Information sur la Commission administrative et la loi « Relation de travail »

Différence entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants

Présence ou non d'un lien de subordination

Les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants fournissent tous deux un travail contre rémunération. Un travailleur salarié effectue son travail sous l'autorité d'un employeur, tandis qu'un travailleur indépendant ne travaille pas sous l'autorité d'une autre personne.

Afin de déterminer si une personne est active en tant que travailleur salarié ou travailleur indépendant, il faut donc examiner s'il existe ou non un **lien de subordination**.

Lorsque deux parties souhaitent collaborer, elles définissent librement si l'une des parties travaillera ou non sous l'autorité de l'autre partie. Elles qualifient leur relation de travail en fonction de ce choix. Elles doivent alors exercer effectivement leur relation de travail conformément à la qualification choisie. Cela signifie qu'une personne qui choisit de travailler en tant que salarié doit effectivement travailler sous l'autorité d'un employeur. Une personne qui choisit de travailler en tant qu'indépendant ne peut travailler sous l'autorité d'une autre personne.

Évaluation à l'aide de quatre critères généraux
quatre critères généraux sont utilisés pour déterminer l'existence ou non d'un lien de subordination :
- La volonté des parties
- La liberté d'organisation du temps de travail
- La liberté d'organisation du travail
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Chacun de ces critères pris séparément n'a pas de valeur décisive. La pertinence de chaque élément et la valeur qui lui est associée sont évaluées en fonction de réalité de la relation de travail. Lorsque l'exercice effectif de la relation de travail révèle la présence de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification choisie de travailleur salarié ou indépendant, la relation de travail est requalifiée.

Présomption de travailleur salarié ou indépendant dans certains secteurs
Dans certains secteurs, il existe une présomption de travailleur salarié ou indépendant, selon qu'un certain nombre de critères spécifiques sont remplis. La qualification fondée sur cette présomption (travailleur salarié ou indépendant) peut éventuellement être modifiée à la suite d'une évaluation au moyen des quatre critères généraux.

Une présomption s'applique dans les secteurs suivants, selon des critères spécifiques à chaque secteur :
- Construction
- Gardiennage
- Transport de choses et/ou de personnes
- Nettoyage
- Agriculture et horticulture
- Travail via une plateforme numérique

Si vous travaillez dans l'un de ces secteurs, demandez les informations spécifiques pour ce secteur à votre caisse d'assurances sociales.

En cas de doute : la Commission administrative de règlement de la relation de travail
Si vous avez des doutes quant à la qualification correcte de votre relation de travail (travailleur salarié ou indépendant), vous pouvez soumettre cette relation de travail pour examen à la Commission administrative de règlement de la relation de travail. La Commission administrative de règlement de la relation de travail est un organe administratif composé de représentants des institutions de sécurité sociale ONSS (travailleurs salariés) et INASTI (travailleurs indépendants), du SPF Sécurité sociale et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La Commission est présidée par un magistrat, mais elle n'est pas un tribunal.

La demande ne peut être soumise que dans l'une des situations suivantes :
- la relation de travail envisagée n'a pas encore commencé ;
- dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail. Les relations de travail qui s'exercent via des plateformes numériques depuis plus d'un an peuvent également être soumises à la Commission administrative jusqu'au 31 décembre 2023, mais uniquement si la demande est introduite conjointement par les deux parties à la relation de travail ;
- dans un délai d'un an à partir de la survenance d'un nouvel élément donnant lieu à une réévaluation de la relation de travail.

Pour les demandes de décision il existe une condition supplémentaire : la relation de travail doit être encore en cours au moment de l'examen de la demande.

La Commission administrative ne peut émettre aucun avis et ne peut prendre aucune décision lorsqu'une enquête administrative ou pénale sur la nature de la relation de travail concernée est en cours ni lorsqu'une procédure judiciaire est en cours devant le tribunal du travail ou lorsque ce tribunal du travail a déjà rendu un jugement.

La demande est introduite à l'aide d'un formulaire standard à remplir et à transmettre à la Commission administrative.

La demande peut être soumise à la Commission administrative par l'une des parties à la relation de travail ou conjointement par les deux parties concernées. Les parties peuvent se faire représenter par un avocat ou par toute autre personne de leur choix disposant d'un mandat écrit. Elles choisissent la procédure souhaitée :

- La **procédure d'avis** aboutit à un avis non contraignant. Si la Commission administrative recommande de modifier la qualification, le demandeur devra lui-même entreprendre les démarches nécessaires pour effectuer cette modification. S'il n'y a qu'un seul demandeur, l'autre partie ne sera pas impliquée dans la procédure. Mais dès lors que la Commission administrative recommande de requalifier la relation de travail (travailleur salarié ou indépendant), le demandeur doit en avertir l'autre partie. L'autre partie peut alors, avec ou sans le demandeur, solliciter de la Commission administrative une décision contraignante.
- La **procédure de décision** aboutit à une décision contraignante. Les institutions de sécurité sociale sont informées de la décision. Si la demande est introduite par une seule partie, l'autre partie sera avertie de la procédure et invitée à intervenir dans l'affaire. Les demandes sont également communiquées au Conseil national du travail, en mentionnant uniquement le nom de l'entreprise et les faits pertinents. Cela permet de regrouper et d'examiner conjointement d'éventuelles questions émanant de personnes qui travaillent dans les mêmes circonstances pour la même entreprise.
  La décision contraignante cesse d'exister à compter du jour où les conditions d'exécution de la relation de travail sur lesquelles la décision était fondée changent. S'il apparaît que les parties ont fourni des éléments incomplets ou incorrects à la Commission administrative, la décision sera réputée ne jamais avoir existé.
  La décision de modifier la qualification (travailleur salarié ou indépendant) ne s'applique qu'à l'avenir.
  Chacune des parties peut faire appel de la décision devant le tribunal du travail dans un délai d'un mois suivant la notification.

Conséquences
La qualification a des conséquences sur le plan du droit du travail (existence ou non d'un contrat de travail entre un employeur et un travailleur salarié) et de la sécurité sociale (ONSS pour les travailleurs salariés ou statut social des travailleurs indépendants).

Renseignements utiles
Sécurité sociale des travailleurs salariés
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr

Sécurité sociale des travailleurs indépendants
https://www.inasti.be/fr

Droit du travail
https://emploi.belgique.be/fr

Commission administrative de règlement de la relation de travail
https://commissionrelationstravail.belgium.be/fr/index.htm