant de l’ONSS, Membre suppléant ;

Compte tenu de ce qui précède, prend acte du désistement de Monsieur X.

Ainsi décidé à la séance du 26/09/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.22. Dossier n° 314 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)

Dossier n°: 314 – FR – 2025/08/25

Demande unilatérale

Partie demanderesse : société X, représentée par Y (Chief People Officer) et conseillée par Me A

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 25 août 2025, par l’intermédiaire de Me A, conseil de la société X, cette dernière, représentée par sa Chief People Officer, Madame Y, a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations en tant que Group Operation Director effectuées par Monsieur Z en tant qu’indépendant par le prisme de sa future société de management, auprès de la société X. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Un document explicatif sur la demande ;
- Le projet de convention de services (FR) ;
- Le projet de convention de services (NL).

2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 octobre 2025. Madame Y et Me A ont été entendus lors de cette séance. Lors de cette séance, des informations complémentaires ont été demandées. Les informations complémentaires ont été reçues le 7 novembre 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a de nouveau traité la demande lors des séances du 25 novembre 2025 et du 4 décembre 2025. Madame Y et Me A n’ont pas été entendus lors de ces séances. Suite à ces séances, de nouvelles informations complémentaires ont été demandées et reçues le 10 décembre 2025.

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, §2, alinéa 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.
8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.
9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.
10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A que la demande ne concerne qu'une relation de travail entre deux sociétés, la société X et la future société de management de Monsieur Z.
11. La demande n'est en principe pas recevable.
12. Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Monsieur Z a été occupé, lors du traitement de la demande, comme travailleur salarié pour le groupe X alors que ce dernier va commencer à collaborer par le prisme de sa future société de management avec la société X (envisagé à partir du 1er janvier 2026).
13. Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre Monsieur Z et la société X. Un employeur et un travailleur peuvent, après la fin d'un contrat de travail, conclure une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante. Cela suppose toutefois que l'intention réelle soit effectivement que l'ancien travailleur commence dès lors à travailler en tant qu'indépendant. Cela doit également ressortir de la manière dont la relation de travail est exécutée (à partir de ce moment).

Les éléments propres à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris et ne peuvent être présents dans la collaboration indépendante. Il s'agit notamment des éléments caractéristiques en matière d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi qu'en matière de contrôle de ceux-ci (voir pour ces critères l'article 333, §1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ce qui précède n'exclut toutefois pas que des éléments qui ne sont pas caractéristiques d'un lien de subordination puissent être et rester présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans l'exécution du contrat de collaboration indépendante.

La prolongation ou le renouvellement d'une relation de travail existante par la conclusion d'un contrat de collaboration indépendante après un contrat de travail, sans que l'exécution de la relation de travail n'entraîne de modification juridique et/ou factuelle de la relation entre les parties, et donc en réalité dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale, équivaut également à une simulation d'une collaboration indépendante.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la future société de management de Monsieur Z apparaît dans la convention de service de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Monsieur Z (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par la convention de service.

14. Sur base des informations transmises par les demandeurs, le comité exécutif informel (COMEX) du groupe X est composé des fonctions-clés du groupe X. Le COMEX fonctionne comme un organe de décision exécutif collégial, avec des membres disposant d'une autonomie opérationnelle presque totale

dans leurs domaines de prédilection respectifs. Les membres du COMEX se voient déléguer des pouvoirs importants, lesquels font l'objet d'une publication au Moniteur belge.

Le groupe X a mis en place une structure de gouvernance moniste (conseil d'administration). Le conseil d'administration est le décideur stratégique du groupe X mais n'exerce pas de rôle opérationnel. Il est assez loin des opérations quotidiennes du groupe X.

Monsieur Z exerce actuellement la fonction de Group Operations Director dans le cadre d'un contrat de travail. En cette qualité, il assume la direction opérationnelle de l'ensemble du groupe X.

Les demandeurs et Monsieur Z souhaitent toutefois cesser leur collaboration salariée, pour s'orienter vers une collaboration indépendante (via la future société de management de Monsieur Z). L'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX, et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique. A l'heure actuelle, seul le CEO du groupe X fournit ses services dans le cadre d'une relation de travail indépendante, via sa société de services. Les autres membres du COMEX sont actuellement des employés de la société X ou de ses filiales alors qu'ils exercent pourtant des fonctions dites « groupe ».

15. Au regard de la demande particulière qu'il lui est soumise, la Commission a souhaité tout d'abord examiner le mode d'administration ainsi que le mode de délégation à la gestion journalière (via son comité exécutif informel, le COMEX) prévues par la société X (société anonyme moniste).

L'organe d'administration d'une société gérée de manière moniste, est le conseil d'administration composé d'administrateurs. Ces derniers sont présumés être des indépendants :

- « La société est administrée par un organe d'administration collégial, appelé conseil d'administration, qui compte au moins trois administrateurs, personnes physiques ou morales. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, CSA) ;
- « Les administrateurs ne peuvent, en cette qualité, être liés à la société par un contrat de travail. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 3, CSA) ».

Le conseil d'administration d'une société anonyme peut confier la gestion journalière soit, à des administrateurs. Dans un tel cas, ces derniers sont des mandataires siégeant dans le conseil d'administration et sont parallèlement des administrateurs délégués (art. 7 : 93, §2⁹ et 7 : 94¹⁰).

Soit, il peut déléguer la gestion journalière à des personnes salariées (prestant donc sous contrat de travail). En effet, le CSA n'interdit pas de déléguer la gestion journalière à des salariés (pas de présomption spécifique dans l'article 7 : 121 CSA¹¹).

Soit, à des travailleurs indépendants externes dans le cadre de conventions d'entreprise de management. Ces personnes sont donc externes à la société et à son conseil d'administration (l'article 7 : 121 CSA

⁹ Art. 7 : 93, § 2 CSA : « Le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers, en ce compris la représentation en justice. Sans préjudice de l'article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, les statuts peuvent prévoir que la société est représentée par un ou plusieurs administrateurs, agissant seuls ou conjointement. Cette clause de représentation est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18. Les statuts peuvent apporter des restrictions à ce pouvoir de représentation. Ces restrictions ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées. Il en va de même pour une répartition des tâches entre les administrateurs ayant le pouvoir de représentation. »

¹⁰ Art. 7 : 94 CSA : « La société est liée par les actes accomplis par le conseil d'administration, par les administrateurs et par les délégués à la gestion journalière qui, conformément à l'article 7:93, § 2, ont le pouvoir de la représenter même si ces actes excèdent son objet, à moins que la société ne prouve que le tiers en avait connaissance ou qu'il ne pouvait l'ignorer, compte tenu des circonstances, sans que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. »

¹¹ Art. 7 : 121 CSA : « Le conseil d'administration, l'administrateur unique ou, dans la structure duale le conseil de direction, peut charger une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, de la gestion journalière de la société, ainsi que de la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion. L'organe d'administration qui a désigné l'organe de gestion journalière est chargé de la surveillance de celui-ci.

La gestion journalière de la société comprend tous les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société ainsi que les actes et les décisions qui en raison de l'intérêt mineur qu'ils représentent ou en raison de leur caractère urgent ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration, de l'administrateur unique ou du conseil de direction.

La disposition selon laquelle la gestion journalière est confiée à une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18. Les restrictions apportées au pouvoir de représentation de l'organe de gestion journalière ne sont toutefois pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées.

Dans une société cotée, les articles 7:90, 7:91 et 7:92 s'appliquent par analogie à chaque membre de l'organe de gestion journalière et aux autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3.

Les délégués à la gestion journalière et les autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, de sociétés cotées et d'entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, ne peuvent se trouver dans l'un des cas prévus à l'article 20 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit. »

donne une totale liberté à ce propos). Ce dernier cas de figure semble être la situation future des membres du COMEX, à l'exception de Monsieur B, associé majoritaire siégeant également dans le conseil d'administration.

Le CSA semble en effet laisser une grande liberté en matière de délégation à la gestion journalière.

Il peut donc être considéré que les membres du COMEX puissent prêter sous le statut de travailleur indépendant, pour autant que :

- l'acte constitutif permettent la délégation de pouvoir par le conseil d'administration ;
- que cette délégation n'excède pas ce qui est autorisé par les statuts ;
- enfin, que la preuve soit apportée qu'ils ne sont pas sous lien de subordination.

Concernant le lien de subordination, à titre d'exemple, la Cour du travail de Bruxelles a considéré dans un arrêt du 19 janvier 2021 qu'un administrateur délégué à la gestion journalière pouvait être considéré comme un employé si un lien de subordination existait¹².

La Cour a estimé que d'une part, l'administrateur délégué à la gestion journalière qui demande l'autorisation à d'autres administrateurs avant d'agir y compris lorsque cela relève de ses compétences (par exemple, les factures à payer, la gestion du personnel, les actions en justice...), est sous lien de subordination.

D'autre part, lesdits administrateurs qui lui répondent par l'affirmative ou la négative, sans lui mentionner qu'une telle demande n'est pas nécessaire, permet également de considérer qu'il existe un lien de subordination.

En conséquence, la Cour estime que l'administrateur délégué à la gestion journalière agissait sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques.

En outre, le fait que l'administrateur délégué à la gestion journalière n'ait pas une liberté importante dans la gestion de ses horaires de travail a conforté la Cour dans sa décision.

La Cour a donc retenu la requalification en contrat de travail pour la relation entre l'administrateur délégué à la gestion journalière et la société qui l'employait.

En conclusion, pour ce qui concerne le COMEX, la manière dont le conseil d'administration pourra exercer son contrôle sur cet organe semble déterminant.

De plus, le conseil d'administration de la société X peut valablement déléguer la gestion journalière de la société au COMEX.

La qualité d'indépendant des membres du COMEX anciennement salariés, dépendrait principalement dans les faits, de leur liberté d'action sans devoir demander l'autorisation préalable du conseil d'administration.

16. Dans les faits, sur base des règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration de la société X ainsi que de la Charte de gouvernance d'entreprise de la société X en cours de révision et des statuts de la société X transmis par la partie demanderesse, la Commission peut indiquer ce qui suit.

La dernière version des statuts de la société X prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de déléguer la gestion journalière de la société X à une ou plusieurs personnes (article 12, al. 2). Les statuts ne consacrent toutefois pas de délégation de compétences au profit du COMEX en tant que tel. Le COMEX n'est pas, à l'heure actuelle, un organe formel, plutôt un groupe informel reprenant les décideurs-clés au sein du groupe. En pratique, le conseil d'administration a déjà octroyé des délégations spécifiques à plusieurs membres du COMEX, dans des domaines financiers, contractuels, ressources humaines, fiscaux ou encore organisationnels, lesquelles font l'objet d'une publication au Moniteur belge. Ces décisions

¹² Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2021, R.G. 2018/AB/21, www.terralaboris.be.

constituent la base de leur pouvoir de décision individuel, et sont amenées à perdurer. La société X délèguera à l'avenir la gestion journalière à chacun des membres du COMEX qui, avec le CEO, formeront un collège de délégués à la gestion journalière.

La nouvelle version du règlement d'ordre intérieur du COMEX en cours de révision fait explicitement référence à la délégation de la gestion journalière et organise un mode de fonctionnement collégial pour ce qui concerne les discussions relatives à la conduite générale des affaires de la société X. Concernant cette conduite générale des affaires, le consensus constituera la règle générale de prise de décision, la voix prépondérante du CEO n'intervenant que pour éviter les situations de blocage. Chaque membre du COMEX conserve par ailleurs son pouvoir de décision individuel dans les domaines relevant de sa compétence, sur la base des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet.

Le conseil d'administration est présidé par Monsieur C, agissant via sa société personnelle (administrateur indépendant). Ce conseil d'administration compte également 4 administrateurs indépendants (sur un total de 7 administrateurs), non liés à la famille B ou tout autre actionnaire.

En ce qui concerne le rôle du conseil d'administration, les documents de gouvernance existants établissent une distinction nette entre les missions du conseil d'administration et celles du COMEX. Le conseil d'administration exerce un rôle principalement politique, stratégique au sens large, et de supervision. Il définit les orientations générales de la société X, approuve les plans opérationnels élaborés par le COMEX et supervise leur exécution, comme décrit dans les règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration ainsi que dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Le COMEX intervient davantage au niveau opérationnel et dans l'exécution. Il prépare les dossiers soumis au conseil d'administration, met en œuvre les décisions du conseil d'administration et assure la conduite quotidienne élargie des activités de la société X.

Le conseil d'administration conserve la prééminence en matière de politique générale et de supervision, tandis que le COMEX exerce des responsabilités opérationnelles. La future version du règlement d'ordre intérieur précisera encore cette articulation.

Il est prévu qu'en cas d'absence prolongée d'un membre du COMEX (maladie, vacances, etc.), le CEO ou un mandataire spécialement désigné par lui peut exercer, à titre temporaire, les pouvoirs délégués au membre concerné. Cette règle n'est pas issue du règlement d'ordre intérieur, mais des délégations formelles adoptées par le conseil d'administration, qui permettent la délégation des pouvoirs de certains membres du COMEX à d'autres.

Dans le modèle de règlement d'ordre intérieur révisé :

- les décisions relevant du périmètre collectif du COMEX seront prises de manière collégiale (conduite générale des affaires de la société X).
- certaines matières demeureront de la compétence individuelle des membres du COMEX, dans les limites des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet (et déjà publiés au Moniteur). Cette compétence individuelle a pour objectif de permettre une prise de décision efficace dans les limites des pouvoirs délégués. En pratique, la majorité des décisions relatives aux différents domaines d'expertise des membres du COMEX sont prises de manière individuelle par les membres du COMEX sans contrôle spécifique exercé par le CEO ou le COMEX.

17. La Commission exprime cependant des inquiétudes quant au rôle de Monsieur B, CEO du groupe X, au sein du COMEX en cas de désaccord entre ses membres. Sur bases des informations transmises par les demandeurs, ceux-ci n'ont pas été en mesure de démontrer à la Commission de manière suffisante et concrète que la prise de décision au sein du COMEX s'effectue réellement de manière collégiale. Un doute persiste sur le risque d'une collégialité théorique et de façade des décisions prises au sein du COMEX, en particulier en cas de désaccord entre ses membres. La Commission insiste dès lors sur la nécessité de collégialité réelle des décisions prises au sein du COMEX.

18. Concernant l'examen des critères au sein de l'article 333, § 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, il résulte du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A, qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire

dans une relation de travail indépendant.

Au travers de sa société, Monsieur Z s'occupera de reprendre ses tâches de Group Operations Director au sein du COMEX de la société X pour une période d'au moins 215 jours de travail à temps plein par an. La comparaison entre le contrat de travail avec le projet de convention de service n'a pas permis de vérifier si les activités exercées par Monsieur Z au sein de sa future société de management seraient différentes de celles qu'il exécute en tant que travailleur salarié au regard du manque de description de fonction. Lors de leur audition, Madame Y et de Me A ont toutefois indiqué que l'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX (dont Monsieur Z), et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique.

Il peut être toutefois indiqué que l'organisation du travail est prévue comme suit : la société de services de Monsieur Z sera libre de choisir son lieu de travail, sous réserve de la présence de Monsieur Z dans les bureaux de la société X ou de ses filiales à des fins de bonne coordination ou en vue de participer à des réunions. La société de services de Monsieur Z (et Monsieur Z lui-même) ne recevra (recevront) aucune instruction caractéristique d'une relation de travail salariée, mais pourra (pourront) recevoir des directives générales sur la manière d'exécuter les services pour la bonne organisation de l'exécution des tâches contractuelles (par exemple : communication de la stratégie et des priorités de la société X fixées par son conseil d'administration, son CEO, ou le COMEX lui-même). La société de services de Monsieur Z utilisera son propre matériel, qu'elle choisira en toute autonomie, sous réserve de l'utilisation du réseau/matériel informatique de la société X pour des raisons de sécurité de l'information (laptop). Un bureau sera néanmoins mis à la disposition de Monsieur Z dans les locaux de la société X pour des raisons purement organisationnelles (place volante dans un paysager). Les larges pouvoirs de gestion formellement délégués et publiés au Moniteur belge continueront de l'être dans le cadre de la nouvelle relation contractuelle envisagée. La société de services de Monsieur Z ne sera pas incluse dans le système d'évaluation de la société X et applicable à son personnel. Si les parties pourront bien entendu échanger sur la réalisation de résultats, il ne s'agira en aucun cas d'une évaluation à proprement parler. Les politiques de la société X applicables à son personnel ne seront pas applicables à (la société de services de) Monsieur Z, à l'exception du « dealing code » de la société X. L'application de ce code résulte de la réglementation financière applicable à la société X (société cotée).

Monsieur Z pourra organiser son temps de travail librement : (La société de services de) Monsieur Z n'aura pas l'obligation de demander l'approbation de ses absences ou de les justifier. Ces absences seront néanmoins informellement communiquées pour des raisons de bonne organisation (pas d'enregistrement des absences dans des systèmes liés à la gestion des ressources humaines). La société de services de Monsieur Z ne sera pas astreinte au respect d'un horaire de travail, ni à l'obligation de justifier sa présence (pointage ou toute autre forme de contrôle du temps de travail).

19. En l'espèce, au vu des éléments mentionnés dans le formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A concernant le contexte entourant la relation de travail, sous réserve de la mention au point 17, la Commission conclut que la future société de management de Monsieur Z n'est pas un montage fictif destiné à dissimuler une relation de travail entre Monsieur Z et la société X.

Dans le cadre de la collaboration entre la future société de management de Monsieur Z et la société X, il n'y aura pas, sur la base des informations disponibles, de relation de travail directe entre Monsieur Z et la société X.

20. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Stephane SCHÜTZ, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité sociale, Direction générale Expertise Juridique, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix que Monsieur Z fournit des prestations de travail pour la société X en tant qu'indépendant au nom et pour le compte de sa future société de management sous réserve des mentions aux points 17 et 20 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance électronique du 19/12/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.23. Dossier n° 315 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)

Dossier n°: 315 – FR – 2025/08/25

Demande unilatérale

Partie demanderesse : société X, représentée par Y (Chief People Officer) et conseillée par Me A

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 25 août 2025, par l’intermédiaire de Me A, conseil de la X, cette dernière, représentée par sa Chief People Officer, Madame Y, a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations en tant que Chief Financial Officer effectuées par Monsieur Z en tant qu’indépendant par le prisme de sa future société de management, auprès de la société X. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Un document explicatif sur la demande ;
- Le projet de convention de services (FR) ;
- Le projet de convention de services (NL).

2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 octobre 2025. Madame Y et Me A ont été entendus lors de cette séance. Lors de cette séance, des informations complémentaires ont été demandées. Les informations complémentaires ont été reçues le 7 novembre 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a de nouveau traité la demande lors des séances du 25 novembre 2025 et du 4 décembre 2025. Madame Y et Me A n’ont pas été entendus lors de ces séances. Suite à ces séances, de nouvelles informations complémentaires ont été demandées et reçues le 10 décembre 2025.

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, §2, alinéa 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.
8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.
9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.
10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A que la demande ne concerne qu'une relation de travail entre deux sociétés, la société X et la future société de management de Monsieur Z.
11. La demande n'est en principe pas recevable.
12. Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Monsieur Z a été occupé, lors du traitement de la demande, comme travailleur salarié pour le groupe X alors que ce dernier va commencer à collaborer par le prisme de sa future société de management avec la société X (envisagé à partir du 1er janvier 2026).
13. Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre Monsieur Z et la société X. Un employeur et un travailleur peuvent, après la fin d'un contrat de travail, conclure une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante. Cela suppose toutefois que l'intention réelle soit effectivement que l'ancien travailleur commence dès lors à travailler en tant qu'indépendant. Cela doit également ressortir de la manière dont la relation de travail est exécutée (à partir de ce moment).

Les éléments propres à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris et ne peuvent être présents dans la collaboration indépendante. Il s'agit notamment des éléments caractéristiques en matière d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi qu'en matière de contrôle de ceux-ci (voir pour ces critères l'article 333, §1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ce qui précède n'exclut toutefois pas que des éléments qui ne sont pas caractéristiques d'un lien de subordination puissent être et rester présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans l'exécution du contrat de collaboration indépendante.

La prolongation ou le renouvellement d'une relation de travail existante par la conclusion d'un contrat de collaboration indépendante après un contrat de travail, sans que l'exécution de la relation de travail n'entraîne de modification juridique et/ou factuelle de la relation entre les parties, et donc en réalité dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale, équivaut également à une simulation d'une collaboration indépendante.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la future société de management de Monsieur Z apparaît dans la convention de service de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Monsieur Z (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par la convention de service.

14. Sur base des informations transmises par les demandeurs, le comité exécutif informel (COMEX) du groupe X est composé des fonctions-clés du groupe X. Le COMEX fonctionne comme un organe de décision exécutif collégial, avec des membres disposant d'une autonomie opérationnelle presque totale dans leurs domaines de prédilection respectifs. Les membres du COMEX se voient déléguer des pouvoirs importants, lesquels font l'objet d'une publication au Moniteur belge.

Le groupe X a mis en place une structure de gouvernance moniste (conseil d'administration). Le conseil d'administration est le décideur stratégique du groupe X mais n'exerce pas de rôle opérationnel. Il est assez loin des opérations quotidiennes du groupe X.

Monsieur Z exerce actuellement la fonction de Chief Financial Officer dans le cadre d'un contrat de travail. En cette qualité, il assume la direction financière de l'ensemble du groupe X.

Les demandeurs et Monsieur Z souhaitent toutefois cesser leur collaboration salariée, pour s'orienter vers une collaboration indépendante (via la future société de management de Monsieur Z). L'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX, et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique. A l'heure actuelle, seul le CEO du groupe X fournit ses services dans le cadre d'une relation de travail indépendante, via sa société de services. Les autres membres du COMEX sont actuellement des employés de la société X ou de ses filiales alors qu'ils exercent pourtant des fonctions dites « groupe ».

15. Au regard de la demande particulière qu'il lui est soumise, la Commission a souhaité tout d'abord examiner le mode d'administration ainsi que le mode de délégation à la gestion journalière (via son comité exécutif informel, le COMEX) prévues par la société X (société anonyme moniste).

L'organe d'administration d'une société gérée de manière moniste, est le conseil d'administration composé d'administrateurs. Ces derniers sont présumés être des indépendants :

- « La société est administrée par un organe d'administration collégial, appelé conseil d'administration, qui compte au moins trois administrateurs, personnes physiques ou morales. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, CSA) ;
- « Les administrateurs ne peuvent, en cette qualité, être liés à la société par un contrat de travail. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 3, CSA) ».

Le conseil d'administration d'une société anonyme peut confier la gestion journalière soit, à des administrateurs. Dans un tel cas, ces derniers sont des mandataires siégeant dans le conseil d'administration et sont parallèlement des administrateurs délégués (art. 7 : 93, §2¹³ et 7 : 94¹⁴).

Soit, il peut déléguer la gestion journalière à des personnes salariées (prestant donc sous contrat de travail). En effet, le CSA n'interdit pas de déléguer la gestion journalière à des salariés (pas de présomption spécifique dans l'article 7 : 121 CSA¹⁵).

Soit, à des travailleurs indépendants externes dans le cadre de conventions d'entreprise de management. Ces personnes sont donc externes à la société et à son conseil d'administration (l'article 7 : 121 CSA donne une totale liberté à ce propos). Ce dernier cas de figure semble être la situation future des

¹³ Art. 7 : 93, § 2 CSA : « Le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers, en ce compris la représentation en justice. Sans préjudice de l'article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, les statuts peuvent prévoir que la société est représentée par un ou plusieurs administrateurs, agissant seuls ou conjointement. Cette clause de représentation est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18.

Les statuts peuvent apporter des restrictions à ce pouvoir de représentation. Ces restrictions ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées. Il en va de même pour une répartition des tâches entre les administrateurs ayant le pouvoir de représentation. »

¹⁴ Art. 7 : 94 CSA : « La société est liée par les actes accomplis par le conseil d'administration, par les administrateurs et par les délégués à la gestion journalière qui, conformément à l'article 7:93, § 2, ont le pouvoir de la représenter même si ces actes excèdent son objet, à moins que la société ne prouve que le tiers en avait connaissance ou qu'il ne pouvait l'ignorer, compte tenu des circonstances, sans que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. »

¹⁵ Art. 7 : 121 CSA : « Le conseil d'administration, l'administrateur unique ou, dans la structure duale le conseil de direction, peut charger une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, de la gestion journalière de la société, ainsi que de la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion. L'organe d'administration qui a désigné l'organe de gestion journalière est chargé de la surveillance de celui-ci.

La gestion journalière de la société comprend tous les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société ainsi que les actes et les décisions qui en raison de l'intérêt mineur qu'ils représentent ou en raison de leur caractère urgent ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration, de l'administrateur unique ou du conseil de direction.

La disposition selon laquelle la gestion journalière est confiée à une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18. Les restrictions apportées au pouvoir de représentation de l'organe de gestion journalière ne sont toutefois pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées.

Dans une société cotée, les articles 7:90, 7:91 et 7:92 s'appliquent par analogie à chaque membre de l'organe de gestion journalière et aux autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3.

Les délégués à la gestion journalière et les autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, de sociétés cotées et d'entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, ne peuvent se trouver dans l'un des cas prévus à l'article 20 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit. »

membres du COMEX, à l'exception de Monsieur B, associé majoritaire siégeant également dans le conseil d'administration.

Le CSA semble en effet laisser une grande liberté en matière de délégation à la gestion journalière.

Il peut donc être considéré que les membres du COMEX puissent prêter sous le statut de travailleur indépendant, pour autant que :

- l'acte constitutif permettent la délégation de pouvoir par le conseil d'administration ;
- que cette délégation n'excède pas ce qui est autorisé par les statuts ;
- enfin, que la preuve soit apportée qu'ils ne sont pas sous lien de subordination.

Concernant le lien de subordination, à titre d'exemple, la Cour du travail de Bruxelles a considéré dans un arrêt du 19 janvier 2021 qu'un administrateur délégué à la gestion journalière pouvait être considéré comme un employé si un lien de subordination existait.¹⁶

La Cour a estimé que d'une part, l'administrateur délégué à la gestion journalière qui demande l'autorisation à d'autres administrateurs avant d'agir y compris lorsque cela relève de ses compétences (par exemple, les factures à payer, la gestion du personnel, les actions en justice...), est sous lien de subordination.

D'autre part, lesdits administrateurs qui lui répondent par l'affirmative ou la négative, sans lui mentionner qu'une telle demande n'est pas nécessaire, permet également de considérer qu'il existe un lien de subordination.

En conséquence, la Cour estime que l'administrateur délégué à la gestion journalière agissait sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques.

En outre, le fait que l'administrateur délégué à la gestion journalière n'ait pas une liberté importante dans la gestion de ses horaires de travail a conforté la Cour dans sa décision.

La Cour a donc retenu la requalification en contrat de travail pour la relation entre l'administrateur délégué à la gestion journalière et la société qui l'employait.

En conclusion, pour ce qui concerne le COMEX, la manière dont le conseil d'administration pourra exercer son contrôle sur cet organe semble déterminant.

De plus, le conseil d'administration de la société X peut valablement déléguer la gestion journalière de la société au COMEX.

La qualité d'indépendant des membres du COMEX anciennement salariés, dépendrait principalement dans les faits, de leur liberté d'action sans devoir demander l'autorisation préalable du conseil d'administration.

16. Dans les faits, sur base des règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration de la société X ainsi que de la Charte de gouvernance d'entreprise de la société X en cours de révision et des statuts de la société X transmis par la partie demanderesse, la Commission peut indiquer ce qui suit.

La dernière version des statuts de la société X prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de déléguer la gestion journalière de la société X à une ou plusieurs personnes (article 12, al. 2). Les statuts ne consacrent toutefois pas de délégation de compétences au profit du COMEX en tant que tel. Le COMEX n'est pas, à l'heure actuelle, un organe formel, plutôt un groupe informel reprenant les décideurs-clés au sein du groupe. En pratique, le conseil d'administration a déjà octroyé des délégations spécifiques à plusieurs membres du COMEX, dans des domaines financiers, contractuels, ressources humaines, fiscaux ou encore organisationnels, lesquelles font l'objet d'une publication au Moniteur belge. Ces décisions constituent la base de leur pouvoir de décision individuel, et sont amenées à perdurer. La société X délèguera à l'avenir la gestion journalière à chacun des membres du COMEX qui, avec le CEO, formeront un collège de délégués à la gestion journalière.

¹⁶ Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2021, R.G. 2018/AB/21, www.terralaboris.be.

La nouvelle version du règlement d'ordre intérieur du COMEX en cours de révision fait explicitement référence à la délégation de la gestion journalière et organise un mode de fonctionnement collégial pour ce qui concerne les discussions relatives à la conduite générale des affaires de la société X. Concernant cette conduite générale des affaires, le consensus constituera la règle générale de prise de décision, la voix prépondérante du CEO n'intervenant que pour éviter les situations de blocage. Chaque membre du COMEX conserve par ailleurs son pouvoir de décision individuel dans les domaines relevant de sa compétence, sur la base des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet.

Le conseil d'administration est présidé par Monsieur C, agissant via sa société personnelle (administrateur indépendant). Ce conseil d'administration compte également 4 administrateurs indépendants (sur un total de 7 administrateurs), non liés à la famille B ou tout autre actionnaire.

En ce qui concerne le rôle du conseil d'administration, les documents de gouvernance existants établissent une distinction nette entre les missions du conseil d'administration et celles du COMEX. Le conseil d'administration exerce un rôle principalement politique, stratégique au sens large, et de supervision. Il définit les orientations générales de la société X, approuve les plans opérationnels élaborés par le COMEX et supervise leur exécution, comme décrit dans les règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration ainsi que dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Le COMEX intervient davantage au niveau opérationnel et dans l'exécution. Il prépare les dossiers soumis au conseil d'administration, met en œuvre les décisions du conseil d'administration et assure la conduite quotidienne élargie des activités de la société X.

Le conseil d'administration conserve la prééminence en matière de politique générale et de supervision, tandis que le COMEX exerce des responsabilités opérationnelles. La future version du règlement d'ordre intérieur précisera encore cette articulation.

Il est prévu qu'en cas d'absence prolongée d'un membre du COMEX (maladie, vacances, etc.), le CEO ou un mandataire spécialement désigné par lui peut exercer, à titre temporaire, les pouvoirs délégués au membre concerné. Cette règle n'est pas issue du règlement d'ordre intérieur, mais des délégations formelles adoptées par le conseil d'administration, qui permettent la délégation des pouvoirs de certains membres du COMEX à d'autres.

Dans le modèle de règlement d'ordre intérieur révisé :

- les décisions relevant du périmètre collectif du COMEX seront prises de manière collégiale (conduite générale des affaires de la société X).
- certaines matières demeureront de la compétence individuelle des membres du COMEX, dans les limites des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet (et déjà publiés au Moniteur). Cette compétence individuelle a pour objectif de permettre une prise de décision efficace dans les limites des pouvoirs délégués. En pratique, la majorité des décisions relatives aux différents domaines d'expertise des membres du COMEX sont prises de manière individuelle par les membres du COMEX sans contrôle spécifique exercé par le CEO ou le COMEX.

17. La Commission exprime cependant des inquiétudes quant au rôle de Monsieur B, CEO du groupe X, au sein du COMEX en cas de désaccord entre ses membres. Sur bases des informations transmises par les demandeurs, ceux-ci n'ont pas été en mesure de démontrer à la Commission de manière suffisante et concrète que la prise de décision au sein du COMEX s'effectue réellement de manière collégiale. Un doute persiste sur le risque d'une collégialité théorique et de façade des décisions prises au sein du COMEX, en particulier en cas de désaccord entre ses membres. La Commission insiste dès lors sur la nécessité de collégialité réelle des décisions prises au sein du COMEX.

18. Concernant l'examen des critères au sein de l'article 333, § 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, il résulte du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A, qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant.

Au travers de sa société, Monsieur Z s'occupera de reprendre ses tâches de Chief Financial Officer au sein du COMEX de la société X pour une période d'au moins 215 jours de travail à temps plein par an¹⁷. La comparaison entre le contrat de travail avec le projet de convention de service n'a pas permis de vérifier si les activités exercées par Monsieur Z au sein de sa future société de management seraient différentes de celles qu'il exécute en tant que travailleur salarié au regard du manque de description de fonction. Lors de leur audition, Madame Y et de Me A ont toutefois indiqué que l'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX (dont Monsieur Z), et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique.

Il peut être toutefois indiqué que l'organisation du travail est prévue comme suit : la société de services de Monsieur Z sera libre de choisir son lieu de travail, sous réserve de la présence de Monsieur Z dans les bureaux de la société X ou de ses filiales à des fins de bonne coordination ou en vue de participer à des réunions. La société de services de Monsieur Z (et Monsieur Z lui-même) ne recevra (recevront) aucune instruction caractéristique d'une relation de travail salariée, mais pourra (pourront) recevoir des directives générales sur la manière d'exécuter les services pour la bonne organisation de l'exécution des tâches contractuelles (par exemple : communication de la stratégie et des priorités de la société X fixées par son conseil d'administration, son CEO, ou le COMEX lui-même). La société de services de Monsieur Z utilisera son propre matériel, qu'elle choisira en toute autonomie, sous réserve de l'utilisation du réseau/matériel informatique de la société X pour des raisons de sécurité de l'information (laptop). Un bureau sera néanmoins mis à la disposition de Monsieur Z dans les locaux de la société X pour des raisons purement organisationnelles (place volante dans un paysager). Les larges pouvoirs de gestion formellement délégués et publiés au Moniteur belge continueront de l'être dans le cadre de la nouvelle relation contractuelle envisagée. La société de services de Monsieur Z ne sera pas incluse dans le système d'évaluation de la société X et applicable à son personnel. Si les parties pourront bien entendu échanger sur la réalisation de résultats, il ne s'agira en aucun cas d'une évaluation à proprement parler. Les politiques de la société X applicables à son personnel ne seront pas applicables à (la société de services de) Monsieur Z, à l'exception du « dealing code » de la société X. L'application de ce code résulte de la réglementation financière applicable à la société X (société cotée).

Monsieur Z pourra organiser son temps de travail librement : (La société de services de) Monsieur Z n'aura pas l'obligation de demander l'approbation de ses absences ou de les justifier. Ces absences seront néanmoins informellement communiquées pour des raisons de bonne organisation (pas d'enregistrement des absences dans des systèmes liés à la gestion des ressources humaines). La société de services de Monsieur Z ne sera pas astreinte au respect d'un horaire de travail, ni à l'obligation de justifier sa présence (pointage ou toute autre forme de contrôle du temps de travail).

19. En l'espèce, au vu des éléments mentionnés dans le formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A concernant le contexte entourant la relation de travail, sous réserve de la mention au point 17, la Commission conclut que la future société de management de Monsieur Z n'est pas un montage fictif destiné à dissimuler une relation de travail entre Monsieur Z et la société X.

Dans le cadre de la collaboration entre la future société de management de Monsieur Z et la société X, il n'y aura pas, sur la base des informations disponibles, de relation de travail directe entre Monsieur Z et la société X.

20. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

¹⁷ Article 3.2. du projet de Convention de service.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Stephane SCHÜTZ, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité sociale, Direction générale Expertise Juridique, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix que Monsieur Z fournit des prestations de travail pour la société X en tant qu'indépendant au nom et pour le compte de sa future société de management sous réserve des mentions aux points 17 et 20 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance électronique du 19/12/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.24. Dossier n° 316 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)

Dossier n°: 316 – FR – 2025/08/25

Demande unilatérale

Partie demanderesse : société X, représentée par Y (Chief People Officer) et conseillée par Me A

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 25 août 2025, par l’intermédiaire de Me A, conseil de la société X, cette dernière, représentée par sa Chief People Officer, Madame Y, a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations en tant que Group Procurement & Supply Chain Director effectuées par Monsieur X en tant qu’indépendant par le prisme de sa future société de management, auprès de la société X. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Un document explicatif sur la demande ;
- Le projet de convention de services (FR) ;
- Le projet de convention de services (NL).

2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 octobre 2025. Madame Y et Me A ont été entendus lors de cette séance. Lors de cette séance, des informations complémentaires ont été demandées. Les informations complémentaires ont été reçues le 7 novembre 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a de nouveau traité la demande lors des séances du 25 novembre 2025 et du 4 décembre 2025. Madame Y et Me A n’ont pas été entendus lors de ces séances. Suite à ces séances, de nouvelles informations complémentaires ont été demandées et reçues le 10 décembre 2025.

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, §2, alinéa 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.
8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.
9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.
10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A que la demande ne concerne qu'une relation de travail entre deux sociétés, la société X et la future société de management de Monsieur Z.
11. La demande n'est en principe pas recevable.
12. Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Monsieur Z a été occupé, lors du traitement de la demande, comme travailleur salarié pour le groupe X alors que ce dernier va commencer à collaborer par le prisme de sa future société de management avec la société X (envisagé à partir du 1er janvier 2026).
13. Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre Monsieur Z et la société X. Un employeur et un travailleur peuvent, après la fin d'un contrat de travail, conclure une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante. Cela suppose toutefois que l'intention réelle soit effectivement que l'ancien travailleur commence dès lors à travailler en tant qu'indépendant. Cela doit également ressortir de la manière dont la relation de travail est exécutée (à partir de ce moment).

Les éléments propres à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris et ne peuvent être présents dans la collaboration indépendante. Il s'agit notamment des éléments caractéristiques en matière d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi qu'en matière de contrôle de ceux-ci (voir pour ces critères l'article 333, §1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ce qui précède n'exclut toutefois pas que des éléments qui ne sont pas caractéristiques d'un lien de subordination puissent être et rester présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans l'exécution du contrat de collaboration indépendante.

La prolongation ou le renouvellement d'une relation de travail existante par la conclusion d'un contrat de collaboration indépendante après un contrat de travail, sans que l'exécution de la relation de travail n'entraîne de modification juridique et/ou factuelle de la relation entre les parties, et donc en réalité dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale, équivaut également à une simulation d'une collaboration indépendante.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la future société de management de Monsieur Z apparaît dans la convention de service de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Monsieur Z (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par la convention de service.

14. Sur base des informations transmises par les demandeurs, le comité exécutif informel (COMEX) du groupe X est composé des fonctions-clés du groupe X. Le COMEX fonctionne comme un organe de décision exécutif collégial, avec des membres disposant d'une autonomie opérationnelle presque totale dans leurs domaines de prédilection respectifs. Les membres du COMEX se voient déléguer des pouvoirs importants, lesquels font l'objet d'une publication au Moniteur belge.

Le groupe X a mis en place une structure de gouvernance moniste (conseil d'administration). Le conseil d'administration est le décideur stratégique du groupe X mais n'exerce pas de rôle opérationnel. Il est assez loin des opérations quotidiennes du groupe X.

Monsieur Z exerce actuellement la fonction de Group Procurement & Supply Chain Director dans le cadre d'un contrat de travail. En cette qualité, il est responsable des achats et de la chaîne d'approvisionnement pour l'ensemble du groupe X.

Les demandeurs et Monsieur Z souhaitent toutefois cesser leur collaboration salariée, pour s'orienter vers une collaboration indépendante (via la future société de management de Monsieur Z). L'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX, et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique. A l'heure actuelle, seul le CEO du groupe X fournit ses services dans le cadre d'une relation de travail indépendante, via sa société de services. Les autres membres du COMEX sont actuellement des employés de la société X ou de ses filiales alors qu'ils exercent pourtant des fonctions dites « groupe ».

15. Au regard de la demande particulière qu'il lui est soumise, la Commission a souhaité tout d'abord examiner le mode d'administration ainsi que le mode de délégation à la gestion journalière (via son comité exécutif informel, le COMEX) prévues par la société X (société anonyme moniste).

L'organe d'administration d'une société gérée de manière moniste, est le conseil d'administration composé d'administrateurs. Ces derniers sont présumés être des indépendants :

« La société est administrée par un organe d'administration collégial, appelé conseil d'administration, qui compte au moins trois administrateurs, personnes physiques ou morales. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, CSA) ;

« Les administrateurs ne peuvent, en cette qualité, être liés à la société par un contrat de travail. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 3, CSA) ».

Le conseil d'administration d'une société anonyme peut confier la gestion journalière soit, à des administrateurs. Dans un tel cas, ces derniers sont des mandataires siégeant dans le conseil d'administration et sont parallèlement des administrateurs délégués (art. 7 : 93, §2¹⁸ et 7 : 94¹⁹).

Soit, il peut déléguer la gestion journalière à des personnes salariées (prestant donc sous contrat de travail). En effet, le CSA n'interdit pas de déléguer la gestion journalière à des salariés (pas de présomption spécifique dans l'article 7 : 121 CSA²⁰).

Soit, à des travailleurs indépendants externes dans le cadre de conventions d'entreprise de management. Ces personnes sont donc externes à la société et à son conseil d'administration (l'article 7 : 121 CSA donne une totale liberté à ce propos). Ce dernier cas de figure semble être la situation future des

18 Art. 7 : 93, § 2 CSA : « Le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers, en ce compris la représentation en justice. Sans préjudice de l'article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, les statuts peuvent prévoir que la société est représentée par un ou plusieurs administrateurs, agissant seuls ou conjointement. Cette clause de représentation est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18.

Les statuts peuvent apporter des restrictions à ce pouvoir de représentation. Ces restrictions ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées. Il en va de même pour une répartition des tâches entre les administrateurs ayant le pouvoir de représentation. »

19 Art. 7 : 94 CSA : « La société est liée par les actes accomplis par le conseil d'administration, par les administrateurs et par les délégués à la gestion journalière qui, conformément à l'article 7:93, § 2, ont le pouvoir de la représenter même si ces actes excèdent son objet, à moins que la société ne prouve que le tiers en avait connaissance ou qu'il ne pouvait l'ignorer, compte tenu des circonstances, sans que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. »

20 Art. 7 : 121 CSA : « Le conseil d'administration, l'administrateur unique ou, dans la structure duale le conseil de direction, peut charger une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégialement, de la gestion journalière de la société, ainsi que de la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion. L'organe d'administration qui a désigné l'organe de gestion journalière est chargé de la surveillance de celui-ci.

La gestion journalière de la société comprend tous les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société ainsi que les actes et les décisions qui en raison de l'intérêt mineur qu'ils représentent ou en raison de leur caractère urgent ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration, de l'administrateur unique ou du conseil de direction.

La disposition selon laquelle la gestion journalière est confiée à une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégialement, est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18. Les restrictions apportées au pouvoir de représentation de l'organe de gestion journalière ne sont toutefois pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées.

Dans une société cotée, les articles 7:90, 7:91 et 7:92 s'appliquent par analogie à chaque membre de l'organe de gestion journalière et aux autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3.

Les délégués à la gestion journalière et les autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, de sociétés cotées et d'entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, ne peuvent se trouver dans l'un des cas prévus à l'article 20 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit. »

membres du COMEX, à l'exception de Monsieur B, associé majoritaire siégeant également dans le conseil d'administration.

Le CSA semble en effet laisser une grande liberté en matière de délégation à la gestion journalière.

Il peut donc être considéré que les membres du COMEX puissent prêter sous le statut de travailleur indépendant, pour autant que :

- l'acte constitutif permettent la délégation de pouvoir par le conseil d'administration ;
- que cette délégation n'excède pas ce qui est autorisé par les statuts ;
- enfin, que la preuve soit apportée qu'ils ne sont pas sous lien de subordination.

Concernant le lien de subordination, à titre d'exemple, la Cour du travail de Bruxelles a considéré dans un arrêt du 19 janvier 2021 qu'un administrateur délégué à la gestion journalière pouvait être considéré comme un employé si un lien de subordination existait.²¹

La Cour a estimé que d'une part, l'administrateur délégué à la gestion journalière qui demande l'autorisation à d'autres administrateurs avant d'agir y compris lorsque cela relève de ses compétences (par exemple, les factures à payer, la gestion du personnel, les actions en justice...), est sous lien de subordination.

D'autre part, lesdits administrateurs qui lui répondent par l'affirmative ou la négative, sans lui mentionner qu'une telle demande n'est pas nécessaire, permet également de considérer qu'il existe un lien de subordination.

En conséquence, la Cour estime que l'administrateur délégué à la gestion journalière agissait sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques.

En outre, le fait que l'administrateur délégué à la gestion journalière n'ait pas une liberté importante dans la gestion de ses horaires de travail a conforté la Cour dans sa décision.

La Cour a donc retenu la requalification en contrat de travail pour la relation entre l'administrateur délégué à la gestion journalière et la société qui l'employait.

En conclusion, pour ce qui concerne le COMEX, la manière dont le conseil d'administration pourra exercer son contrôle sur cet organe semble déterminant.

De plus, le conseil d'administration de la société X peut valablement déléguer la gestion journalière de la société au COMEX.

La qualité d'indépendant des membres du COMEX anciennement salariés, dépendrait principalement dans les faits, de leur liberté d'action sans devoir demander l'autorisation préalable du conseil d'administration.

16. Dans les faits, sur base des règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration de la société X ainsi que de la Charte de gouvernance d'entreprise de la société X en cours de révision et des statuts de la société X transmis par la partie demanderesse, la Commission peut indiquer ce qui suit.

La dernière version des statuts de la société X prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de déléguer la gestion journalière de la société X à une ou plusieurs personnes (article 12, al. 2). Les statuts ne consacrent toutefois pas de délégation de compétences au profit du COMEX en tant que tel. Le COMEX n'est pas, à l'heure actuelle, un organe formel, plutôt un groupe informel reprenant les décideurs-clés au sein du groupe. En pratique, le conseil d'administration a déjà octroyé des délégations spécifiques à plusieurs membres du COMEX, dans des domaines financiers, contractuels, ressources humaines, fiscaux ou encore organisationnels, lesquelles font l'objet d'une publication au Moniteur belge. Ces décisions constituent la base de leur pouvoir de décision individuel, et sont amenées à perdurer. La société X délèguera à l'avenir la gestion journalière à chacun des membres du COMEX qui, avec le CEO, formeront un collège de délégués à la gestion journalière.

²¹ Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2021, R.G. 2018/AB/21, www.terralaboris.be.

La nouvelle version du règlement d'ordre intérieur du COMEX en cours de révision fait explicitement référence à la délégation de la gestion journalière et organise un mode de fonctionnement collégial pour ce qui concerne les discussions relatives à la conduite générale des affaires de la société X. Concernant cette conduite générale des affaires, le consensus constituera la règle générale de prise de décision, la voix prépondérante du CEO n'intervenant que pour éviter les situations de blocage. Chaque membre du COMEX conserve par ailleurs son pouvoir de décision individuel dans les domaines relevant de sa compétence, sur la base des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet.

Le conseil d'administration est présidé par Monsieur C, agissant via sa société personnelle (administrateur indépendant). Ce conseil d'administration compte également 4 administrateurs indépendants (sur un total de 7 administrateurs), non liés à la famille B ou tout autre actionnaire.

En ce qui concerne le rôle du conseil d'administration, les documents de gouvernance existants établissent une distinction nette entre les missions du conseil d'administration et celles du COMEX. Le conseil d'administration exerce un rôle principalement politique, stratégique au sens large, et de supervision. Il définit les orientations générales de la société X, approuve les plans opérationnels élaborés par le COMEX et supervise leur exécution, comme décrit dans les règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration ainsi que dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Le COMEX intervient davantage au niveau opérationnel et dans l'exécution. Il prépare les dossiers soumis au conseil d'administration, met en œuvre les décisions du conseil d'administration et assure la conduite quotidienne élargie des activités de la société X.

Le conseil d'administration conserve la prééminence en matière de politique générale et de supervision, tandis que le COMEX exerce des responsabilités opérationnelles. La future version du règlement d'ordre intérieur précisera encore cette articulation.

Il est prévu qu'en cas d'absence prolongée d'un membre du COMEX (maladie, vacances, etc.), le CEO ou un mandataire spécialement désigné par lui peut exercer, à titre temporaire, les pouvoirs délégués au membre concerné. Cette règle n'est pas issue du règlement d'ordre intérieur, mais des délégations formelles adoptées par le conseil d'administration, qui permettent la délégation des pouvoirs de certains membres du COMEX à d'autres.

Dans le modèle de règlement d'ordre intérieur révisé :

- les décisions relevant du périmètre collectif du COMEX seront prises de manière collégiale (conduite générale des affaires de la société X).
- certaines matières demeureront de la compétence individuelle des membres du COMEX, dans les limites des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet (et déjà publiés au Moniteur). Cette compétence individuelle a pour objectif de permettre une prise de décision efficace dans les limites des pouvoirs délégués. En pratique, la majorité des décisions relatives aux différents domaines d'expertise des membres du COMEX sont prises de manière individuelle par les membres du COMEX sans contrôle spécifique exercé par le CEO ou le COMEX.

17. La Commission exprime cependant des inquiétudes quant au rôle de Monsieur B, CEO du groupe X, au sein du COMEX en cas de désaccord entre ses membres. Sur bases des informations transmises par les demandeurs, ceux-ci n'ont pas été en mesure de démontrer à la Commission de manière suffisante et concrète que la prise de décision au sein du COMEX s'effectue réellement de manière collégiale. Un doute persiste sur le risque d'une collégialité théorique et de façade des décisions prises au sein du COMEX, en particulier en cas de désaccord entre ses membres. La Commission insiste dès lors sur la nécessité de collégialité réelle des décisions prises au sein du COMEX.

18. Concernant l'examen des critères au sein de l'article 333, § 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, il résulte du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A, qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant.

Au travers de sa société, Monsieur Z s'occupera de reprendre ses tâches de Group Procurement & Supply Chain Director au sein du COMEX de la société X pour une période d'au moins 215 jours de travail à temps plein par an²². La comparaison entre le contrat de travail avec le projet de convention de service n'a pas permis de vérifier si les activités exercées par Monsieur Z au sein de sa future société de management seraient différentes de celles qu'il exécute en tant que travailleur salarié au regard du manque de description de fonction. Lors de leur audition, Madame Y et de Me A ont toutefois indiqué que l'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX (dont Monsieur Z), et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique.

Il peut être toutefois indiqué que l'organisation du travail est prévue comme suit : la société de services de Monsieur Z sera libre de choisir son lieu de travail, sous réserve de la présence de Monsieur Z dans les bureaux de la société X ou de ses filiales à des fins de bonne coordination ou en vue de participer à des réunions. La société de services de Monsieur Z (et Monsieur Z lui-même) ne recevra (recevront) aucune instruction caractéristique d'une relation de travail salariée, mais pourra (pourront) recevoir des directives générales sur la manière d'exécuter les services pour la bonne organisation de l'exécution des tâches contractuelles (par exemple : communication de la stratégie et des priorités de la société X fixées par son conseil d'administration, son CEO, ou le COMEX lui-même). La société de services de Monsieur Z utilisera son propre matériel, qu'elle choisira en toute autonomie, sous réserve de l'utilisation du réseau/matériel informatique de la société X pour des raisons de sécurité de l'information (laptop). Un bureau sera néanmoins mis à la disposition de Monsieur Z dans les locaux de la société X pour des raisons purement organisationnelles (place volante dans un paysager). Les larges pouvoirs de gestion formellement délégués et publiés au Moniteur belge continueront de l'être dans le cadre de la nouvelle relation contractuelle envisagée. La société de services de Monsieur Z ne sera pas incluse dans le système d'évaluation de la société X et applicable à son personnel. Si les parties pourront bien entendu échanger sur la réalisation de résultats, il ne s'agira en aucun cas d'une évaluation à proprement parler. Les politiques de la société X applicables à son personnel ne seront pas applicables à (la société de services de) Monsieur Z, à l'exception du « dealing code » de la société X. L'application de ce code résulte de la réglementation financière applicable à la société X (société cotée).

Monsieur Z pourra organiser son temps de travail librement : (La société de services de) Monsieur Z n'aura pas l'obligation de demander l'approbation de ses absences ou de les justifier. Ces absences seront néanmoins informellement communiquées pour des raisons de bonne organisation (pas d'enregistrement des absences dans des systèmes liés à la gestion des ressources humaines). La société de services de Monsieur Z ne sera pas astreinte au respect d'un horaire de travail, ni à l'obligation de justifier sa présence (pointage ou toute autre forme de contrôle du temps de travail).

19. En l'espèce, au vu des éléments mentionnés dans le formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A concernant le contexte entourant la relation de travail, sous réserve de la mention au point 17, la Commission conclut que la future société de management de Monsieur Z n'est pas un montage fictif destiné à dissimuler une relation de travail entre Monsieur Z et la société X.

Dans le cadre de la collaboration entre la future société de management de Monsieur Z et la société X, il n'y aura pas, sur la base des informations disponibles, de relation de travail directe entre Monsieur Z et la société X.

20. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

²² Article 3.2. du projet de Convention de service.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Stephane SCHÜTZ, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité sociale, Direction générale Expertise Juridique, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix que Monsieur Z fournit des prestations de travail pour la société X en tant qu'indépendant au nom et pour le compte de sa future société de management sous réserve des mentions aux points 17 et 20 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance électronique du 19/12/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.25. Dossier n° 317 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)

Dossier n°: 317 – FR – 2025/08/25

Demande unilatérale

Partie demanderesse : société X, représentée par Y (Chief People Officer) et conseillée par Me A

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 25 août 2025, par l’intermédiaire de Me A, conseil de la société X, cette dernière, représentée par sa Chief People Officer, Madame Y, a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations en tant que Chief People Officer effectuées par Madame Y elle-même en tant qu’indépendante par le prisme de sa future société de management, auprès de la société X. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Un document explicatif sur la demande ;
- Le projet de convention de services (FR) ;
- Le projet de convention de services (NL).

2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 octobre 2025. Madame Y et Me A ont été entendus lors de cette séance. Lors de cette séance, des informations complémentaires ont été demandées. Les informations complémentaires ont été reçues le 7 novembre 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a de nouveau traité la demande lors des séances du 25 novembre 2025 et du 4 décembre 2025. Madame Y et Me A n’ont pas été entendus lors de ces séances. Suite à ces séances, de nouvelles informations complémentaires ont été demandées et reçues le 10 décembre 2025.

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, §2, alinéa 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.

9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.

10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A que la demande ne concerne qu'une relation de travail entre deux sociétés, la société X et la future société de management de Madame Y.

11. La demande n'est en principe pas recevable.

12. Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Madame Y a été occupée, lors du traitement de la demande, comme travailleuse salariée pour le groupe X alors que cette dernière va commencer à collaborer par le prisme de sa future société de management avec la société X (envisagé à partir du 1er janvier 2026).

13. Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre Madame Y et la société X. Un employeur et un travailleur peuvent, après la fin d'un contrat de travail, conclure une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante. Cela suppose toutefois que l'intention réelle soit effectivement que l'ancien travailleur commence dès lors à travailler en tant qu'indépendant. Cela doit également ressortir de la manière dont la relation de travail est exécutée (à partir de ce moment).

Les éléments propres à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris et ne peuvent être présents dans la collaboration indépendante. Il s'agit notamment des éléments caractéristiques en matière d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi qu'en matière de contrôle de ceux-ci (voir pour ces critères l'article 333, §1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ce qui précède n'exclut toutefois pas que des éléments qui ne sont pas caractéristiques d'un lien de subordination puissent être et rester présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans l'exécution du contrat de collaboration indépendante.

La prolongation ou le renouvellement d'une relation de travail existante par la conclusion d'un contrat de collaboration indépendante après un contrat de travail, sans que l'exécution de la relation de travail n'entraîne de modification juridique et/ou factuelle de la relation entre les parties, et donc en réalité dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale, équivaut également à une simulation d'une collaboration indépendante.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la future société de management de Madame Y apparaît dans la convention de service de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Madame Y (personne physique) la véritable titulaire des droits et obligations prévus par la convention de service.

14. Sur base des informations transmises par les demandeurs, le comité exécutif informel (COMEX) du groupe X est composé des fonctions-clés du groupe X. Le COMEX fonctionne comme un organe de décision exécutif collégial, avec des membres disposant d'une autonomie opérationnelle presque totale dans leurs domaines de prédilection respectifs. Les membres du COMEX se voient déléguer des pouvoirs

importants, lesquels font l'objet d'une publication au Moniteur belge.

Le groupe X a mis en place une structure de gouvernance moniste (conseil d'administration). Le conseil d'administration est le décideur stratégique du groupe X mais n'exerce pas de rôle opérationnel. Il est assez loin des opérations quotidiennes du groupe X.

Madame Y exerce actuellement la fonction de Chief People Officer dans le cadre d'un contrat de travail. En cette qualité, elle assume la direction des ressources humaines de l'ensemble du groupe X.

Les demandeurs et Madame Y souhaitent toutefois cesser leur collaboration salariée, pour s'orienter vers une collaboration indépendante (via la future société de management de Madame Y). L'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX, et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique. A l'heure actuelle, seul le CEO du groupe X fournit ses services dans le cadre d'une relation de travail indépendante, via sa société de services. Les autres membres du COMEX sont actuellement des employés de la société X ou de ses filiales alors qu'ils exercent pourtant des fonctions dites « groupe ».

15. Au regard de la demande particulière qu'il lui est soumise, la Commission a souhaité tout d'abord examiner le mode d'administration ainsi que le mode de délégation à la gestion journalière (via son comité exécutif informel, le COMEX) prévues par la société X (société anonyme moniste).

L'organe d'administration d'une société gérée de manière moniste, est le conseil d'administration composé d'administrateurs. Ces derniers sont présumés être des indépendants :

« La société est administrée par un organe d'administration collégial, appelé conseil d'administration, qui compte au moins trois administrateurs, personnes physiques ou morales. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, CSA) ;

« Les administrateurs ne peuvent, en cette qualité, être liés à la société par un contrat de travail. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 3, CSA) ».

Le conseil d'administration d'une société anonyme peut confier la gestion journalière soit, à des administrateurs. Dans un tel cas, ces derniers sont des mandataires siégeant dans le conseil d'administration et sont parallèlement des administrateurs délégués (art. 7 : 93, §2²³ et 7 : 94²⁴).

Soit, il peut déléguer la gestion journalière à des personnes salariées (prestant donc sous contrat de travail). En effet, le CSA n'interdit pas de déléguer la gestion journalière à des salariés (pas de présomption spécifique dans l'article 7 : 121 CSA²⁵).

23 Art. 7 : 93, § 2 CSA : « Le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers, en ce compris la représentation en justice. Sans préjudice de l'article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, les statuts peuvent prévoir que la société est représentée par un ou plusieurs administrateurs, agissant seuls ou conjointement. Cette clause de représentation est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18. Les statuts peuvent apporter des restrictions à ce pouvoir de représentation. Ces restrictions ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées. Il en va de même pour une répartition des tâches entre les administrateurs ayant le pouvoir de représentation. »

24 Art. 7 : 94 CSA : « La société est liée par les actes accomplis par le conseil d'administration, par les administrateurs et par les délégués à la gestion journalière qui, conformément à l'article 7:93, § 2, ont le pouvoir de la représenter même si ces actes excèdent son objet, à moins que la société ne prouve que le tiers en avait connaissance ou qu'il ne pouvait l'ignorer, compte tenu des circonstances, sans que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. »

25 Art. 7 : 121 CSA : « Le conseil d'administration, l'administrateur unique ou, dans la structure duale le conseil de direction, peut charger une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, de la gestion journalière de la société, ainsi que de la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion. L'organe d'administration qui a désigné l'organe de gestion journalière est chargé de la surveillance de celui-ci.

La gestion journalière de la société comprend tous les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société ainsi que les actes et les décisions qui en raison de l'intérêt mineur qu'ils représentent ou en raison de leur caractère urgent ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration, de l'administrateur unique ou du conseil de direction.

La disposition selon laquelle la gestion journalière est confiée à une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18. Les restrictions apportées au pouvoir de représentation de l'organe de gestion journalière ne sont toutefois pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées.

Dans une société cotée, les articles 7:90, 7:91 et 7:92 s'appliquent par analogie à chaque membre de l'organe de gestion journalière et aux autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3.

Les délégués à la gestion journalière et les autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, de sociétés cotées et d'entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, ne peuvent se trouver dans l'un des cas prévus à l'article 20 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit. »

Soit, à des travailleurs indépendants externes dans le cadre de conventions d'entreprise de management. Ces personnes sont donc externes à la société et à son conseil d'administration (l'article 7 : 121 CSA donne une totale liberté à ce propos). Ce dernier cas de figure semble être la situation future des membres du COMEX, à l'exception de Monsieur B, associé majoritaire siégeant également dans le conseil d'administration.

Le CSA semble en effet laisser une grande liberté en matière de délégation à la gestion journalière.

Il peut donc être considéré que les membres du COMEX puissent prêter sous le statut de travailleur indépendant, pour autant que :

- l'acte constitutif permettent la délégation de pouvoir par le conseil d'administration ;
- que cette délégation n'excède pas ce qui est autorisé par les statuts ;
- enfin, que la preuve soit apportée qu'ils ne sont pas sous lien de subordination.

Concernant le lien de subordination, à titre d'exemple, la Cour du travail de Bruxelles a considéré dans un arrêt du 19 janvier 2021 qu'un administrateur délégué à la gestion journalière pouvait être considéré comme un employé si un lien de subordination existait.²⁶

La Cour a estimé que d'une part, l'administrateur délégué à la gestion journalière qui demande l'autorisation à d'autres administrateurs avant d'agir y compris lorsque cela relève de ses compétences (par exemple, les factures à payer, la gestion du personnel, les actions en justice...), est sous lien de subordination.

D'autre part, lesdits administrateurs qui lui répondent par l'affirmative ou la négative, sans lui mentionner qu'une telle demande n'est pas nécessaire, permet également de considérer qu'il existe un lien de subordination.

En conséquence, la Cour estime que l'administrateur délégué à la gestion journalière agissait sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques.

En outre, le fait que l'administrateur délégué à la gestion journalière n'ait pas une liberté importante dans la gestion de ses horaires de travail a conforté la Cour dans sa décision.

La Cour a donc retenu la requalification en contrat de travail pour la relation entre l'administrateur délégué à la gestion journalière et la société qui l'employait.

En conclusion, pour ce qui concerne le COMEX, la manière dont le conseil d'administration pourra exercer son contrôle sur cet organe semble déterminant.

De plus, le conseil d'administration de la société X peut valablement déléguer la gestion journalière de la société au COMEX.

La qualité d'indépendant des membres du COMEX anciennement salariés, dépendrait principalement dans les faits, de leur liberté d'action sans devoir demander l'autorisation préalable du conseil d'administration.

16. Dans les faits, sur base des règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration de la société X ainsi que de la Charte de gouvernance d'entreprise de la société X en cours de révision et des statuts de la société X transmis par la partie demanderesse, la Commission peut indiquer ce qui suit.

La dernière version des statuts de la société X prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de déléguer la gestion journalière de la société X à une ou plusieurs personnes (article 12, al. 2). Les statuts ne consacrent toutefois pas de délégation de compétences au profit du COMEX en tant que tel. Le COMEX n'est pas, à l'heure actuelle, un organe formel, plutôt un groupe informel reprenant les décideurs-clés au sein du groupe. En pratique, le conseil d'administration a déjà octroyé des délégations spécifiques à plusieurs membres du COMEX, dans des domaines financiers, contractuels, ressources humaines, fiscaux

²⁶ Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2021, R.G. 2018/AB/21, www.terralaboris.be.

ou encore organisationnels, lesquelles font l'objet d'une publication au Moniteur belge. Ces décisions constituent la base de leur pouvoir de décision individuel, et sont amenées à perdurer. La société X délèguera à l'avenir la gestion journalière à chacun des membres du COMEX qui, avec le CEO, formeront un collège de délégués à la gestion journalière.

La nouvelle version du règlement d'ordre intérieur du COMEX en cours de révision fait explicitement référence à la délégation de la gestion journalière et organise un mode de fonctionnement collégial pour ce qui concerne les discussions relatives à la conduite générale des affaires de la société X. Concernant cette conduite générale des affaires, le consensus constituera la règle générale de prise de décision, la voix prépondérante du CEO n'intervenant que pour éviter les situations de blocage. Chaque membre du COMEX conserve par ailleurs son pouvoir de décision individuel dans les domaines relevant de sa compétence, sur la base des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet.

Le conseil d'administration est présidé par Monsieur C, agissant via sa société personnelle (administrateur indépendant). Ce conseil d'administration compte également 4 administrateurs indépendants (sur un total de 7 administrateurs), non liés à la famille B ou tout autre actionnaire.

En ce qui concerne le rôle du conseil d'administration, les documents de gouvernance existants établissent une distinction nette entre les missions du conseil d'administration et celles du COMEX. Le conseil d'administration exerce un rôle principalement politique, stratégique au sens large, et de supervision. Il définit les orientations générales de la société X, approuve les plans opérationnels élaborés par le COMEX et supervise leur exécution, comme décrit dans les règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration ainsi que dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Le COMEX intervient davantage au niveau opérationnel et dans l'exécution. Il prépare les dossiers soumis au conseil d'administration, met en œuvre les décisions du conseil d'administration et assure la conduite quotidienne élargie des activités de la société X.

Le conseil d'administration conserve la prééminence en matière de politique générale et de supervision, tandis que le COMEX exerce des responsabilités opérationnelles. La future version du règlement d'ordre intérieur précisera encore cette articulation.

Il est prévu qu'en cas d'absence prolongée d'un membre du COMEX (maladie, vacances, etc.), le CEO ou un mandataire spécialement désigné par lui peut exercer, à titre temporaire, les pouvoirs délégués au membre concerné. Cette règle n'est pas issue du règlement d'ordre intérieur, mais des délégations formelles adoptées par le conseil d'administration, qui permettent la délégation des pouvoirs de certains membres du COMEX à d'autres.

Dans le modèle de règlement d'ordre intérieur révisé :

- les décisions relevant du périmètre collectif du COMEX seront prises de manière collégiale (conduite générale des affaires de la société X).
- certaines matières demeureront de la compétence individuelle des membres du COMEX, dans les limites des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet (et déjà publiés au Moniteur). Cette compétence individuelle a pour objectif de permettre une prise de décision efficace dans les limites des pouvoirs délégués. En pratique, la majorité des décisions relatives aux différents domaines d'expertise des membres du COMEX sont prises de manière individuelle par les membres du COMEX sans contrôle spécifique exercé par le CEO ou le COMEX.

17. La Commission exprime cependant des inquiétudes quant au rôle de Monsieur B, CEO du groupe X, au sein du COMEX en cas de désaccord entre ses membres. Sur bases des informations transmises par les demandeurs, ceux-ci n'ont pas été en mesure de démontrer à la Commission de manière suffisante et concrète que la prise de décision au sein du COMEX s'effectue réellement de manière collégiale. Un doute persiste sur le risque d'une collégialité théorique et de façade des décisions prises au sein du COMEX, en particulier en cas de désaccord entre ses membres. La Commission insiste dès lors sur la nécessité de collégialité réelle des décisions prises au sein du COMEX.

18. Concernant l'examen des critères au sein de l'article 333, § 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, il résulte du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de

Madame Y et de Me A, qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant.

Au travers de sa société, Madame Y s'occupera de reprendre ses tâches de Chief People Officer au sein du COMEX de la société X pour une période d'au moins 215 jours de travail à temps plein par an²⁷. La comparaison entre le contrat de travail avec le projet de convention de service n'a pas permis de vérifier si les activités exercées par Madame Y au sein de sa future société de management seraient différentes de celles qu'elle exécute en tant que travailleuse salariée au regard du manque de description de fonction. Lors de leur audition, Madame Y et de Me A ont toutefois indiqué que l'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX (dont Madame Y), et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique.

Il peut être toutefois indiqué que l'organisation du travail est prévue comme suit : la société de services de Madame Y sera libre de choisir son lieu de travail, sous réserve de la présence de Madame Y dans les bureaux de la société X ou de ses filiales à des fins de bonne coordination ou en vue de participer à des réunions. La société de services de Madame Y (et Madame Y elle-même) ne recevra (recevront) aucune instruction caractéristique d'une relation de travail salariée, mais pourra (pourront) recevoir des directives générales sur la manière d'exécuter les services pour la bonne organisation de l'exécution des tâches contractuelles (par exemple : communication de la stratégie et des priorités de la société X fixées par son conseil d'administration, son CEO, ou le COMEX lui-même). La société de services de Madame Y utilisera son propre matériel, qu'elle choisira en toute autonomie, sous réserve de l'utilisation du réseau/matériel informatique de la société X pour des raisons de sécurité de l'information (laptop). Un bureau sera néanmoins mis à la disposition de Madame Y dans les locaux de la société X pour des raisons purement organisationnelles (place volante dans un paysager). Les larges pouvoirs de gestion formellement délégués et publiés au Moniteur belge continueront de l'être dans le cadre de la nouvelle relation contractuelle envisagée. La société de services de Madame Y ne sera pas incluse dans le système d'évaluation de la société X et applicable à son personnel. Si les parties pourront bien entendu échanger sur la réalisation de résultats, il ne s'agira en aucun cas d'une évaluation à proprement parler. Les politiques de la société X applicables à son personnel ne seront pas applicables à (la société de services de) Madame Y, à l'exception du « dealing code » de la société X. L'application de ce code résulte de la réglementation financière applicable à la société X (société cotée).

Madame Y pourra organiser son temps de travail librement : (La société de services de) Madame Y n'aura pas l'obligation de demander l'approbation de ses absences ou de les justifier. Ces absences seront néanmoins informellement communiquées pour des raisons de bonne organisation (pas d'enregistrement des absences dans des systèmes liés à la gestion des ressources humaines). La société de services de Madame Y ne sera pas astreinte au respect d'un horaire de travail, ni à l'obligation de justifier sa présence (pointage ou toute autre forme de contrôle du temps de travail).

19. La Commission exprime cependant des inquiétudes quant au fait que Madame Y agisse en tant que signataire pour les deux parties à savoir elle-même pour sa future société de management et en tant que représentante de X. La Commission insiste dès lors sur la nécessité qu'un autre représentant de la société X agisse concernant la future relation entre la future société de management de Madame Y et la société X.

20. En l'espèce, au vu des éléments mentionnés dans le formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A concernant le contexte entourant la relation de travail, sous réserve des mentions aux points 17 et 19, la Commission conclut que la future société de management de Madame Y n'est pas un montage fictif destiné à dissimuler une relation de travail entre Madame Y et la société X.

Dans le cadre de la collaboration entre la future société de management de Madame Y et la société X, il n'y aura pas, sur la base des informations disponibles, de relation de travail directe entre Madame Y et la société X.

²⁷ Article 3.2. du projet de Convention de service.

21. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Stephane SCHÜTZ, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité sociale, Direction générale Expertise Juridique, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix que Madame Y fournit des prestations de travail pour la société X en tant qu'indépendante au nom et pour le compte de sa future société de management sous réserve des mentions aux points 17, 19 et 21 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance électronique du 19/12/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.26. Dossier n° 318 – Secteur d’activité : Commerce de gros de boissons, assortiment général (NACEBEL 46.349)

Dossier n°: 318 – FR – 2025/08/25

Demande unilatérale

Partie demanderesse : société X, représentée par Y (Chief People Officer) et conseillée par Me A

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 25 août 2025, par l’intermédiaire de Me A, conseil de la société X, cette dernière, représentée par sa Chief People Officer, Madame Y, a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les prestations en tant que General Manager BeNeFraLux effectuées par Monsieur Z en tant qu’indépendant par le prisme de sa future société de management, auprès de la société X. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Un document explicatif sur la demande ;
- Le projet de convention de services (FR) ;
- Le projet de convention de services (NL).

2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 octobre 2025. Madame Y et Me A ont été entendus lors de cette séance. Lors de cette séance, des informations complémentaires ont été demandées. Les informations complémentaires ont été reçues le 7 novembre 2025. Suite aux informations complémentaires reçues, la Commission a de nouveau traité la demande lors des séances du 25 novembre 2025 et du 4 décembre 2025. Madame Y et Me A n’ont pas été entendus lors de ces séances. Suite à ces séances, de nouvelles informations complémentaires ont été demandées et reçues le 10 décembre 2025.

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, §2, alinéa 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. Les requérants déclarent, dans le formulaire de demande, qu'ils ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.
8. La mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique.
9. La décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur.
10. La Commission constate, sur base du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A que la demande ne concerne qu'une relation de travail entre deux sociétés, la société X et la future société de management de Monsieur Z.
11. La demande n'est en principe pas recevable.
12. Toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Monsieur Z a été occupé, lors du traitement de la demande, comme travailleur salarié pour le groupe X alors que ce dernier va commencer à collaborer par le prisme de sa future société de management avec la société X (envisagé à partir du 1er janvier 2026).
13. Cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre Monsieur Z et la société X. Un employeur et un travailleur peuvent, après la fin d'un contrat de travail, conclure une nouvelle relation de travail sous la forme d'un contrat de collaboration indépendante. Cela suppose toutefois que l'intention réelle soit effectivement que l'ancien travailleur commence dès lors à travailler en tant qu'indépendant. Cela doit également ressortir de la manière dont la relation de travail est exécutée (à partir de ce moment).

Les éléments propres à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ne peuvent être repris et ne peuvent être présents dans la collaboration indépendante. Il s'agit notamment des éléments caractéristiques en matière d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi qu'en matière de contrôle de ceux-ci (voir pour ces critères l'article 333, §1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

Ce qui précède n'exclut toutefois pas que des éléments qui ne sont pas caractéristiques d'un lien de subordination puissent être et rester présents tant dans l'exécution du contrat de travail que dans l'exécution du contrat de collaboration indépendante.

La prolongation ou le renouvellement d'une relation de travail existante par la conclusion d'un contrat de collaboration indépendante après un contrat de travail, sans que l'exécution de la relation de travail n'entraîne de modification juridique et/ou factuelle de la relation entre les parties, et donc en réalité dans le seul but d'échapper aux effets contraignants de la législation sociale, équivaut également à une simulation d'une collaboration indépendante.

A cette fin, la Commission doit vérifier si la future société de management de Monsieur Z apparaît dans la convention de service de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Monsieur Z (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par la convention de service.

14. Sur base des informations transmises par les demandeurs, le comité exécutif informel (COMEX) du groupe X est composé des fonctions-clés du groupe X. Le COMEX fonctionne comme un organe de décision exécutif collégial, avec des membres disposant d'une autonomie opérationnelle presque totale dans leurs domaines de prédilection respectifs. Les membres du COMEX se voient déléguer des pouvoirs importants, lesquels font l'objet d'une publication au Moniteur belge.

Le groupe X a mis en place une structure de gouvernance moniste (conseil d'administration). Le conseil d'administration est le décideur stratégique du groupe X mais n'exerce pas de rôle opérationnel. Il est assez loin des opérations quotidiennes du groupe X.

Monsieur Z exerce actuellement la fonction de General Manager BeNeFraLux dans le cadre d'un contrat de travail. En cette qualité, il assume la direction générale du groupe X pour les marchés belge, luxembourgeois, néerlandais et français.

Les demandeurs et Monsieur Z souhaitent toutefois cesser leur collaboration salariée, pour s'orienter vers une collaboration indépendante (via la future société de management de Monsieur Z). L'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX, et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique. A l'heure actuelle, seul le CEO du groupe X fournit ses services dans le cadre d'une relation de travail indépendante, via sa société de services. Les autres membres du COMEX sont actuellement des employés de la société X ou de ses filiales alors qu'ils exercent pourtant des fonctions dites « groupe ».

15. Au regard de la demande particulière qu'il lui est soumise, la Commission a souhaité tout d'abord examiner le mode d'administration ainsi que le mode de délégation à la gestion journalière (via son comité exécutif informel, le COMEX) prévues par la société X (société anonyme moniste).

L'organe d'administration d'une société gérée de manière moniste, est le conseil d'administration composé d'administrateurs. Ces derniers sont présumés être des indépendants :

« La société est administrée par un organe d'administration collégial, appelé conseil d'administration, qui compte au moins trois administrateurs, personnes physiques ou morales. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, CSA) ;

« Les administrateurs ne peuvent, en cette qualité, être liés à la société par un contrat de travail. » (Article 7 : 85, § 1er, alinéa 3, CSA) ».

Le conseil d'administration d'une société anonyme peut confier la gestion journalière soit, à des administrateurs. Dans un tel cas, ces derniers sont des mandataires siégeant dans le conseil d'administration et sont parallèlement des administrateurs délégués (art. 7 : 93, §2²⁸ et 7 : 94²⁹).

Soit, il peut déléguer la gestion journalière à des personnes salariées (prestant donc sous contrat de travail). En effet, le CSA n'interdit pas de déléguer la gestion journalière à des salariés (pas de présomption spécifique dans l'article 7 : 121 CSA³⁰).

Soit, à des travailleurs indépendants externes dans le cadre de conventions d'entreprise de management. Ces personnes sont donc externes à la société et à son conseil d'administration (l'article 7 : 121 CSA donne une totale liberté à ce propos). Ce dernier cas de figure semble être la situation future des

28 Art. 7 : 93, § 2 CSA : « Le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers, en ce compris la représentation en justice. Sans préjudice de l'article 7 : 85, § 1er, alinéa 1er, les statuts peuvent prévoir que la société est représentée par un ou plusieurs administrateurs, agissant seuls ou conjointement. Cette clause de représentation est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18.

Les statuts peuvent apporter des restrictions à ce pouvoir de représentation. Ces restrictions ne sont pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées. Il en va de même pour une répartition des tâches entre les administrateurs ayant le pouvoir de représentation. »

29 Art. 7 : 94 CSA : « La société est liée par les actes accomplis par le conseil d'administration, par les administrateurs et par les délégués à la gestion journalière qui, conformément à l'article 7:93, § 2, ont le pouvoir de la représenter même si ces actes excèdent son objet, à moins que la société ne prouve que le tiers en avait connaissance ou qu'il ne pouvait l'ignorer, compte tenu des circonstances, sans que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve. »

30 Art. 7 : 121 CSA : « Le conseil d'administration, l'administrateur unique ou, dans la structure duale le conseil de direction, peut charger une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, de la gestion journalière de la société, ainsi que de la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion. L'organe d'administration qui a désigné l'organe de gestion journalière est chargé de la surveillance de celui-ci.

La gestion journalière de la société comprend tous les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société ainsi que les actes et les décisions qui en raison de l'intérêt mineur qu'ils représentent ou en raison de leur caractère urgent ne justifient pas l'intervention du conseil d'administration, de l'administrateur unique ou du conseil de direction.

La disposition selon laquelle la gestion journalière est confiée à une ou plusieurs personnes, qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement, est opposable aux tiers aux conditions fixées à l'article 2:18. Les restrictions apportées au pouvoir de représentation de l'organe de gestion journalière ne sont toutefois pas opposables aux tiers, même si elles sont publiées.

Dans une société cotée, les articles 7:90, 7:91 et 7:92 s'appliquent par analogie à chaque membre de l'organe de gestion journalière et aux autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3.

Les délégués à la gestion journalière et les autres dirigeants visés à l'article 3:6, § 3, alinéa 3, de sociétés cotées et d'entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, ne peuvent se trouver dans l'un des cas prévus à l'article 20 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit. »

membres du COMEX, à l'exception de Monsieur B, associé majoritaire siégeant également dans le conseil d'administration.

Le CSA semble en effet laisser une grande liberté en matière de délégation à la gestion journalière.

Il peut donc être considéré que les membres du COMEX puissent prêter sous le statut de travailleur indépendant, pour autant que :

- l'acte constitutif permettent la délégation de pouvoir par le conseil d'administration ;
- que cette délégation n'excède pas ce qui est autorisé par les statuts ;
- enfin, que la preuve soit apportée qu'ils ne sont pas sous lien de subordination.

Concernant le lien de subordination, à titre d'exemple, la Cour du travail de Bruxelles a considéré dans un arrêt du 19 janvier 2021 qu'un administrateur délégué à la gestion journalière pouvait être considéré comme un employé si un lien de subordination existait.³¹

La Cour a estimé que d'une part, l'administrateur délégué à la gestion journalière qui demande l'autorisation à d'autres administrateurs avant d'agir y compris lorsque cela relève de ses compétences (par exemple, les factures à payer, la gestion du personnel, les actions en justice...), est sous lien de subordination.

D'autre part, lesdits administrateurs qui lui répondent par l'affirmative ou la négative, sans lui mentionner qu'une telle demande n'est pas nécessaire, permet également de considérer qu'il existe un lien de subordination.

En conséquence, la Cour estime que l'administrateur délégué à la gestion journalière agissait sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques.

En outre, le fait que l'administrateur délégué à la gestion journalière n'ait pas une liberté importante dans la gestion de ses horaires de travail a conforté la Cour dans sa décision.

La Cour a donc retenu la requalification en contrat de travail pour la relation entre l'administrateur délégué à la gestion journalière et la société qui l'employait.

En conclusion, pour ce qui concerne le COMEX, la manière dont le conseil d'administration pourra exercer son contrôle sur cet organe semble déterminant.

De plus, le conseil d'administration de la société X peut valablement déléguer la gestion journalière de la société au COMEX.

La qualité d'indépendant des membres du COMEX anciennement salariés, dépendrait principalement dans les faits, de leur liberté d'action sans devoir demander l'autorisation préalable du conseil d'administration.

16. Dans les faits, sur base des règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration de la société X ainsi que de la Charte de gouvernance d'entreprise de la société X en cours de révision et des statuts de la société X transmis par la partie demanderesse, la Commission peut indiquer ce qui suit.

La dernière version des statuts de la société X prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de déléguer la gestion journalière de la société X à une ou plusieurs personnes (article 12, al. 2). Les statuts ne consacrent toutefois pas de délégation de compétences au profit du COMEX en tant que tel. Le COMEX n'est pas, à l'heure actuelle, un organe formel, plutôt un groupe informel reprenant les décideurs-clés au sein du groupe. En pratique, le conseil d'administration a déjà octroyé des délégations spécifiques à plusieurs membres du COMEX, dans des domaines financiers, contractuels, ressources humaines, fiscaux ou encore organisationnels, lesquelles font l'objet d'une publication au Moniteur belge. Ces décisions constituent la base de leur pouvoir de décision individuel, et sont amenées à perdurer. La société X délèguera à l'avenir la gestion journalière à chacun des membres du COMEX qui, avec le CEO, formeront un collège de délégués à la gestion journalière.

³¹ Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2021, R.G. 2018/AB/21, www.terralaboris.be.

La nouvelle version du règlement d'ordre intérieur du COMEX en cours de révision fait explicitement référence à la délégation de la gestion journalière et organise un mode de fonctionnement collégial pour ce qui concerne les discussions relatives à la conduite générale des affaires de la société X. Concernant cette conduite générale des affaires, le consensus constituera la règle générale de prise de décision, la voix prépondérante du CEO n'intervenant que pour éviter les situations de blocage. Chaque membre du COMEX conserve par ailleurs son pouvoir de décision individuel dans les domaines relevant de sa compétence, sur la base des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet.

Le conseil d'administration est présidé par Monsieur C, agissant via sa société personnelle (administrateur indépendant). Ce conseil d'administration compte également 4 administrateurs indépendants (sur un total de 7 administrateurs), non liés à la famille B ou tout autre actionnaire.

En ce qui concerne le rôle du conseil d'administration, les documents de gouvernance existants établissent une distinction nette entre les missions du conseil d'administration et celles du COMEX. Le conseil d'administration exerce un rôle principalement politique, stratégique au sens large, et de supervision. Il définit les orientations générales de la société X, approuve les plans opérationnels élaborés par le COMEX et supervise leur exécution, comme décrit dans les règlements d'ordre intérieur du COMEX et du conseil d'administration ainsi que dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Le COMEX intervient davantage au niveau opérationnel et dans l'exécution. Il prépare les dossiers soumis au conseil d'administration, met en œuvre les décisions du conseil d'administration et assure la conduite quotidienne élargie des activités de la société X.

Le conseil d'administration conserve la prééminence en matière de politique générale et de supervision, tandis que le COMEX exerce des responsabilités opérationnelles. La future version du règlement d'ordre intérieur précisera encore cette articulation.

Il est prévu qu'en cas d'absence prolongée d'un membre du COMEX (maladie, vacances, etc.), le CEO ou un mandataire spécialement désigné par lui peut exercer, à titre temporaire, les pouvoirs délégués au membre concerné. Cette règle n'est pas issue du règlement d'ordre intérieur, mais des délégations formelles adoptées par le conseil d'administration, qui permettent la délégation des pouvoirs de certains membres du COMEX à d'autres.

Dans le modèle de règlement d'ordre intérieur révisé :

- les décisions relevant du périmètre collectif du COMEX seront prises de manière collégiale (conduite générale des affaires de la société X).
- certaines matières demeureront de la compétence individuelle des membres du COMEX, dans les limites des pouvoirs spécifiquement délégués à cet effet (et déjà publiés au Moniteur). Cette compétence individuelle a pour objectif de permettre une prise de décision efficace dans les limites des pouvoirs délégués. En pratique, la majorité des décisions relatives aux différents domaines d'expertise des membres du COMEX sont prises de manière individuelle par les membres du COMEX sans contrôle spécifique exercé par le CEO ou le COMEX.

17. La Commission exprime cependant des inquiétudes quant au rôle de Monsieur B, CEO du groupe X, au sein du COMEX en cas de désaccord entre ses membres. Sur bases des informations transmises par les demandeurs, ceux-ci n'ont pas été en mesure de démontrer à la Commission de manière suffisante et concrète que la prise de décision au sein du COMEX s'effectue réellement de manière collégiale. Un doute persiste sur le risque d'une collégialité théorique et de façade des décisions prises au sein du COMEX, en particulier en cas de désaccord entre ses membres. La Commission insiste dès lors sur la nécessité de collégialité réelle des décisions prises au sein du COMEX.

18. Concernant l'examen des critères au sein de l'article 333, § 1er, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, il résulte du formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A, qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant.

Au travers de sa société, Monsieur Z s'occupera de reprendre ses tâches de General Manager BeNeFraLux au sein du COMEX de la société X pour une période d'au moins 215 jours de travail à temps plein par

an³². La comparaison entre le contrat de travail avec le projet de convention de service n'a pas permis de vérifier si les activités exercées par Monsieur Z au sein de sa future société de management seraient différentes de celles qu'il exécute en tant que travailleur salarié au regard du manque de description de fonction. Lors de leur audition, Madame Y et de Me A ont toutefois indiqué que l'objectif de cette modification est de donner une plus grande cohérence au statut et au cadre contractuel applicable aux membres du COMEX (dont Monsieur Z), et d'aligner leur statut contractuel sur la large autonomie de gestion dont ils bénéficient déjà en pratique.

Il peut être toutefois indiqué que l'organisation du travail est prévue comme suit : la société de services de Monsieur Z sera libre de choisir son lieu de travail, sous réserve de la présence de Monsieur Z dans les bureaux de la société X ou de ses filiales à des fins de bonne coordination ou en vue de participer à des réunions. La société de services de Monsieur Z (et Monsieur Z lui-même) ne recevra (recevront) aucune instruction caractéristique d'une relation de travail salariée, mais pourra (pourront) recevoir des directives générales sur la manière d'exécuter les services pour la bonne organisation de l'exécution des tâches contractuelles (par exemple : communication de la stratégie et des priorités de la société X fixées par son conseil d'administration, son CEO, ou le COMEX lui-même). La société de services de Monsieur Z utilisera son propre matériel, qu'elle choisira en toute autonomie, sous réserve de l'utilisation du réseau/matériel informatique de la société X pour des raisons de sécurité de l'information (laptop). Un bureau sera néanmoins mis à la disposition de Monsieur Z dans les locaux de la société X pour des raisons purement organisationnelles (place volante dans un paysager). Les larges pouvoirs de gestion formellement délégués et publiés au Moniteur belge continueront de l'être dans le cadre de la nouvelle relation contractuelle envisagée. La société de services de Monsieur Z ne sera pas incluse dans le système d'évaluation de la société X et applicable à son personnel. Si les parties pourront bien entendu échanger sur la réalisation de résultats, il ne s'agira en aucun cas d'une évaluation à proprement parler. Les politiques de la société X applicables à son personnel ne seront pas applicables à (la société de services de) Monsieur Z, à l'exception du « dealing code » de la société X. L'application de ce code résulte de la réglementation financière applicable à la société X (société cotée).

Monsieur Z pourra organiser son temps de travail librement : (La société de services de) Monsieur Z n'aura pas l'obligation de demander l'approbation de ses absences ou de les justifier. Ces absences seront néanmoins informellement communiquées pour des raisons de bonne organisation (pas d'enregistrement des absences dans des systèmes liés à la gestion des ressources humaines). La société de services de Monsieur Z ne sera pas astreinte au respect d'un horaire de travail, ni à l'obligation de justifier sa présence (pointage ou toute autre forme de contrôle du temps de travail).

19. En l'espèce, au vu des éléments mentionnés dans le formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame Y et de Me A concernant le contexte entourant la relation de travail, sous réserve de la mention au point 17, la Commission conclut que la future société de management de Monsieur Z n'est pas un montage fictif destiné à dissimuler une relation de travail entre Monsieur Z et la société X.

Dans le cadre de la collaboration entre la future société de management de Monsieur Z et la société X, il n'y aura pas, sur la base des informations disponibles, de relation de travail directe entre Monsieur Z et la société X.

20. L'analyse de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

³² Article 3.2. du projet de Convention de service.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Stephane SCHÜTZ, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité sociale, Direction générale Expertise Juridique, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix que Monsieur Z fournit des prestations de travail pour la société X en tant qu'indépendant au nom et pour le compte de sa future société de management sous réserve des mentions aux points 17 et 20 ci-dessus.

Ainsi décidé à la séance électronique du 19/12/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.27. Dossier n° 319 – Secteur d’activité : Soins esthétiques et autres activités de traitement esthétique (NACEBEL 96.220)

Dossier n°: 319 – FR – 2025/09/02

Demande conjointe

Partie demanderesse : X

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 2 septembre 2025, Madame X a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne les futures activités de soins esthétiques effectuées par des esthéticiennes en tant que travailleurs indépendants au sein de 4 cabines mises à disposition par le centre d’esthétique (la société Y), géré et administré par Madame X. Le formulaire de demande n’est accompagné d’aucune annexe.

2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 octobre 2025. La partie demanderesse n’a pas été entendue lors de cette séance. Des informations complémentaires ont été demandées et ont été reçues les 27 et 28 octobre 2025. La Commission a également souhaité entendre la partie demanderesse lors d’une prochaine séance. Madame X a été entendue lors de la séance du 25 novembre 2025.

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, §2, alinéa 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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. 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 même loi-programme.

Examen de la demande

8. Dans sa demande, la partie demanderesse explique qu'elle souhaite formaliser et sécuriser sa future collaboration avec des esthéticiennes indépendantes qui exerceront leur activité au sein du centre d'esthétique géré et administré par Madame X. Elle souhaite que la Commission puisse rendre un avis concernant cette future collaboration dans un objectif de transparence et de sécurité juridique afin d'éviter toute ambiguïté quant à la nature juridique de la relation de travail. Le centre d'esthétique devrait commencer ses activités au mois de décembre 2025.

9. 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, §1er, de la loi-programme précitée. Ces critères sont :

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

13. LA VOLONTÉ DES PARTIES

10. Selon le formulaire de demande, des informations complémentaires reçues et de l'audition de Madame X, les parties qualifient leur relation de travail de collaboration indépendante. La partie demanderesse n'a pas été en mesure de fournir à la Commission de projet de convention de collaboration à cet égard.

14. LA LIBERTÉ D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

11. Dans le formulaire de demande et suite aux explications supplémentaires reçues, la partie demanderesse décrit l'organisation du temps de travail comme suit : les esthéticiennes indépendantes gèreront librement leurs horaires et congés sans autorisation ni pointage. Elles utiliseront pour ce faire un agenda électronique commun pour toutes les esthéticiennes. Dans cet agenda, elles pourront indiquer en toute liberté leur moment de disponibilité et d'indisponibilité ainsi que les prises de rendez-vous par leurs clients. La prise de rendez-vous par les clients se fait soit en ligne, soit par téléphone.

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

15. LA LIBERTÉ D'ORGANISATION DU TRAVAIL

13. Dans le formulaire de demande et suite aux explications supplémentaires reçues, la partie demanderesse décrit l'organisation du travail comme suit : les esthéticiennes indépendantes gèreront librement leur activité, le matériel du centre d'esthétique et leur lieu de travail sans directive du centre d'esthétique. Les clients les payeront directement et le centre d'esthétique percevra un loyer pour les cabines et une commission sur les services effectués par les esthéticiennes indépendantes. Le centre d'esthétique a acheté tout le matériel disponible au sein du centre (en ce compris les machines de soins spécifiques) et apporte également les produits qui seront utilisés au sein du centre. Le centre d'esthétique souhaite qu'une seule gamme de produits soit utilisée au sein de celui-ci. Cependant, Madame X a précisé lors de son audition que le centre d'esthétique n'est pas fermé à l'utilisation d'autres produits en cas de demande de la part de clients pour raisons particulières. Le prix des prestations sera fixé par le centre d'esthétique lui-même. La fin de collaboration pourra se faire à la demande du centre d'esthétique ou à la demande de l'esthéticienne indépendante. La réflexion à cet égard n'a cependant pas été plus loin au moment de l'audition de Madame X.

14. Concernant la mise à disposition du matériel, sur base de la doctrine et de la jurisprudence, « le travailleur qui bénéficie du matériel mis à sa disposition ne travaille pas pour autant dans le cadre d'un contrat de travail. La nature et le coût du matériel mis à disposition sont irrelevants ³³».

15. Une ingérence dans le mode d'organisation des activités des travailleurs indépendants (utilisation d'une seule gamme de produits) ainsi que la fixation unilatérale du prix par le centre d'esthétique sont a priori des contraintes qui seraient incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

16. La Cour de cassation a jugé que les instructions données pour des raisons économiques, commerciales ou d'organisation ne peuvent être considérées comme des ordres unilatéraux donnés en exécution d'un contrat de travail³⁴. Concernant le cas d'espèce, la contrainte de l'utilisation d'une gamme unique de produit au sein du centre d'esthétique peut être considérée comme une instruction donnée pour des raisons économiques, commerciales ou d'organisation.

17. Au regard de la jurisprudence de la Cour de Cassation, la Commission recommande à la partie demanderesse, afin de garantir la liberté de l'organisation du travail, de revoir les modalités d'organisation du travail afin qu'il soit indiqué clairement aux futures esthéticiennes indépendantes qu'elles sont correctement informées concernant la fixation du prix et l'utilisation de la gamme unique de produits au sein du centre d'esthétique mais qu'il est toutefois possible, pour des raisons particulières, d'utiliser une autre gamme de produits que celle mise en avant au sein du centre d'esthétique.

16. LA POSSIBILITÉ D'EXERCER UN CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE

18. En ce qui concerne la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, sur base du formulaire de demande et des explications supplémentaires reçues, les esthéticiennes indépendantes gèreront librement leur activité, leur matériel et leur lieu de travail sans directives du centre d'esthétique. Hormis la contrainte concernant l'utilisation d'une gamme unique de produit au sein du centre d'esthétique, la partie demanderesse n'indique pas d'autres leviers sur base desquels elle exercera possiblement un contrôle hiérarchique sur les esthéticiennes indépendantes.

19. La Commission rappelle toutefois que, comme explicité en son point 16, la Cour de cassation a jugé que les instructions données pour des raisons économiques, commerciales ou d'organisation ne peuvent être considérées comme des ordres unilatéraux donnés en exécution d'un contrat de travail.

20. La Commission recommande à nouveau à la partie demanderesse d'indiquer clairement aux futures esthéticiennes indépendantes qu'elles sont correctement informées concernant la fixation du prix et l'utilisation de la gamme unique de produits au sein du centre d'esthétique mais qu'il est toutefois possible, pour des raisons particulières, d'utiliser une autre gamme de produits que celle mise en avant au sein du centre d'esthétique.

21. L'avis de la Commission ne vaut que si la relation de travail est exécutée de la manière dont elle a été présentée devant la Commission.

33 Ch-E. Clesse, L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance, Kluwer, 2021, p.159, n°229 qui cite C. trav. Bruxelles, 5 avril 2017, J.T.T., 2017,p.205 qui cite quant à lui, Cass. 23 décembre 2002, J.T.T., 2003, p. 271.

34 Cass., 3e ch., 5 octobre 1998, R.G. n° S. 98.0016.N, Chr. D.S., 1999, p. 231 ; Cass., 2 mars 2009, R.G. n° S. 08.0108.N/1 ; Cass., 9 décembre 2013, R.G. n° S.12.0023.N/1.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Stéphane SCHÜTZ, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité sociale, Direction générale Expertise Juridique, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;

Estime, à la majorité des voix et sous la réserve mentionnée au point 21 ci-dessus que :

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable ;
- sous réserve des recommandations mentionnées aux points 16 et 20, les éléments qui lui ont été soumis sont compatibles avec la qualification de relation de travail indépendante.

Ainsi décidé à la séance du 25/11/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.28. Dossier n° 320 – Secteur d'activité: Construction générale de bâtiments résidentiels (NACEBEL 86.963)

Dossier nr: 320/NL/2025/ X

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 2 oktober 2025 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 8 oktober 2025 vroeg de Commissie een aantal bijkomende documenten op. X bezorgde die op 16 oktober 2025.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 23 oktober 2025.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich 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 is sinds 2 mei 2023 tewerkgesteld als kinesitherapeut bij vzw Y. Tussen partijen werd een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde duur gesloten. De tewerkstelling vindt plaats in het ziekenhuis Q, dat wordt beheerd door haar werkgever. Zij werkt er voltijds.

X behaalde recent echter ook een masterdiploma in de osteopathie en wenst in de nabije toekomst een praktijk als osteopaat te beginnen. Zij zou dit doen als zelfstandige in bijberoep, zonder haar tewerkstelling bij vzw Y op te geven. Ze zou (op termijn) wel overstappen naar een deeltijdse tewerkstelling als kinesitherapeut.

X wil haar zelfstandige beroepswerkzaamheid vooral ook kunnen uitoefenen in het Medisch Centrum Z, welke ook beheerd wordt door vzw Y. Volgens een ontwerp van overeenkomst zou vzw Y haar tegen betaling een praktijkruimte met standaarduitrusting ter beschikking stellen.

De vzw Y wenst zekerheid te verkrijgen dat deze regeling niet kan worden beschouwd als schijnzelfstandigheid. Om die reden vraagt X aan de Commissie of zij haar zelfstandige activiteit als osteopaat mag cumuleren met een deeltijdse tewerkstelling als kinesitherapeut bij vzw Y.

2.- De Commissie stelt vast dat, hoewel het ontwerp van zelfstandige samenwerkings- en huurovereenkomst naar X verwijst als de dienstverlener, het voorwerp van de overeenkomst er uitsluitend in bestaat dat vzw Y een beroepslokaal zal ter beschikking stellen van X.

X bevestigde tijdens de hoorzitting dat zij een eigen cliënteel zal uitbouwen en dat zij rechtstreeks zal handelen met de patiënten. De osteopathische verrichtingen voert zij niet uit in opdracht van, of in naam en voor rekening van vzw Y. Artsen van vzw Y kunnen vrijblijvend patiënten naar haar doorsturen, zonder dat er op dat vlak echter enige dwingende afspraak of regeling bestaat, en zonder dat er op dat vlak ook enige garantie wordt gegeven. X zal volledig zelf instaan voor het beheer van haar zelfstandige praktijk. Het ter beschikking stellen van een beroepslokaal gaat niet gepaard met enige bijkomende administratieve ondersteuning door vzw Y.

De overeenkomst die de partijen beogen aan te gaan, houdt op zich dus niet in dat X zich als osteopaat ertoe verbindt arbeidsprestaties te leveren (in naam en) voor rekening van vzw Y. De vzw Y vergoedt X niet per gewerkt uur of per behandelende patiënt, en evenmin aan de hand van enige andere maatstaf die in verhouding staat tot de gepresteerde arbeid. De vzw ontvangt daarentegen een huurvergoeding van X.

Zodoende ontstaat er door de beoogde overeenkomst géén arbeidsrelatie tussen X en vzw Y. De Commissie wijst er immers op dat een arbeidsrelatie volgens artikel 328, 5° Arbeidsrelatieswet een professionele samenwerking is betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige (de Commissie onderlijnt).

3.- Het staat vast dat de activiteit die X als osteopaat zal verrichten, een zelfstandige beroepswerkzaamheid is. Het feit dat zij dit doet in een lokaal dat zij huurt van haar werkgever doet hier geen afbreuk aan.

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

Artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet vindt in dit geval echter geen toepassing, omdat X als osteopaat géén bijkomende dienstprestaties levert voor haar werkgever, maar daarentegen geheel voor zichzelf zal werken, en niet in naam en voor rekening van vzw Y. Ze zal rechtstreeks diensten verrichten voor haar eigen patiënten. Ze treedt niet op als onderaannemer die diensten uitvoert waartoe de vzw Y zich heeft verbonden.

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
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend 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 overeenkomst die X en vzw Y beogen aan te gaan kan gekwalificeerd worden als een huurovereenkomst met betrekking tot een beroepslokaal en doet geen arbeidsrelatie in de zin van artikel 328, 5° Arbeidsrelatieswet ontstaan;**
- **Het bijberoep van osteopaat dat X wenst te beginnen, betreft een zelfstandige beroepswerkzaamheid, ook al oefent zij dat bijberoep uit in een beroepslokaal dat zij huurt van vzw Y, vereniging die ook haar werkgever is en bij wie ze werkzaam is als kinesist.**

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 23 oktober 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

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

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

5.29. Dossier n° 321 – Secteur d’activité : Autres formes d’action sociale sans hébergement nca (NACEBEL 88.999)

Dossier n°: 321 – FR – 2025/09/17

Demande conjointe
Partie demanderesse I : X

DEMANDE DE QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le 17 septembre 2025, Monsieur X, en sa qualité de responsable des ressources humaines de la société Y a saisi la Commission au moyen d’un formulaire de demande d’avis. La demande unilatérale de qualification concerne des futures activités de bénévolat effectuées par les collaborateurs - travailleurs salariés - de la société Y durant leurs heures normales de travail auprès de l’ASBL Z, tout en étant rémunérés et couverts au niveau de l’assurance accident du travail par la société Y. Le formulaire de demande est accompagné des annexes suivantes :

- Le projet d’avenant au contrat de travail relatif à une mise à disposition entre le collaborateur et la société Y ;
- Le projet d’ordre de mission entre l’ASBL Z et le collaborateur de la société Y.

2. La demande a été traitée lors de la séance du 23 octobre 2025. Le demandeur n’a pas été entendu lors de cette séance.

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, §2, alinéa 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Recevabilité

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

« § 1er. 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 demandeur déclare, dans le formulaire de demande, que la société Y ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338, §5, de la même loi-programme.

8. Dans sa demande, il explique que la société Y souhaite proposer à ses collaborateurs – travailleurs salariés – de faire du bénévolat auprès de l'ASBL Z durant leurs heures normales de travail tout en étant rémunérés et couverts au niveau de l'assurance accident du travail par la société Y. Un ordre de mission écrit serait donné par l'ASBL Z. La relation de travail serait clairement encadrée par deux conventions. La première entre la société Y et le collaborateur et la seconde entre le collaborateur de la société Y et l'ASBL Z (sous forme d'ordre de mission).

9. La demande concerne dès lors la réglementation relative au droit des volontaires et non la qualification de la relation de travail des travailleurs salariés de la société Y mis à disposition de l'ASBL Z pour y effectuer des activités bénévoles.

10. La Commission n'est donc pas compétente pour donner un avis.

11. Afin d'aiguiller le demandeur dans ses démarches, la Commission lui propose de prendre contact avec les personnes responsables de l'interprétation de la réglementation relative au droit des volontaires au sein du SPF Sécurité sociale.

AVIS DE LA COMMISSION

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

- Monsieur Pascal HUBAIN, Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, Président effectif ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;
- Monsieur Stephane SCHÜTZ, représentant de l'INASTI, Membre effectif ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité sociale, Direction générale Expertise Juridique, 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 irrecevable ;

La Commission invite le demandeur à suivre sa recommandation mentionnée au point 11.

Ainsi décidé à la séance du 23/10/2025.

Le Président,
Pascal HUBAIN

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

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

5.30. Dossier n° 322 – Secteur d’activité : Soins esthétiques et autres activités de traitement esthétique (NACEBEL 96.220)

Dossier nr: 322/NL/2025/ X BV

Verzoekende partij:
- X BV

VRAAG TOT ADVIES OVER DE 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 (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.

2.- X BV, vertegenwoordigd door Y, diende op 24 oktober 2025 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

3.- De Commissie hoorde Y en haar dochter Z op de digitale zitting van 27 november 2025.

Op 11 december 2025 bezorgde X BV op vraag van de Commissie nog bijkomende inlichtingen.

4.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich 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 BV dan ook onderzocht.

BEOORDELING DOOR DE COMMISSIE

Feiten eigen aan het dossier

1.- X BV exploiteert een schoonheidssalon met de handelsnaam “Q”. Y en haar dochter Z leiden en beheren deze onderneming. Ze staan ook zelf in voor de bediening van klanten.

X BV werkt samen met verschillende zelfstandige schoonheidsspecialistes. Eén hiervan is W, met wie de samenwerking op 2 januari 2025 begon.

X BV zegt dat de samenwerking erop neerkomt dat zij aan deze zelfstandige schoonheidsspecialisten, waaronder ook W, behandelingsruimtes ter beschikking stelt voor het behandelen van klanten. Voor nagelstylistes komt dit feitelijk neer op het huren van een tafel.

X BV wenst de zekerheid te bekomen dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid en verzoekt de Commissie om een advies te geven over de aard van de arbeidsrelatie en over een ontwerpovereenkomst die zij hanteert, of wenst te hanteren.

Bestaan van een arbeidsrelatie

2.- De Commissie merkt op dat de overeenkomst als titel heeft: “overeenkomst van terbeschikkingstelling”. De voorafgaande overwegingen bij de overeenkomst willen duidelijk maken dat de overeenkomst erop neerkomt dat X BV haar handelsruimte(s) ter beschikking stelt van de schoonheidsspecialistes waarmee zij samenwerkt. Artikel 2.1 van de (ontwerp)overeenkomst bepaalt:

“De Dienstverlener stelt aan de Dienstafnemer de Handelsruimte ter beschikking om haar activiteit als (activiteit) uit te oefenen. In dat kader verleent de Dienstverlener aan de Dienstafnemer en haar klanten het recht gebruik te maken van deze ter beschikking gestelde Handelsruimte.”

Het is ook zo dat de overeenkomst niet voorziet in een betaling van de schoonheidsspecialiste per geleverde prestatie, maar wel dat de schoonheidsspecialiste een basisbedrag van 12 euro/uur (excl. BTW) moet betalen voor het gebruik van de ter beschikking gestelde handelsruimte (art. 4.1 (ontwerp) overeenkomst). De klanten betalen volgens de overeenkomst rechtstreeks aan de schoonheidsspecialiste, die dus instaat voor de ontvangst van deze gelden (art. 2.7 (ontwerp) overeenkomst).

3.- Niettemin is het volgens de Commissie zo dat de schoonheidsspecialistes niet alleen een dienst zullen afnemen, maar ook diensten zullen verlenen aan X BV. Immers:

- artikel 2.6 van de (ontwerp)overeenkomst bepaalt dat de schoonheidsspecialiste niet alleen haar eigen klanten kan bedienen, maar ook deze van X BV, die hoe dan ook eigendom blijven van die laatste.
- Het gehanteerde boekings- en reservatiesysteem op de website van X BV houdt in dat klanten zich tot die onderneming wenden om daar een dienst te boeken en een afspraak in te plannen. In een vervolgscherm wordt de klant dan gevraagd om “een medewerker” van het salon te kiezen. Bij de klant wordt zonder meer de indruk gewekt dat een dienst wordt afgenomen van X BV, die voor de dienstverlening een beroep doet op eigen medewerkers. In elk geval blijkt voor de klant uit niets dat men rechtstreeks contracteert met de schoonheidsspecialiste, en dus dat men van die schoonheidsspecialiste - en niet van X BV - een dienst afneemt.

X BV gaf te kennen de invoering van een ‘dresscode’ te overwegen. De Commissie wijst erop dat dit alleen maar het beeld versterkt dat de schoonheidsspecialistes diensten verlenen in opdracht van X BV, en niet in eigen naam en voor eigen rekening.

- Hoewel de overeenkomst bepaalt dat de schoonheidsspecialistes betaald worden door de klant, kan het boekings- of reservatiesysteem en het gebruik van de bankkaart door de klant ertoe leiden dat er wel degelijk eerst aan X BV wordt betaald. Ook dit versterkt het beeld dat de klant vooral een dienst afneemt bij X BV, veeleer dan bij de schoonheidsspecialiste. Dat slechts een minderheid van de klanten kiest voor een online betaling of een betaling met bankkaart, doet geen afbreuk aan die vaststelling.
- Het agendasysteem dat X BV hanteert, en zoals het wordt beschreven in artikel 2.10 van de ontwerpovereenkomst, komt er feitelijk op neer dat de schoonheidsspecialistes hun beschikbaarheid doorgeven, zodat X BV op die wijze een accuraat aanbod van diensten kan doen aan het cliënteel.

Het agendasysteem en het doorgeven van beschikbaarheden, kan bezwaarlijk worden opgevat als het louter reserveren van een handelsruimte. De ontwerpovereenkomst bevat immers uitdrukkelijke bedingen omtrent overmacht (ziekte, ongeval) die tot gevolg heeft dat een schoonheidsspecialiste een klant niet kan bedienen en over het herplannen van klanten door X BV wanneer een schoonheidsspecialiste afwezig is. Er wordt in de overeenkomst ook gesproken over het vrij kunnen nemen van verlof en het vrij kunnen plannen van vrije dagen.

Dit soort bedingen en regelingen valt volgens de Commissie niet te verzoenen met een overeenkomst die louter het verhuren of ter beschikking stellen van een handelsruimte tot voorwerp heeft. Zodanige overeenkomst noodzaakt immers geenszins dat een regeling zou

worden getroffen voor het geval de huurder of gebruiker afwezig, is om welke reden dan ook. Mocht louter het verhuren of ter beschikking stellen van een handelsruimte het voorwerp van de overeenkomst zijn, dan zou het voor de verhuurder/dienstverlener volstaan dat de betaling van het gehuurde of de ter beschikking gestelde ruimte is gegarandeerd, ongeacht of de huurder/dienstafnemer er effectief gebruik van maakt.

De Commissie is dan ook van oordeel dat er tussen X BV en de schoonheidsspecialisten met wie zij een samenwerking aangaat wel degelijk een arbeidsrelatie ontstaat, en niet louter een relatie waarbij X BV infrastructuur ter beschikking stelt van deze schoonheidsspecialisten.

De Commissie meent dan ook dat de kwalificatie van de overeenkomst als een “terbeschikkingstelling van handelsruimte” niet overeenstemt met de werkelijke bedoeling van de partijen, die erin bestaat een arbeidsrelatie aan te gaan.

Het gaat daarenboven duidelijk om een arbeidsrelatie die wordt aangegaan rekening houdende met de persoon van de schoonheidsspecialiste. Immers, van de schoonheidsspecialiste wordt verwacht dat zij zelf de prestaties uitvoert. Zij kan geen beroep doen op eigen aangestelden, tenzij X BV voorafgaandelijke goedkeuring geeft (art. 2.2 ontwerpovereenkomst).

Kwalificatie van de arbeidsrelatie

4.- De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.

(art. 331 Arbeidsrelatieswet)

Een 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.

Toepassing hiervan in dit dossier

5.- De Commissie stelt vast dat X BV sterk benadrukt dat de schoonheidsspecialistes via een agendastelsel, waar ze wel verplicht gebruik van moeten maken, zelf kunnen aangeven wanneer zij beschikbaar zijn om prestaties te leveren. Op die manier kunnen zij voor zichzelf verlof en vrije dagen bepalen (zie ook artikel 2.4 en 2.10 van de ontwerpovereenkomst).

De Commissie wijst er echter op dat de omstandigheid dat de uitvoerder van het werk over de vrijheid beschikt om al dan niet in te gaan op een werkaanbod en desgevallend opdrachten kan weigeren, niet verhindert dat hij onder gezag kan staan van zodra hij het werk heeft aanvaard (Cass. 18 oktober 2010, Arr. Cass. 2010, 2532). Wat met andere woorden moet worden beoordeeld is of de schoonheidsspecialistes van X BV, eens ze in het beautysalon aanwezig zijn om prestaties te leveren, dit doen onder het gezag van die onderneming.

WIL VAN DE PARTIJEN ZOALS UITGEDRUKT IN DE OVEREENKOMST

6.- In de ontwerpovereenkomst wordt uitdrukkelijk bepaald dat de schoonheidsspecialiste zelfstandige is (art. 10 ontwerpovereenkomst). Aan de schoonheidsspecialiste wordt daarom de verplichting opgelegd het nodige te doen om te voldoen aan de wettelijke regels die gesteld worden om aan te tonen dat er sprake is van zelfstandigheid, zoals het aanvragen van een ondernemingsnummer, het doen van de vereiste Btw-aangifte en het zich aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen.

De Commissie wijst echter erop dat de inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid, bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen of bij de administratie van de BTW op zichzelf genomen niet doorslaggevend kunnen zijn om de aard van de arbeidsrelatie te bepalen (art. 333, §3 Arbeidsrelatieswet).

De kwalificatie van de arbeidsrelatie moet gebeuren aan de hand van de bedingen van de ontwerpovereenkomst die een concrete regeling inhouden van de organisatie van het werk, de werktijd en de controle of het toezicht daarop, alsook rekening houdende met de wijze waarop daaraan in de praktijk effectief uitvoering wordt, of zal worden gegeven.

ORGANISATIE VAN HET WERK

7.- De Commissie stelt vast dat de schoonheidsspecialistes de klanten bedienen voor wie bij hen een afspraak werd geboekt. Zij voeren hun werk inhoudelijk op een autonome wijze uit, zonder instructies of aanwijzingen van X BV. In de mate dat de basisregels inzake netheid en hygiëne enkel verband houden met de kwaliteit van de te leveren dienst en het net houden van de gebruikte infrastructuur, is dit verzoenbaar met een zelfstandige samenwerking.

Het feit dat X BV het afsprakenbeheer op zich neemt, of kan nemen (zie art. 2.10.c ontwerpovereenkomst), kan ertoe leiden dat een schoonheidsspecialiste een dienst moet verrichten voor een klant waarmee men vooraf geen contact heeft gehad of geen besprekingen heeft gevoerd. Ook dit is verzoenbaar met een zelfstandige samenwerking, weliswaar op voorwaarde dat het afsprakenbeheer niet zo wordt toegepast dat X BV eenzijdig, om eigen redenen, een klant zou kunnen ontnemen aan de schoonheidsspecialiste en deze zou kunnen toewijzen aan een andere “medewerker”.

Volgens artikel 2.4 van de ontwerpovereenkomst is dit soort herplanning slechts mogelijk indien de schoonheidsspecialiste aangeeft afwezig te zullen zijn en er geen mogelijkheid bestaat om de klant op een later moment een nieuwe afspraak te geven bij de afwezige schoonheidsspecialiste. Volgens de Commissie is dit te verantwoorden vanuit de noodzaak de dienstverlening aan de klant te waarborgen. Dit is dus verenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Niettemin zou de overeenkomst erbij gebaat zijn dat duidelijker als beginsel wordt vooropgesteld dat X BV niet het recht heeft klanten van een schoonheidsspecialiste toe te wijzen aan zichzelf of aan een andere schoonheidsspecialiste, behoudens in geval van duidelijk omschreven gevallen van overmacht. Volgens de Commissie zou de overeenkomst er ook bij gebaat zijn duidelijk te bepalen vanaf welk moment en/of in welke omstandigheden afgezien kan worden van het herplannen van een klant binnen de eigen agenda van de schoonheidsspecialiste en dus vanaf welk moment het voor X BV is toegelaten om een klant toe te wijzen aan een andere medewerker.

8.- Tijdens de hoorzitting werd trouwens aangegeven dat de schoonheidsspecialiste in geval van afwezigheid zelf kan contact opnemen met de klant en de nodige schikkingen kan treffen. X BV zou slechts een ondersteunende rol opnemen en de herplanning doen wanneer dit niet lukt voor de schoonheidsspecialiste of wanneer deze dit vraagt.

De Commissie merkt echter op dat dit onvoldoende tot uitdrukking komt in de geschreven bedingen van de ontwerpovereenkomst. Wel integendeel, artikel 2.4, 3de lid van de ontwerpovereenkomst bepaalt uitdrukkelijk dat X BV bij overmacht onmiddellijk verwittigd moet worden, zodat de afspraken op de agenda van de schoonheidsspecialiste kunnen verplaatst worden. Dit beding legt de taak en verantwoordelijkheid dus volledig bij X BV, zonder enige mogelijkheid voor de schoonheidsspecialiste om dit zelf te regelen. Aan die laatste wordt (slechts) een verwittigingsplicht ten aanzien van X BV opgelegd.

In de mate dat dit beding wordt aangepast teneinde het te doen overeenstemmen met hetgeen men tijdens de hoorzitting heeft verklaard, is een beding omtrent het opvangen van een afwezigheid van de schoonheidsspecialiste, verzoenbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

9.- Op gebied van prijzen legde X BV tijdens de hoorzitting uit dat de schoonheidsspecialistes hun eigen prijzen kunnen bepalen en dat zij dus niet noodzakelijk aan dezelfde prijs werken. Nazicht op de website leert inderdaad dat in het bijzonder de verschillende nagelstylistes in het schoonheidssalon aan verschillende tarieven werken. X BV verklaarde tijdens de hoorzitting dat deze prijsverschillen zonder invloed zijn op de vergoeding die de schoonheidsspecialistes moeten betalen voor het gebruik van de handelsruimte (12 euro per uur). Bijgevolg beschikken de schoonheidsspecialistes over ruimte om hun winstmarge te bepalen.

In artikel 2.12 van de ontwerpovereenkomst staat inderdaad dat de schoonheidsspecialiste de prijs van haar eigen zelfstandige activiteit hanteert, weliswaar onder de verplichting ook de promoties eigen aan het schoonheidssalon te respecteren en toe te passen. De artikelen 2.8 en 2.9 van de ontwerpovereenkomst zijn echter dubbelzinnig en kunnen geïnterpreteerd worden op een wijze die in strijd is met de mondelinge toelichting die werd gegeven tijdens de hoorzitting, en ook op een wijze die haaks staat op artikel 2.12 van de ontwerpovereenkomst.

De regeling van de prijs, zoals uitgelegd op de hoorzitting, is verenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, maar de bedingen van de ontwerpovereenkomst brengen dit niet of onvoldoende goed tot uiting en moeten dus aangepast worden om verenigbaar te kunnen zijn met deze kwalificatie.

Dat een zelfstandige schoonheidsspecialiste die volgens eigen prijzen werkt kortingsacties moet toepassen die gelden in het schoonheidssalon, is op zich wel te verantwoorden vanuit de noodzaak een uniform publicitair beleid te voeren voor het salon. De Commissie benadrukt wel dat volgens artikel 2.9 van de ontwerpovereenkomst de marketingacties in onderling overleg op elkaar worden afgestemd, zodat het niet mag gaan om publicitaire acties die X BV eenzijdig en zonder overleg aan de schoonheidsspecialistes oplegt.

10.- De ontwerpovereenkomst bepaalt dat X BV ook producten kan ter beschikking stellen aan de schoonheidsspecialistes, zonder dat echter is bepaald dat de schoonheidsspecialistes verplicht gebruik moeten maken van die producten. Tijdens de hoorzitting werd bevestigd dat de schoonheidsspecialistes er ook voor mogen kiezen eigen producten te gebruiken.

11.- De Commissie komt tot het besluit dat in de mate dat de bedingen worden uitgevoerd zoals toegelicht tijdens de hoorzitting en zo nodig ook worden aangepast om elke andere toepassing of interpretatie uit te sluiten, de schoonheidsspecialistes hun werk voor X BV vrij kunnen organiseren.

ORGANISATIE VAN DE WERKTijd

12.- Uit de ontwerpovereenkomst vloeit voort dat een schoonheidsspecialiste enkel klanten bedient op die dagen en momenten dat ze zelf heeft aangegeven beschikbaar te zijn om dat te doen. Daaropvolgend staat de schoonheidsspecialiste in voor het afwerken van deze afspraken, zonder verdere tussenkomst en zonder nadere instructies van X BV.

Aan de schoonheidsspecialiste wordt ook niet eenzijdig de verplichting opgelegd een minimumaantal uren beschikbaar te zijn voor X BV. Elke schoonheidsspecialiste behoudt, naast haar activiteiten voor X BV, de mogelijkheid en de vrijheid om daarnaast een eigen zelfstandige activiteit te ontplooiën en dus klanten te bedienen buiten het schoonheidssalon van X BV. De ontwerpovereenkomst bevat géén beding dat concurrerende activiteiten tijdens de samenwerking verbiedt. Er bestaat wel een afweringsverbod, dat verenigbaar is met een zelfstandige samenwerking (zie art. 2.6 ontwerpovereenkomst)

Op gebied van werktijd zijn er dus geen elementen die wijzen op het bestaan van een gezagsverhouding.

13.- De Commissie merkt nog op dat er een concurrentiebeding bestaat met betrekking tot activiteiten na het beëindigen van de samenwerking (zie art. 2.11 ontwerpovereenkomst). Dit is op zich niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

De Commissie vindt echter wel dat minstens moet worden verduidelijkt dat de schoonheidsspecialiste ook na het beëindigen van de samenwerking het recht behoudt de zelfstandige activiteit voort te zetten die zij reeds uitoefende tijdens de samenwerking. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat het beëindigen van de samenwerking ertoe leidt dat een schoonheidsspecialiste een zelfstandige activiteit moet staken die zij tijdens de samenwerking wel mocht uitoefenen.

HIËRARCHISCHE CONTROLE EN TOEZICHT

14.- Uit de ontwerpovereenkomst blijkt niet dat X BV controle en toezicht zal uitoefenen op het werk en de werktijd van de schoonheidsspecialistes en dat X BV op dit vlak corrigerende instructies zou kunnen geven. De ontwerpovereenkomst bevat ook geen tuchtregeling die tijdens de uitvoering van de arbeidsrelatie aanleiding kan geven tot het opleggen van eenzijdig bepaalde (tucht)sancties.

De Commissie merkt wel op dat de schoonheidsspecialistes hun werk presteren in het schoonheidssalon uitgebaat door X BV. Y en haar dochter Z zijn ook regelmatig aanwezig in dit salon en verrichten er zelf hun werkzaamheden. Hun fysieke aanwezigheid op de werkvloer en de feitelijke mogelijkheid om het werk van de schoonheidsspecialistes te observeren, mag er niet toe leiden dat zij controle of toezicht zouden gaan uitoefenen op het werk en de werktijd. X BV moet daarvoor zeer waakzaam zijn en te goeder trouw uitvoering geven aan de overeenkomst, die niet voorziet in een mogelijkheid tot toezicht en controle.

15.- De Commissie merkt ook nog op dat artikel 3.3 van de ontwerpovereenkomst bepaalt dat deze zonder opzegging en zonder schadeloosstelling onmiddellijk kan worden beëindigd ingeval van ernstige contractuele wanprestatie. De ontwerpovereenkomst bepaalt dat bedrog, grove fouten en herhaalde gewone fouten, alsook overlast en hinder opgevat kunnen worden als een ernstige contractuele wanprestatie.

Daar waar het verzoenbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst dat deze onmiddellijk kan beëindigd worden bij contractuele fouten, te begrijpen als inbreuken op hetgeen is bedongen, is het niet verzoenbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst dat deze beëindigd zou kunnen worden omwille van overtredingen van gedragsregels die eenzijdig door de opdrachtgever worden bepaald. De mogelijkheid voor een opdrachtgever om een samenwerking te beëindigen louter op grond van het overtreden van eenzijdig opgelegde gedragsregels komt immers neer op het uitoefenen van discipline en tucht.

In de mate dat artikel 3.3 van de ontwerpovereenkomst zo wordt begrepen en toegepast dat X BV slechts tot onmiddellijke beëindiging van de ontwerpovereenkomst kan overgaan bij het grof of herhaaldelijke schenden van een contractuele verbintenis of van een afspraak die vooraf in onderling overleg is overeengekomen (en dus niet louter eenzijdig is ter kennis gebracht), is dit beding verzoenbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

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
- Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid

Geeft, na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen, het volgende advies:

de arbeidsrelatie van BVX en Wk angekwalificeerd worden als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst, doch slechts op voorwaarde:

- dat aan de bedingen van de overeenkomst uitvoering wordt gegeven zoals mondeling toegelicht op de hoorzitting van 27 november 2025 en zoals met dit advies ook nader uitgelegd door de Commissie;
- dat de bedingen van de overeenkomst zo nodig worden aangepast om overeen te stemmen met deze mondelinge toelichting en/of deze uitlegging, in het bijzonder wat betreft de artikelen 2.4, 2.8 en 2.9 (in verhouding 2.12), 2.11 en 3.3.

Aldus uitgesproken op 22 december 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt:

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

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

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

5.31. Dossier n° 323 – Secteur d'activité: Programmation informatique (NACEBEL 62.010)

Dossier nr: 323/NL/2025/ X

Verzoekende partij:

– X

VRAAG TOT ADVIES OVER DE 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 4 november 2025 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Hij vraagt de Commissie om een advies te geven.

3.- 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 werkte als AI Developer.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie werd beëindigd op 30 oktober 2025.

2.- De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie werd opgericht door de programmawet (I) van 27 december 2006. In de voorbereidende werkzaamheden van deze programmawet wordt de opdracht van de commissie, omschreven als “social ruling”, zijnde het treffen van beslissingen betreffende de aard van een arbeidsrelatie (Ontwerp van programmawet (I), Parl. St. Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 207).

In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: “[...] de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Rulingcommissie “schijnzelfstandigen” worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden.” (ibid., 202)

De oprichting van de “Administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie” (later omgedoopt tot de huidige benaming “Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie”) door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006) kadert in dit preventieve luik, waarbij het “verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties” als één van de doelstellingen wordt aangemerkt (ibid., 207).

De Commissie is van oordeel dat het haar niet toekomt nog advies te verlenen wanneer de arbeidsrelatie is beëindigd. Het beoogde preventieve doel kan in die omstandigheden immers niet meer worden bereikt. De persoon, die partij was bij een reeds beëindigde arbeidsrelatie en die meent dat deze onjuist werd gekwalificeerd, moet zich wenden tot de bevoegde sociale inspectiediensten of tot de arbeidsrechtbank.

Het verzoek tot advies is niet ontvankelijk.

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
- Lisa Verschingel, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid

geeft, na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen, het volgende advies:

de aanvraag van X is niet ontvankelijk omdat het gaat om een arbeidsrelatie die reeds beëindigd is.

Aldus uitgesproken in de digitale zitting van 27 november 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt:

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

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

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



Editeur responsable
Laurélie Vandenameele
Layout
Service Communication

© 2026

**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.commissiearbeidsrelaties.belgium.be

Dépôt légal papier : D/2026/10.770/19
Dépôt légal électronique : D/2026/10.770/20