

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 novembre 2006

**PROJET DE
LOI-PROGRAMME (I) (1)**

PARTIE I

SOMMAIRE

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 november 2006

**ONTWERP VAN
PROGRAMMAWET (I) (1)**

DEEL I

INHOUD

| | Pages | | Blz. |
|---|-------|---|------|
| EXPOSÉ DES MOTIFS | 11 | MEMORIE VAN TOELICHTING | 11 |
| AVANT-PROJET DE LOI-PROGRAMME | 243 | VOORONTWERP VAN PROGRAMMAWET | 243 |
| AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT | 383 | ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE | 383 |
| PROJET DE LOI | 464 | WETSONTWERP | 464 |
| TITRE I ^{er} . — DISPOSITION GÉNÉRALE | 464 | TITEL I. — ALGEMENE BEPALING | 464 |
| TITRE II. — FINANCES | 465 | TITEL II. — FINANCIËN | 465 |
| Chapitre 1 ^{er} . — Mesures relatives à la lutte contre la fraude fiscale et à un meilleur recouvrement des impôts | 465 | Hoofdstuk 1. — Maatregelen inzake fraudebestrijding en betere inning van de belastingen | 465 |
| Section 1 ^{re} . — Code de la taxe sur la valeur ajoutée | 465 | Afdeling 1. — Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde | 465 |

(I) **Matières visées à l'article 78 de la Constitution.**

(1) **Le gouvernement demande l'urgence conformément à l'article 80 de la Constitution.**

(I) **Aangelegenheden als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.**

(1) **De regering vraagt de spoedbehandeling overeenkomstig artikel 80 van de Grondwet.**

Le gouvernement a déposé le projet de loi le 27 novembre 2006.

Le « bon à tirer » a été reçu à la Chambre le 1^{er} décembre 2006.

De regering heeft het wetsontwerp op 27 november 2006 ingediend.

De « goedkeuring tot drukken » werd op 1 december 2006 door de Kamer ontvangen.

| | |
|----------------------|--|
| <i>cdH</i> | : Centre démocrate Humaniste |
| <i>CD&V</i> | : Christen-Democratisch en Vlaams |
| <i>ECOLO</i> | : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales |
| <i>FN</i> | : Front National |
| <i>MR</i> | : Mouvement Réformateur |
| <i>N-VA</i> | : Nieuw - Vlaamse Alliantie |
| <i>PS</i> | : Parti socialiste |
| <i>sp.a - spirit</i> | : Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht. |
| <i>VLAAMS BELANG</i> | : Vlaams Belang |
| <i>VLD</i> | : Vlaamse Liberalen en Democraten |

Abréviations dans la numérotation des publications :

| | |
|------------------------|--|
| <i>DOC 51 0000/000</i> | : Document parlementaire de la 51 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif |
| <i>QRVA</i> | : Questions et Réponses écrites |
| <i>CRIV</i> | : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes) |
| <i>CRIV</i> | : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert) |
| <i>CRABV</i> | : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu) |
| <i>PLEN</i> | : Séance plénière (couverture blanche) |
| <i>COM</i> | : Réunion de commission (couverture beige) |

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

| | |
|------------------------|--|
| <i>DOC 51 0000/000</i> | : Parlementair document van de 51 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer |
| <i>QRVA</i> | : Schriftelijke Vragen en Antwoorden |
| <i>CRIV</i> | : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen) |
| <i>CRIV</i> | : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier) |
| <i>CRABV</i> | : Beknopt Verslag (op blauw papier) |
| <i>PLEN</i> | : Plenum (witte kaft) |
| <i>COM</i> | : Commissievergadering (beige kaft) |

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

*Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be*

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

*Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be*

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

TITRE I^{ER}*Disposition générale*

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

TITRE II

*Finances*CHAPITRE 1^{ER}**Mesures relatives à la lutte contre la fraude fiscale et à un meilleur recouvrement des impôts**

Dans la mesure où les articles 52*bis*, §§ 2 et 3, 88*bis*, § 2, 88*ter*, § 2, alinéa 2, du Code de la TVA et 421*bis*, § 2, alinéa 2, CIR 92 en projet, inscrits dans le présent chapitre, n'entraînent aucune modification de l'organisation judiciaire et ne constituent dans le cadre de procédures particulières qu'une application des compétences normales existantes des cours et tribunaux, ces articles concernent bien dans leur entièreté une matière visée à l'article 78 de la Constitution. L'avis du Conseil d'État ne peut donc à cet égard être pris en compte.

Section 1^{re}*Code de la taxe sur la valeur ajoutée*

Art. 2

La présente disposition a pour but de permettre aux agents de la TVA de lutter plus efficacement contre la fraude fiscale en leur octroyant une possibilité d'opérer une saisie administrative à caractère conservatoire sur des marchandises suspectes.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

TITEL I

Algemene bepaling

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

TITEL II

Financiën

HOOFDSTUK 1

Maatregelen inzake fraudebestrijding en betere inning van de belastingen

Voor zover de ontworpen artikelen 52*bis*, §§ 2 en 3, 88*bis*, § 2, 88*ter*, § 2, tweede lid, van het BTW-wetboek en 421*bis*, § 2, tweede lid, WIB 92 die zijn opgenomen in dit hoofdstuk, geen enkele wijziging in de gerechtelijke organisatie teweegbrengen en slechts een toepassing van de gewone bestaande bevoegdheden in het kader van de bijzondere procedures vormen, hebben deze artikelen wel degelijk betrekking op de materie als bedoeld bij artikel 78 van de Grondwet. Er kan bijgevolg geen rekening worden gehouden met het advies van de Raad van State.

Afdeling 1

Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde

Art. 2

Deze bepaling heeft tot doel om de ambtenaren van de BTW toe te laten op een meer doeltreffende manier de fiscale fraude te bestrijden door hen de mogelijkheid te verlenen een administratief beslag met bewarend karakter uit te voeren op verdachte goederen.

TITRE XIII

Nature des relations de travail

Celles-ci sont définies comme étant des collaborations professionnelles portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité, soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant.

Une activité professionnelle peut revêtir une nature différente selon la manière dont elle est exercée. En effet, il résulte des définitions légales du travailleur salarié et du travailleur indépendant que ce qui les distingue fondamentalement, c'est l'existence ou non d'un lien de subordination dans l'exercice de leur profession. Si un travail s'effectue sous l'autorité d'une personne, il y a contrat de travail et certainement pas contrat d'entreprise.

Le lien de subordination juridique impose dès lors une relation de travail entre un travailleur salarié, qu'il soit ouvrier ou employé, et un employeur. Cette relation implique un assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés. À l'inverse, l'absence de lien de subordination qualifie la relation de travail entre un travailleur indépendant et un donneur d'ordre. Le travailleur indépendant est dès lors assujéti à la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Si la nature de la plupart des relations de travail ne suscite généralement aucune interrogation, elle présente néanmoins, pour d'autres relations de travail, une réelle incertitude.

Cette incertitude, qui peut aboutir, le cas échéant, à une incompatibilité ou une inadéquation entre la qualification donnée par les parties à leur relation de travail et l'exécution par les parties de cette relation de travail, a pour conséquence de :

— fausser la concurrence à l'égard de ceux à qui est appliqué le régime de sécurité sociale adéquat et créer, en conséquence, des inégalités injustifiées entre acteurs économiques;

— freiner le développement de l'esprit d'entreprise et celui d'une activité économique stable et durable et, dès lors, la création d'emplois, l'incertitude juridique sociale ayant incontestablement un impact négatif;

— ternir le climat d'investissement en Belgique, les investisseurs et les entrepreneurs tant belges qu'étrangers sollicitant davantage d'information et de sécurité juridique;

TITEL XIII

Aard van de arbeidsrelaties

Deze worden bepaald als professionele samenwerkingen betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige.

Een beroepsactiviteit kan een verschillende aard aannemen naargelang de wijze waarop ze wordt uitgeoefend. Het vloeit immers voort uit de wettelijke definities van de loontrekkende en van de zelfstandige dat hetgeen hen fundamenteel van elkaar onderscheidt het al dan niet bestaan van een band van ondergeschiktheid binnen de uitoefening van hun beroep is. Indien arbeid wordt verricht onder het gezag van een persoon, is er sprake van een arbeidsovereenkomst en zeker niet van een aannemingsovereenkomst.

De juridische band van ondergeschiktheid legt derhalve een arbeidsrelatie tussen een werknemer, of hij nu arbeider of bediende is en een werkgever op. Deze relatie houdt een onderwerping aan de sociale zekerheid der loontrekkenden in. Omgekeerd bepaalt de afwezigheid van een band van ondergeschiktheid de arbeidsrelatie tussen een zelfstandige en een opdrachtgever. De zelfstandige is zodoende onderworpen aan de sociale zekerheid der zelfstandigen.

Hoewel de aard van de meeste arbeidsrelaties over het algemeen geen enkele vraag oproept, vertoont ze evenwel voor andere arbeidsrelaties een werkelijke onzekerheid.

Deze onzekerheid die, desgevallend, kan leiden tot een onverenigbaarheid of een inadequaatheid tussen de kwalificatie die door de partijen aan hun arbeidsrelatie wordt gegeven en de uitvoering van deze arbeidsrelatie door de partijen heeft tot gevolg :

— de concurrentie te vervalsen ten opzichte van diegenen waarop het adequate sociale zekerheidsstelsel wordt toegepast en dientengevolge onrechtvaardige ongelijkheden tussen economische actoren te scheppen;

— de ontwikkeling van de ondernemerszin en die van een stabiele en duurzame economische activiteit af te remmen, en derhalve het scheppen van werkgelegenheid, aangezien de sociale rechtsonzekerheid ontegensprekelijk een negatieve weerslag heeft;

— het investeringsklimaat in België aan te tasten, gezien de investeerders en de ondernemers, zowel Belgen als buitenlanders om meer informatie en rechtszekerheid vragen;

— stimuler le travail en noir.

En outre, le gouvernement a été alerté par le phénomène des faux indépendants, qui sont des travailleurs qui, bon gré mal gré, adoptent le statut social de travailleur indépendant alors qu'en réalité, ils exercent leur activité professionnelle sous l'autorité de leur cocontractant, et donc en qualité de travailleur salarié. Ce recours aux faux indépendants permet d'échapper au coût du travail en évitant le paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le statut de travailleur salarié.

Cette fraude sociale porte donc gravement préjudice à la solidarité sur laquelle repose tout le système de la sécurité sociale belge. Elle permet également d'échapper aux contraintes liées au contrat de travail, telles que les règles en cas de rupture du contrat, ainsi qu'aux législations protectrices des travailleurs, dont la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui régit notamment le temps de travail et de repos ou la protection de maternité, ou encore la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur.

Inversement, il est des cas dans lesquels des travailleurs ne se situent pas dans un lien de subordination à l'égard de leur cocontractant mais adoptent pourtant le statut de travailleur salarié. Il s'agit de véritables « faux salariés » dont l'objectif consiste à se prévaloir des dispositions protectrices favorables et précitées dont dispose ce statut social, au détriment de la solidarité sociale entre les travailleurs indépendants.

Compte tenu de ces conséquences néfastes pour le climat social et économique, le présent projet de loi-cadre, a pour objectif d'instaurer une sécurité juridique, sans pour autant bouleverser les secteurs et/ou professions, voire catégorie de profession, étrangers à cette problématique.

Il aspire à résoudre les difficultés constatées dans certains secteurs et/ou certaines professions, sans en créer par ailleurs dans les secteurs et ou professions qui ne sont pas concernés par des incertitudes concernant la nature des relations de travail.

Le gouvernement s'est fixé comme objectif, dans le cadre de l'accord de gouvernement de juillet 2003, de faire « ... adopter, après concertation avec les secteurs concernés, des mesures législatives dans lesquelles des critères précis seront fixés en ce qui concerne le phénomène des faux indépendants, et [de mettre] sur pied une

— het zwartwerk te bevorderen.

De regering werd bovendien gealarmeerd door het verschijnsel van de schijnzelfstandigen. Dit zijn werkers die willens nillens het sociaal statuut der zelfstandigen aannemen terwijl ze in werkelijkheid hun beroepsactiviteit onder het gezag van hun medecontractant uitoefenen, en dus in de hoedanigheid van loontrekkende. Deze toevlucht tot de schijnzelfstandigen maakt het mogelijk te ontsnappen aan de arbeidskost door de betaling van werkgeversbijdragen die in het stelsel van sociale zekerheid der loontrekkenden verschuldigd zijn, te vermijden.

Deze sociale fraude brengt dus ernstige schade toe aan de solidariteit waarop het gehele systeem van de Belgische sociale zekerheid berust. Ze biedt eveneens de mogelijkheid te ontsnappen aan de verplichtingen die aan de arbeidsovereenkomst verbonden zijn, zoals de regels in geval van contractbreuk, alsook de wetgevingen ter bescherming van de werkers, waaronder de arbeidswet van 16 maart 1971, die met name de arbeidsduur en -rust of de moederschapsbescherming regelt, of nog de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Omgekeerd bestaan er gevallen waarin werknemers geen band van ondergeschiktheid hebben ten opzichte van hun medecontractant, maar ze nemen evenwel het statuut der loontrekkenden aan. Het gaat om echte « schijnloontrekkenden » wiens doelstelling erin bestaat voornoemde en gunstige beschermende bepalingen waarover dit sociaal statuut beschikt te verkrijgen, en dit, ten koste van de sociale solidariteit tussen de zelfstandigen.

Rekening houdende met deze voor het sociale en economische klimaat nadelige gevolgen, heeft dit ontwerp van kaderwet tot doel een rechtszekerheid te brengen, zonder evenwel de sectoren en/of het beroep, of nog de beroeps categorie die buiten deze problematiek staan, overhoop te gooien.

Dit ontwerp streeft ernaar de binnen bepaalde sectoren en/of bepaalde beroepen vastgestelde moeilijkheden op te lossen zonder er overigens te creëren binnen de sectoren en/of beroepen die niet betrokken zijn door onzekerheden betreffende de aard van de arbeidsrelaties.

De regering heeft zich in het kader van het Regeerakkoord van juli 2003 tot doel gesteld om : « ..., na overleg met de betrokken sectoren, de wettelijke maatregelen [te] nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Ruling

commission de ruling « faux indépendants » qui agira de manière préventive et en fixant des normes ».

Lors du Conseil des ministres spécial de Gembloux en janvier 2004, les principes ont été arrêtés concernant cette problématique, dont les principaux sont :

- le respect de la volonté des parties;
- l'approche sectorielle;
- l'approche préventive.

Partant du principe que toute politique doit reposer sur une bonne analyse des faits, l'accord de gouvernement se fonde sur l'idée d'une législation cadre permettant une approche objectivée de la problématique des faux indépendants adaptée à la diversité des secteurs d'activité et proposant, le cas échéant, c'est-à-dire si des incertitudes concernant la nature d'une relation de travail sont objectivées, des solutions concertées au sein des secteurs.

Par ailleurs, l'Organisation Internationale du Travail a adopté, le 15 juin 2006, la Recommandation 198 sur la relation de travail, qui invite les États à définir des règles précises de détermination des relations de travail.

À l'instar du présent projet de loi, cette Recommandation vise ainsi à :

- assurer une meilleure sécurité juridique et, partant, la protection effective des travailleurs;
- promouvoir la croissance économique, la création d'emplois et le travail décent;
- garantir une concurrence loyale.

Ainsi, le présent projet vise à une plus grande sécurité juridique des parties et, partant, une protection efficace des travailleurs, en définissant clairement les critères de distinction entre les statuts de travailleur salarié et de travailleur indépendant, tout en permettant que des critères spécifiques puissent être adoptés dans des secteurs déterminés.

Le projet met en outre en place, conformément à la Recommandation, « l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de tra-

commissie « schijnzelfstandigen » worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden. ».

Tijdens de bijzondere Ministerraad van Gembloers in januari 2004 werden de principes betreffende deze problematiek vastgelegd, waarvan de voornaamste zijn :

- de eerbied voor de wil van de partijen;
- de sectoriële aanpak;
- de preventieve aanpak.

Vertrekkende vanuit het principe dat ieder beleid op een goede analyse van de feiten dient te berusten, baseert het Regeerakkoord zich op het idee van een kaderwetgeving die een geobjectiveerde aanpak van de problematiek der schijnzelfstandigen toelaat. Deze aanpak is aan de verscheidenheid van de activiteitssectoren aangepast en stelt, desgevallend, dit wil zeggen als er onzekerheden betreffende de aard van een arbeidsrelatie worden geobjectiveerd, binnen de sectoren overlegde oplossingen voor.

Voorts, heeft de Internationale Arbeidsorganisatie op 15 juni 2006 de Aanbeveling 198 over de arbeidsrelatie goedgekeurd. Deze nodigt de Staten uit duidelijke regels vast te leggen voor de bepaling van de arbeidsrelaties.

Bij de aanvang van dit wetsontwerp, beoogt de Aanbeveling dus om :

- een betere rechtszekerheid te verzekeren, en bijgevolg, de effectieve bescherming van de werknemers;
- de economische groei, de werkgelegenheid en de redelijke arbeid te bevorderen;
- een eerlijke concurrentie te garanderen.

Zodoende beoogt dit ontwerp een grotere rechtszekerheid voor de partijen, en bijgevolg, een effectieve bescherming van de werknemers, door de criteria inzake het onderscheid tussen de statuten van de loontrekkenden en die van de zelfstandigen duidelijk te bepalen, en dit alles, terwijl het toelaat dat er specifieke criteria binnen welbepaalde sectoren kunnen worden genomen.

Verder brengt het ontwerp, in overeenstemming met de Aanbeveling, de effectieve toegang tot de adequate, vlugge, goedkopere, rechtvaardige en doeltreffende procedures en mechanismen inzake de reglementering van de geschillen betreffende het bestaan en de voorwaar-

vail », au travers de la Commission de règlement de la relation de travail.

Enfin, le projet rappelle les principes de la liberté contractuelle et de la convention-loi, tout en indiquant expressément que c'est l'exécution concrète de la relation de travail qui constitue un critère général d'appréciation de la relation de travail.

Ce titre met en œuvre l'accord de gouvernement précité, ainsi que la Recommandation précitée et repose sur les fondements suivants :

1. notre ordre juridique repose sur le principe fondamental de l'autonomie de volonté en vertu duquel les parties à une convention sont libres, sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, de convenir de son contenu. En outre, la convention tient lieu de loi aux parties. La volonté des parties est dès lors un des critères généraux mais il importe toutefois que cette volonté exprimée soit confortée par l'exécution effective de la convention;

2. les autorités judiciaires et les institutions de sécurité sociale doivent rechercher et sanctionner toute incompatibilité entre l'exercice d'une relation de travail et la qualification donnée par les parties à cette relation de travail;

3. les Cours et Tribunaux disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation de l'existence d'un lien de subordination dans une relation de travail. Ils peuvent, à tout moment, être saisis par toute partie à la convention ou par une institution publique de sécurité sociale de tout litige relatif à la qualification de la relation de travail;

4. de manière générale, il n'y a pas lieu de remettre en cause les positions jurisprudentielles développées par nos Cours et Tribunaux.

Ces principes ne sont en rien contredits par la volonté de la présente loi cadre de clarifier l'interprétation de ces règles dans un secteur d'activité déterminé et de mettre en œuvre un dispositif préventif jumelé à un contrôle plus actif lorsqu'un risque sérieux de développement du phénomène de faux indépendants apparaît au niveau sectoriel.

Concrètement, le projet de loi-cadre s'attache à confirmer certains principes généraux dégagés par les Cours et Tribunaux, en définissant les critères généraux d'appréciation de la nature d'une relation de travail, mais aussi à prévoir la possibilité d'élaboration d'une liste de critères

den van een arbeidsrelatie tot stand, en dit, via de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Ten slotte, wijst het ontwerp nogmaals op de principes van de contractuele vrijheid en de conventiewet, door uitdrukkelijk aan te geven dat het de concrete uitvoering van een arbeidsrelatie is die een algemeen beoordelingscriterium van de arbeidsrelatie vormt.

Deze titel beoogt de uitwerking van het voornoemde Regeerakkoord, alsook de voornoemde Aanbeveling en berust op de volgende fundamenten :

1. ons rechtsbestel berust op het fundamentele beginsel van de wilsautonomie krachtens hetwelk de partijen van een overeenkomst vrij zijn, zonder de openbare orde, de goede gewoonten en de opgelegde wetten te overtreden, over haar inhoud overeen te komen. Bovendien geldt de overeenkomst als wet voor de partijen. De wil van de partijen is dan ook een van algemene criteria, maar het is evenwel belangrijk dat deze uitgedrukte wil door de daadwerkelijke uitvoering van de overeenkomst bevestigd wordt;

2. de juridische autoriteiten en de instellingen van sociale zekerheid moeten ieder gebrek aan overeenstemming tussen de uitoefening van een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan deze arbeidsrelatie wordt gegeven opsporen en sanctioneren;

3. de Hoven en Rechtbanken beschikken over een soevereine beoordelingsmacht inzake het bestaan van een band van ondergeschiktheid binnen een arbeidsrelatie. Zij kunnen op elk ogenblik door iedere partij van de overeenkomst of door een openbare instelling van sociale zekerheid gevat worden;

4. over het algemeen is er geen reden om de uit de rechtspraak voortvloeiende standpunten die door onze Hoven en Rechtbanken ontwikkeld werden, in vraag te stellen.

Deze principes zijn geenszins in strijd met de wil van deze kaderwet om de interpretatie van deze regels binnen een bepaalde activiteitssector te verduidelijken en een preventief systeem in werking te stellen dat gekoppeld is aan een actievore controle wanneer er zich een ernstig risico van ontwikkeling van het verschijnsel van schijnzelfstandigen op sectorieel vlak voordoet.

Concreet gezien legt het ontwerp van kaderwet zich toe op het bevestigen van bepaalde algemene principes die door de Hoven en Rechtbanken werden ontwikkeld, dit door de algemene criteria ter beoordeling van de aard van een arbeidsrelatie te bepalen, op het voorzien van

res spécifiques adaptés à une réalité sectorielle ou professionnelle spécifique, et à instaurer un ruling social.

Les critères généraux

Le présent projet n'entend pas établir une liste exhaustive de critères à évaluer et appliquer de manière mathématique, ou encore instaurer de quelconques présomptions subséquentes, irréfragables ou non, destinées à qualifier adéquatement une relation de travail. Il serait effectivement utopique de croire qu'une liste de critères suffisamment complète et adaptée à l'extrême diversité des situations pourrait rendre la décision du juge automatique et « juste ». La réunion de divers indices ne permet que de se forger une conviction

Maintenir une certaine souplesse dans l'appréciation de la nature d'une relation de travail est indispensable, compte tenu précisément de la réalité observée, de la diversité des professions et des particularités spécifiques de chaque secteur, et également de l'évolution incontournable des relations de travail.

Ce titre n'a pas non plus pour objectif de révolutionner cette matière fondamentale du droit social, mais bien, comme son nom l'indique, d'encadrer la nature des relations de travail.

Seuls des critères généraux sont en conséquence fixés pour apprécier la nature de toute relation de travail : la volonté des parties, la liberté ou non d'organiser le temps de travail, la liberté ou non d'organiser le travail et, enfin, la soumission ou non à un contrôle hiérarchique.

La fixation de ces 4 critères généraux, qui formalise la jurisprudence constante en la matière, dont celle de la Cour de Cassation, confirme ainsi la solution suivie dans de nombreux secteurs et professions.

En effet, dans ces secteurs et professions dans lesquels n'existe aucune incertitude concernant la nature des relations de travail, le présent projet de loi n'entend pas modifier la nature des relations de travail.

Le projet spécifie aussi une liste de critères qui, pris isolément, sont impuissants à qualifier une relation de travail. Il s'agit notamment des différentes formalités d'inscription à la Banque carrefour des entreprises, TVA, etc.

de la possibilité d'établir une liste de critères spécifiques qui, adaptés à la réalité d'un secteur ou d'une profession, seraient appliqués à l'ensemble des relations de travail de ce secteur ou de cette profession.

De algemene criteria

Dit ontwerp wil geen uitvoerige lijst van criteria opstellen die te evalueren en op wiskundige wijze toe te passen zijn, of één of ander daaruitvolgende, al dan niet onweerlegbare, vermoedens, bestemd om op een adequate manier een arbeidsrelatie te kwalificeren, invoeren. Het zou inderdaad utopisch zijn te denken dat een lijst met criteria, voldoende volledig en aangepast aan de extreme diversiteit van de situaties, de beslissing van de rechter automatisch en « rechtvaardig » zou kunnen maken. De verzameling van verscheidene aanwijzingen laat slechts toe zich een overtuiging te vormen.

Een zekere soepelheid in de beoordeling van de aard van een arbeidsrelatie behouden, is onontbeerlijk, nauwkeurig rekening houdende met de waargenomen werkelijkheid, met de verscheidenheid van de beroepen en de specifieke bijzonderheden van iedere sector en eveneens met de onvermijdelijke evolutie van de arbeidsrelaties.

Deze titel heeft evenmin tot doel deze fundamentele aangelegenheid van het sociaal recht radicaal te veranderen, maar wel, zoals de naam het aangeeft, de aard van de arbeidsrelaties te omkaderen.

Enkel algemene criteria zijn bijgevolg vastgelegd om de aard van iedere arbeidsrelatie te beoordelen: de wil van de partijen, de vrijheid of niet om de werktijd te organiseren, de vrijheid of niet om het werk te organiseren, en, tenslotte, de al dan niet onderwerping aan een hiërarchische controle.

De bepaling van deze 4 algemene criteria die de vaste rechtspraak ter zake formaliseert, waarvan deze van het Hof van Cassatie, bevestigt zo de oplossing die in tal van sectoren en beroepen wordt gevolgd.

In deze sectoren en beroepen waarbinnen geen enkele onzekerheid betreffende de aard van de arbeidsrelaties bestaat, hoort dit ontwerp immers niet de aard van de arbeidsrelaties te wijzigen.

Het ontwerp beschrijft ook gedetailleerd een lijst met criteria die, afzonderlijk genomen, niet in staat zijn een arbeidsrelatie te kwalificeren. Het gaat onder meer om verschillende inschrijvingsformaliteiten bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen, BTW, enz.

Les critères spécifiques

Ces seuls critères généraux peuvent s'avérer insuffisants ou trop larges dans certains secteurs ou pour certaines professions compte tenu précisément de leurs particularités.

Ainsi, dans des secteurs comme par exemple la construction, le nettoyage ou le gardiennage, les organisations professionnelles ont alerté le gouvernement sur la problématique des faux indépendants et souhaitent que des mesures spécifiques soient prises à leur niveau. À cet égard, le gouvernement s'engage à demander, dès l'entrée en vigueur du présent projet, l'analyse par la Commission instituée par le présent projet, de la matérialité du phénomène de la fausse indépendance dans ces secteurs afin de pouvoir ensuite adopter des critères adaptés aux situations de terrain.

Pour répondre adéquatement à ces particularités, le projet a mis en place une procédure incluant les secteurs et professions concernés ainsi que les institutions publiques intéressées et permettant de fixer des critères spécifiques pour un secteur déterminé ou pour une ou plusieurs professions.

Sur la base des critères généraux et, le cas échéant, des critères spécifiques fixés, il sera possible de déterminer s'il y a adéquation entre l'exercice d'une activité professionnelle et la qualification donnée par les parties à cette relation et, le cas échéant, il y aura requalification de la relation de travail et application d'un régime de sécurité sociale correspondant.

Le volet préventif

Cette méthode a le mérite de formaliser la méthode indiciaire suivie traditionnellement par la jurisprudence et d'assurer en conséquence un cadre qui se veut souple. Certes toutefois, ce système laisse subsister des incertitudes concernant certaines relations de travail.

C'est la raison pour laquelle le présent projet s'est attaché à développer un volet préventif de manière à réduire au maximum toute insécurité juridique et propose, dans cette optique, d'instituer une « Commission de règlement de la relation de travail ».

L'objectif est triple :

— assurer une approche paritaire du phénomène des faux indépendants, aucun des statuts de salarié et de

De specifieke criteria

Deze enkele algemene criteria kunnen binnen bepaalde sectoren of voor bepaalde beroepen, meer bepaald rekening houdende met hun bijzonderheden, onvoldoende of te ruim blijken te zijn.

Zo hebben binnen sectoren als bijvoorbeeld de bouw, de schoonmaak of de bewaking, de beroepsorganisaties de regering gewaarschuwd over de problematiek van de schijnzelfstandigen en wensen zij dat er specifieke maatregelen op hun niveau worden genomen. In dit opzicht verbindt de regering zich ertoe, vanaf de inwerkingtreding van dit ontwerp, de analyse door de Commissie die door dit ontwerp is ingesteld van de echtheid van het verschijnsel van de schijnzelfstandigheid binnen deze sectoren te vragen teneinde daarna criteria die aangepast zijn aan de situaties op het terrein te kunnen aannemen.

Om op een adequate manier op deze bijzonderheden te antwoorden, voorziet het ontwerp een procedure waarin de betrokken sectoren en beroepen alsook de belanghebbende openbare instellingen worden betrokken en die het mogelijk maakt specifieke criteria voor een bepaalde sector of voor één of meerdere beroepen vast te stellen.

Op basis van de algemene criteria en desgevallend van de vastgestelde specifieke criteria, zal het mogelijk zijn te bepalen of er overeenstemming bestaat tussen de uitoefening van een beroepsactiviteit en de kwalificatie die door de partijen aan deze arbeidsrelatie wordt gegeven, en zal er desgevallend een herkwalificatie van de arbeidsrelatie en toepassing van een overeenkomstig stelsel van sociale zekerheid plaatsvinden.

Het preventief luik

Deze methode heeft de verdienste de indicatiemethode die traditioneel door de rechtspraak wordt gevolgd te formaliseren en bijgevolg een kader dat soepel beoogt te zijn, te verzekeren. Weliswaar laat dit systeem evenwel onzekerheden betreffende bepaalde arbeidsrelaties bestaan.

Daarom heeft dit ontwerp zich erop toegelegd een preventief luik te ontwikkelen om zo veel mogelijk elke rechtsonzekerheid te beperken en stelt het in deze optiek voor een « Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie » in het leven te roepen.

Het doel is drievoudig :

— het verzekeren van een paritaire aanpak van het verschijnsel van de schijnzelfstandigen, aangezien geen

travailleur indépendant n'ayant vocation à prévaloir sur l'autre;

— permettre d'organiser au mieux l'utilisation des expertises disponibles quant à l'analyse de la nature de la relation de travail (tant dans les institutions publiques que dans la société civile);

— assurer, par une approche résolument préventive, une meilleure sécurité juridique dans les relations de travail en Belgique.

La Commission de règlement de la relation de travail se voit confier deux missions.

La première est au travers de sa section normative d'objectiver toute incertitude concernant la nature d'une relation de travail. Ce travail permettra de compléter les critères généraux du concept de lien de subordination par des critères spécifiques à certains secteurs d'activité ou même à certaines professions. Ces critères sont eux-mêmes repris dans des arrêtés royaux adoptés en conseil des ministres pour avoir valeur normative. La section normative a plus particulièrement un rôle d'objectivation des problèmes de qualification de la relation de travail dans tel ou tel secteur ou pour telle ou telle profession. Elle a pour tâche de remettre un avis au Roi, lorsqu'elle constate une ambiguïté ou une incertitude concernant la nature des relations de travail dans un secteur ou dans une ou plusieurs professions. Ce travail est un préalable pour entamer la procédure destinée à fixer les critères spécifiques.

Sa seconde mission consiste, au travers de sa section administrative, à rendre des décisions relatives à la nature d'une relation de travail particulière. C'est ce que l'on appelle le « ruling social » à l'instar de ce qui a été développé en matière fiscale. Cette section est subdivisée de manière territoriale en chambres.

Le gouvernement, qui considère comme indispensable de légiférer en la matière, est convaincu que le présent projet apporte une solution adéquate aux conséquences résultant de l'incertitude relative à la nature d'une relation de travail, tout en préservant une flexibilité nécessaire compte tenu des particularités des différents secteurs et professions.

der statuten van loontrekkende of zelfstandige de overhand heeft op het andere;

— de organisatie van het gebruik van beschikbare deskundigheid inzake de analyse van de aard van de arbeidsrelatie mogelijk maken (zowel in de openbare instellingen als in het middenveld);

— het verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties in België.

De Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie krijgt twee opdrachten toevertrouwd.

Eerst, doorheen haar normatieve afdeling, het objectiveren van elke onzekerheid betreffende de aard van een arbeidsrelatie. Dit werk zal het mogelijk maken de algemene criteria van het concept van de band van ondergeschiktheid aan te vullen via criteria die specifiek zijn voor bepaalde activiteitssectoren of zelfs voor bepaalde beroepen. Deze criteria worden zelf opgenomen in koninklijke besluiten, die in de Ministerraad worden aangenomen om een normatieve waarde te hebben. De normatieve afdeling heeft meer bepaald een rol van objectivering van de problemen inzake kwalificatie van de arbeidsrelatie in deze of gene sector of beroep. Zij heeft tot taak een advies te bezorgen aan de Koning wanneer zij een dubbelzinnigheid of een onzekerheid betreffende de aard van de arbeidsrelaties vaststelt binnen een sector of binnen één of meerdere beroepen. Dit werk is een eerste stap om de procedure aan te vangen die bestemd is voor het vaststellen van specifieke criteria.

Haar tweede opdracht bestaat erin via haar administratieve afdeling, beslissingen te treffen betreffende de aard van een bijzondere arbeidsrelatie te maken. Dit is wat men social ruling » noemt, in navolging van hetgeen op fiscaal vlak werd ontwikkeld. Deze afdeling is territoriaal onderverdeeld in kamers.

De regering, die het als onontbeerlijk beschouwt ter zake wetgevend op te treden, is ervan overtuigd dat dit ontwerp een adequate oplossing aanreikt voor de gevolgen die voortspruiten uit de onzekerheid van een arbeidsrelatie, terwijl een noodzakelijke flexibiliteit wordt gevrijwaard, rekening houdende met de bijzonderheden van de verschillende sectoren en beroepen.

CHAPITRE 1^{er}

Dispositions générales

Art. 317

Dans un premier temps, cet article indique l'intitulé complet des lois et arrêtés royaux auxquels la loi fait référence sous une dénomination abrégée.

Ensuite, l'article définit la notion de « institutions de sécurité sociale » de manière à inclure :

— les institutions chargées de l'application des législations en matière de sécurité sociale, telles que l'ONSS ou l'INASTI;

— tous les services chargés du contrôle de cette application, notamment la Direction générale de l'Inspection sociale du Service public fédéral Sécurité sociale, la Direction générale du Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale de la Politique sociale du Service public fédéral Sécurité sociale, les services d'inspection sociale propres à l'ONSS, le service d'inspection sociale de l'INASTI.

Enfin, cet article définit les notions de « relation de travail », de « travailleur salarié » et de « travailleur indépendant », qui sont les notions fondamentales dans le cadre de la présente loi.

Il convient d'entendre par « relation de travail » une collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant.

Le présent titre ne règle donc pas l'exercice d'une activité professionnelle par un travailleur du secteur public qui est régi par un statut.

Le « travailleur salarié » est la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur.

La notion de « travailleur indépendant » vise toute personne physique qui exerce en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'un statut.

Il résulte de ces définitions que ce qui distingue fondamentalement le travailleur salarié du travailleur indé-

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Art. 317

In eerste instantie geeft dit artikel de volledige titel weer van de wetten en koninklijke besluiten waarnaar de wet in verkorte benaming verwijst.

Daarnaast bepaalt dit artikel het begrip « instellingen van sociale zekerheid » in die zin dat hierin begrepen worden :

— de instellingen die belast zijn met de toepassing van de wetgeving inzake sociale zekerheid, zoals de RSZ of het RSVZ;

— alle diensten die belast zijn met het toezicht op deze toepassing, zoals bijvoorbeeld de Directie-generaal Sociale Inspectie van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Arbeid, Werkgelegenheid en Sociaal Overleg, de Directie-generaal Sociaal Beleid van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, de eigen diensten van sociale inspectie van de RSZ, de dienst sociale inspectie van het RSVZ.

Ten slotte bepaalt dit artikel de begrippen « arbeidsrelatie », « werknemer » en « zelfstandige », die de fundamentele begrippen zijn in het kader van deze wet.

Onder het begrip « arbeidsrelatie » dient de professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige te worden verstaan.

Deze titel regelt dus niet de uitoefening van een beroepsactiviteit door een tewerkgestelde van de openbare sector wiens toestand statutair geregeld is.

De « werknemer » wordt de persoon die er zich in een arbeidsovereenkomst toe verbindt, tegen betaling van een loon, onder het gezag van de andere partij, de werkgever, arbeid te verrichten.

Het begrip « zelfstandige » verwijst naar elke natuurlijke persoon die in België een beroepsactiviteit uitoefent uit hoofde waarvan hij niet door een arbeidsovereenkomst of door een statuut verbonden is.

Uit deze definities volgt dat hetgeen de werknemer en de zelfstandige fundamenteel van elkaar onder-

pendant réside dans l'existence ou non d'un lien de subordination ou d'autorité dans la relation de travail.

CHAPITRE 2

Commission de règlement de la relation de travail

Art. 318

Cet article institue la Commission de règlement de la relation de travail. Cette Commission est constituée de deux sections, une section normative comprenant une chambre et une section administrative comportant plusieurs chambres.

Chaque section dispose d'une composition et des compétences propres. Chacune est composée de manière à assurer une représentation paritaire des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés.

Plus particulièrement, la Chambre de la section normative est composée, outre une représentation paritaire des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés (12 membres en tout), d'un Président (un magistrat professionnel) et de 4 personnes dont les fonctions académiques ou l'expérience professionnelle pratique assurent une dimension pragmatique à la Chambre normative (par exemple un professeur d'université ou assistant en droit social, un avocat spécialisé en droit social, ...).

Ces 4 personnes sont des experts devant notamment démontrer, de par leur expérience professionnelle, d'une impartialité et d'une objectivité. Il ne pourrait dès lors s'agir d'une personne qui, quoique compétente, est intéressée de manière partisane au débat, comme par exemple un représentant d'une organisation patronale ou syndicale.

Néanmoins, des experts ou représentants du (des) secteur(s) ou profession(s) concerné(s) peuvent également être auditionnés, après décision en ce sens de la Chambre de la section normative.

Dans chaque Chambre de la section administrative siègent, outre le Président (un magistrat professionnel) un nombre égal de membres désignés sur proposition, d'une part, du ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions, parmi les membres de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ou de son Administration et, d'autre part, des ministres des Affaires sociales et de l'Emploi, parmi les membres du personnel de l'Office national de sécurité sociale ou de leurs Administrations.

scheidt, in het al dan niet bestaan van een band van ondergeschiktheid in de arbeidsrelatie ligt.

HOOFDSTUK 2

Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Art. 318

Bij dit artikel wordt de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld. Deze Commissie bestaat uit twee afdelingen, een normatieve afdeling met één kamer en een administratieve afdeling met meerdere kamers.

Elke afdeling beschikt over een eigen samenstelling en eigen bevoegdheden. Iedere afdeling is dermate samengesteld dat ze zelfstandigen en werknemers paritair vertegenwoordigt.

De Kamer van de normatieve afdeling is inzonderheid samengesteld, naast een paritaire vertegenwoordiging van zelfstandigen en werknemers (12 leden in totaal) uit een Voorzitter (een beroepsmagistraat) en 4 personen die door hun academische functies of hun praktische beroepservaring een pragmatische dimensie bijbrengen in de normatieve Kamer (bijvoorbeeld een hoogleraar of assistent sociaal recht, een advocaat die gespecialiseerd is in sociaal recht, ...).

Deze 4 personen zijn deskundigen die met name, door hun beroepservaring, onpartijdigheid en objectiviteit dienen te kunnen aantonen. Derhalve zou het niet kunnen gaan om een persoon die, hoewel bevoegd, op een partijdige wijze belang heeft bij het debat, zoals bijvoorbeeld een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie of van een vakbond.

Niettemin kunnen deskundigen of vertegenwoordigers van de betrokken sector(en) of het (de) betrokken beroep(en) eveneens worden gehoord, na een beslissing daartoe van de Kamer van de normatieve afdeling.

In elke Kamer van de administratieve afdeling zeten, naast de Voorzitter (een beroepsmagistraat), een gelijk aantal leden aangewezen op voorstel, enerzijds, van de minister bevoegd voor Middenstand, onder de personeelsleden van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen of van zijn/haar Administratie en, anderzijds, van de ministers Sociale Zaken en van Werk, onder de personeelsleden van de Rijksdienst voor sociale zekerheid of van hun Administraties.

Une même personne ne peut siéger en même temps dans les deux sections de la Commission de règlement de la relation de travail.

Le § 4 indique que les inspecteurs sociaux ne peuvent siéger dans une chambre de la section administrative. Il s'agit d'éviter tout conflit d'intérêts dès lors que la Chambre est tenue de rendre une décision sur la nature réelle d'une relation de travail particulière et que les inspecteurs sociaux demeurent habilités à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.

Art. 319

Cet article énumère les tâches de la Chambre de la section normative de la Commission de règlement de la relation de travail.

Cette Chambre recueille les avis émanant notamment d'organes représentatifs (par exemple ordre ou institut professionnel, ou la commission paritaire) ou d'autorités/instances publiques, et revêtant un minimum de pertinence en ce qui concerne toute incertitude relative à la nature des relations sociales qui serait constatée dans un secteur ou une profession déterminé(e). Il convient de noter qu'il ne s'agit en aucun cas de soumettre des plaintes individuelles devant la Chambre de la section normative de la Commission.

C'est la Chambre de la section normative elle-même qui apprécie, en motivant sa décision, la pertinence des avis qu'elle recueille. La pertinence s'apprécie notamment en fonction de la représentativité de la personne dont émane l'avis ou du fondement du contenu de son avis.

Par exemple, l'avis unanime d'une commission paritaire constitue un avis pertinent que la chambre de la section normative peut prendre en compte.

Les tâches de la Chambre de la section normative s'inscrivent dans le cadre de la procédure pouvant déboucher sur la détermination de critères spécifiques. Il appartient à cette Chambre de rédiger un rapport à l'attention des ministres compétents, dans lequel est démontrée de manière objective une incertitude concernant la nature des relations de travail dans un secteur ou dans une ou plusieurs professions, notamment, mais pas uniquement, sur la base des informations recueillies comme précisé ci-dessus. Ce rapport doit impérativement objectiver pareille incertitude, c'est-à-dire développer une analyse de son bien-fondé, de son caractère scientifique et être motivé.

Eenzelfde persoon kan niet tegelijkertijd in beide afdelingen van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie zetelen.

§ 4 preciseert dat de sociale inspecteurs niet mogen zetelen in een kamer van de administratieve afdeling. Het komt erop aan elk belangenconflict te voorkomen aangezien de Kamer een beslissing over de werkelijke aard van een bijzondere arbeidsrelatie moet nemen en de sociale inspecteurs gemachtigd blijven om het voortbestaan van de elementen waarop de beslissing van de administratieve kamer berustte, te controleren.

Art. 319

In dit artikel worden de taken van de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie opgesomd.

Deze Kamer wint de adviezen in die met name uitgaan van representatieve organen (bijvoorbeeld een beroepsorde of een beroepsinstituut, of het paritair comité) of van publieke overheden/instanties, en die een minimum aan relevantie laten blijken met betrekking tot iedere onzekerheid betreffende de aard van de sociale relaties vastgesteld in een bepaalde sector of in een bepaald beroep. Er dient te worden opgemerkt dat er in geen geval individuele klachten aan de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie worden voorgelegd.

Het is de Kamer van de normatieve afdeling zelf die, door het motiveren van haar beslissing, de relevantie van de adviezen die ze inwint, beoordeelt. De relevantie wordt onder andere beoordeeld in functie van de representativiteit van de persoon die het advies verstrekt of van de grondslag van de inhoud van zijn advies.

Een eenparig advies van een paritair comité bijvoorbeeld is een relevant advies dat de kamer van de normatieve afdeling in aanmerking kan nemen.

De taken van de Kamer van de normatieve afdeling passen in het kader van de procedure die kan uitmonden in de vaststelling van specifieke criteria. Met name, doch niet uitsluitend, op basis van de informatie die, zoals hierboven werd verduidelijkt, werd vergaard, dient deze Kamer een verslag op te maken ter attentie van de bevoegde ministers, waarin een onzekerheid over de aard van de arbeidsrelaties in een sector of in één of meerdere beroepen objectief wordt aangetoond. In dit verslag moet dergelijke onzekerheid verplicht objectief worden aangetoond : de grondslag en het wetenschappelijk karakter van deze onzekerheid moeten worden geanalyseerd en het verslag moet gemotiveerd zijn.

Au cours de la procédure d'avis subséquente décrite à l'article 325, la Chambre de la section normative peut jouer un rôle de conseil aux organes tels que le Conseil national du travail et le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises s'ils en formulent la demande, ainsi qu'à l'ordre ou institut professionnel concerné, lorsque ces organes doivent rendre un avis au sujet des critères spécifiques à fixer.

Enfin, la chambre de la section administrative a pour mission d'élaborer une liste de critères spécifiques à l'attention des ministres compétents, exclusivement sur la base des avis que lui auront rendus le CNT et le CSIPME (voir supra commentaires de l'article 323).

CHAPITRE 3

Principes

Art. 320

Notre ordre juridique est basé sur les principes de l'autonomie de la volonté et de la convention-loi.

En conséquence, la qualification adéquate d'une relation de travail doit être déterminée sur la base de ces principes fondamentaux du droit civil.

En vertu de ces principes, les parties à une relation de travail sont libres, sans toutefois pouvoir contrevenir aux lois impératives, à l'ordre public et aux bonnes mœurs, de choisir la nature de leur relation de travail. Les parties doivent assumer pleinement les conséquences juridiques de leur choix pour autant que ce choix de relation de travail soit confirmé par l'exécution effective du travail et la rémunération du travailleur.

Art. 321

Cet article fixe le principe de base permettant la qualification adéquate de la relation de travail, à savoir la méthode indiciaire, traditionnellement adoptée par les cours et tribunaux.

Dans le cas des faux travailleurs indépendants et des travailleurs faux salariés, il y a inadéquation ou incompatibilité entre l'exécution de la relation de travail et la qualification donnée par les parties cette relation.

Tijdens de in artikel 325 beschreven daaropvolgende adviesprocedure kan de Kamer van de normatieve afdeling een raadgevende rol spelen tegenover organen zoals de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor de zelfstandigen en de kleine en middelgrote ondernemingen, indien ze daarom verzoeken, evenals tegenover de betrokken beroepsorde of het betrokken beroepsinstituut, wanneer deze organen een advies dienen uit te brengen over de vast te stellen specifieke criteria.

Ten slotte heeft de kamer van de administratieve afdeling als taak een lijst met specifieke criteria op te maken ter attentie van de bevoegde ministers, uitsluitend op basis van de adviezen die de NAR en de HRZKMO daarover zullen verstrekt hebben (zie supra commentaar bij artikel 323).

HOOFDSTUK 3

Principes

Art. 320

Onze rechtsorde is gebaseerd op het principe van de wilsautonomie en het principe volgens hetwelk overeenkomst strekt tot wet.

Bijgevolg dient de adequate kwalificatie van een arbeidsrelatie te worden bepaald op basis van deze fundamentele principes van het burgerlijk recht.

Krachtens deze beginselen staat het de partijen van een arbeidsrelatie vrij, zonder evenwel te handelen in strijd met de dwingende wetten, de openbare orde en de goede zeden, de aard van hun arbeidsrelatie te kiezen. De partijen moeten ten volle de juridische gevolgen van hun keuze dragen, voor zover de gekozen relatie wordt bevestigd door de effectieve uitvoering van de arbeid en het loon van de werknemer.

Art. 321

Dit artikel bepaalt het basisprincipe voor de adequate kwalificatie van de arbeidsrelatie, namelijk de methode gebaseerd op aanwijzingen, die de hoven en rechtbanken traditioneel volgen.

Voor schijnzelfstandigen of schijnwerknemers is er inadequatie of onverenigbaarheid tussen de uitvoering van de arbeidsrelatie en de kwalificatie die de partijen daaraan geven.

Pour apprécier cette inadéquation ou incompatibilité, il convient d'examiner la relation de travail effective sur la base de critères généraux et, le cas échéant, spécifiques pour autant qu'ils aient été déterminés conformément à la procédure mise en place au chapitre V de la loi (voir *infra*). Cet examen peut alors éventuellement révéler la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à cette relation. Dans ce cas, la relation de travail doit être requalifiée et, partant, le régime de sécurité sociale adéquat appliqué à cette relation de travail. De même, pour répondre à la demande de précision du Conseil d'État, la requalification implique l'application de l'ensemble des règles du droit du travail applicables à ce statut particulier.

Parmi les critères spécifiques, pourrait être adopté un critère lié à la « dépendance économique ». Cette précision a pour but de répondre à l'avis du Conseil d'État et de se conformer à la Recommandation n° 198 de l'OIT. Aucun critère de dépendance économique ayant vocation à s'appliquer de manière générale à l'ensemble des relations de travail ne peut être établi vu la diversité des relations de travail, les particularités spécifiques et la réalité économique de chaque secteur.

L'appréciation de la nature de la relation de travail doit se faire *in concreto*, sans appliquer de manière dichotomique et mathématique (pondérée ou non) la liste des critères ad hoc (critères généraux et, le cas échéant, critères spécifiques). Cette liste ne constitue en effet qu'un ensemble d'indices destinés à apprécier adéquatement la nature réelle d'une relation de travail. La pertinence de chaque élément et, partant, la valeur à lui accorder s'appréciera en fonction de la situation de travail concrète.

C'est bien l'exécution réelle et concrète de la relation de travail, éventuellement décrite dans une convention, qui doit faire l'objet de l'analyse. Si l'éventuelle convention écrite ou certaines clauses de la convention devaient se révéler couvrir une simulation, elles doivent être écartées. Ceci s'inscrit en conformité avec la Recommandation n° 198 de l'OIT.

L'inadéquation ou l'incompatibilité susvisée ne porte toutefois pas préjudice aux dispositions du droit de la sécurité sociale en ce qui concerne la délimitation actuelle du champ d'application des régimes respectifs de sécurité sociale — régime « travailleurs salariés » et régime « travailleurs indépendants ».

Om deze inadequatie of onverenigbaarheid te beoordelen, moet de effectieve arbeidsrelatie onderzocht worden op basis van algemene criteria en, in voorkomend geval, van specifieke criteria voor zover laatstgenoemde werden bepaald overeenkomstig de procedure voorzien in hoofdstuk V van de wet (zie *infra*). Dit onderzoek kan dan eventueel aantonen dat voldoende elementen aanwezig zijn, die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die de partijen aan deze relatie geven. In dit geval moet de arbeidsrelatie opnieuw worden gekwalificeerd en, bijgevolg, de passende sociale-zekerheidsregeling die voor deze arbeidsrelatie geldt. Voorts, om de een antwoord te geven op de verduidelijkingaanvraag van de Raad van State, houdt de herkwalificatie de toepassing van alle arbeidsrechtsregels in die van toepassing zijn op dit bijzondere statuut.

Een criterium verbonden met de « economische afhankelijkheid » zou tussen de specifieke criteria opgenomen kunnen worden. Deze verduidelijking heeft tot doel een antwoord te geven op het advies van de Raad van State en om ze in overeenstemming te brengen met de aanbeveling nr 198 van de IAO. Er kan geen enkel criterium inzake economische afhankelijkheid dat de algemene toepassing van alle arbeidsrelaties beoogt, worden opgesteld gelet op de verscheidenheid van de arbeidsrelaties, de specifieke karakteristieken en de economische werkelijkheid van iedere sector.

De beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie moet *in concreto* gebeuren, zonder dat de lijst met de passende criteria (algemene criteria en, in voorkomend geval, specifieke criteria) op een dichotomische en (al dan niet gewogen) wiskundige manier wordt toegepast. Deze lijst is immers slechts een geheel van aanwijzingen om de werkelijke aard van een arbeidsrelatie op een passende manier te kunnen beoordelen. De relevantie van elk element en, bijgevolg, de waarde die daaraan moet worden toegekend zal worden beoordeeld in functie van de concrete arbeidssituatie.

De analyse moet wel degelijk betrekking hebben op de werkelijke en concrete uitvoering van de arbeidsrelatie, die eventueel in een overeenkomst wordt beschreven. Indien de eventuele schriftelijke overeenkomst of sommige clausules van de overeenkomst blijkbaar verwijst (verwijzen) naar een simulatie, zou daarmee geen rekening mogen worden gehouden. Dit is in overeenstemming met de Aanbeveling nr 198 van de IAO.

Voormelde inadequatie of onverenigbaarheid doet evenwel geen afbreuk aan de bepalingen van het sociale-zekerheidsrecht wat betreft de huidige afbakening van het toepassingsgebied van de respectieve regelingen van sociale zekerheid — regeling « werknemers » en regeling « zelfstandigen ».

Les présomptions existantes, prises sur la base des articles 2, § 1^{er}, 1° et 3° de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 2, § 1^{er}, 1° et 3° de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, et qui sont reprises notamment aux articles 1 à 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, ne sont donc pas remises en cause.

En outre, lorsqu'il existe des dispositions légales ou réglementaires imposant ou présumant de manière irréfragable que l'exercice d'une profession se fasse en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié, il ne peut y avoir requalification de la relation de travail. À titre d'exemples, on notera :

— l'article 3, § 1, alinéa 4 de l'arrêté royal n° 38 qui indique que les personnes désignées comme mandataires dans une société ou association assujettie à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents sont présumées, de manière irréfragable, exercer, en Belgique, une activité professionnelle en tant que travailleur indépendant;

— l'article 3, 5° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs qui étend le champ d'application de la loi aux personnes qui effectuent des transport de choses qui leur sont commandées par une entreprise à l'aide de véhicules dont ils ne sont pas les propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement est garanti par l'exploitant de cette entreprise;

— la loi du 22 avril 1999 relative aux professions comptables et fiscales qui exige que l'expert-comptable externe et le conseil fiscal exercent tout ou partie de leur activité en dehors d'un contrat de travail ou d'une fonction rémunérée par les pouvoirs publics;

— la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui présume de manière irréfragable que le contrat de travail intérimaire est un contrat de travail;

De bestaande vermoedens op basis van artikelen 2, § 1, 1° en 3° van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van artikel 2, § 1, 1° en 3° van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, en die namelijk vervat zijn in artikelen 1 tot 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en in artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van het koninklijk besluit n° 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen worden dus niet in vraag gesteld.

Wanneer wettelijke of reglementaire bepalingen daarboven opleggen of onweerlegbaar laten vermoeden dat een beroep in de hoedanigheid van zelfstandige of van werknemer wordt uitgeoefend, kan de arbeidsrelatie niet opnieuw worden gekwalificeerd. Als voorbeeld kan worden verwezen naar :

— artikel 3, § 1, vierde lid van het koninklijk besluit n° 38, volgens hetwelk personen benoemd tot mandataris in een aan de Belgische vennootschapsbelasting of belasting der niet-inwoners onderworpen vennootschap of vereniging, op onweerlegbare wijze, vermoed worden in België een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen;

— het artikel 3, 5° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders dat het toepassingsveld van de wet uitbreidt naar de personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming opgedragen wordt, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer;

— de wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen, die vereist dat de externe accountant en de belastingconsulent hun activiteit in hoofdzaak of in bijkomende orde uitoefent buiten het kader van een arbeidsovereenkomst of van een door de overheid bezoldigde betrekking;

— de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, die op onweerlegbare wijze vermoedt dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid een arbeidsovereenkomst is;

—l'arrêté royal du 10 janvier 1994 relatif aux obligations des réviseurs d'entreprise qui impose que le réviseur d'entreprise qui signe ses rapports ne soit pas engagé dans les liens d'un contrat de travail;

—l'article 1^{er} bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs qui présume que les personnes qui fournissent et /ou produisent des œuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre sont soumises au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

CHAPITRE 4

Les critères généraux

Art. 322

Cet article détermine les quatre critères généraux à utiliser pour apprécier l'existence ou non d'un lien d'autorité pour toute relation de travail.

Ces critères permettent ainsi d'apprécier la nature de toute relation de travail et, partant, l'adéquation entre la qualification donnée par les parties à la relation de travail et l'exécution de ladite relation par les parties.

Ces critères ont vocation à s'appliquer à toutes les relations de travail visées par la présente loi. Leur pertinence et la valeur à leur accorder s'apprécieront néanmoins en fonction de la réalité concrète de la relation de travail (voir *supra*).

Ces critères généraux ont été fixés conformément à la jurisprudence actuelle en la matière, et plus particulièrement celle de la Cour de Cassation.

Pour répondre à l'avis du Conseil d'État, la volonté du législateur est de figer les critères actuellement fixés par la jurisprudence des Cours et Tribunaux. L'objectif est donc de donner aux critères actuels de la jurisprudence force de loi, sans préjudice bien entendu d'une future jurisprudence en la matière.

Il s'agit de la volonté des parties, telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant bien entendu que l'exécution y soit conforme et sans toutefois qu'il n'y ait de prévalence au niveau de la charge de la preuve de la

—het koninklijk besluit van 10 januari 1994 betreffende de plichten van de bedrijfsrevisoren, dat bepaalt dat de bedrijfsrevisor die zijn verslagen ondertekent niet zou worden in dienst genomen in het kader van een arbeidsovereenkomst;

—artikel 1 bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders dat aanneemt dat de personen die tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren voor rekening van de opdrachtgever aan de regeling van de sociale zekerheid der arbeiders onderworpen zijn.

HOOFDSTUK 4

De algemene criteria

Art. 322

In dit artikel worden de vier algemene criteria vastgesteld die moeten worden gebruikt voor de beoordeling van het al dan niet bestaan van een gezagsband voor elke arbeidsrelatie.

Dankzij deze criteria kan aldus de aard van elke arbeidsrelatie worden beoordeeld en, bijgevolg, de adequatie tussen de kwalificatie die de partijen aan de arbeidsrelatie geven en de uitvoering van deze relatie door de partijen.

Deze criteria gelden voor alle bij deze wet bedoelde arbeidsrelaties. De relevantie en de waarde die daaraan moet worden toegekend zullen niettemin worden beoordeeld in functie van de concrete realiteit van de arbeidsrelatie (zie *supra*).

Deze algemene criteria werden vastgesteld overeenkomstig de bestaande rechtspraak ter zake, inzonderheid die van het Hof van Cassatie.

Om op het advies van de Raad van State te antwoorden, is het de wil van de wetgever om de criteria te bevriezen die momenteel door de rechtspraak van de Hoven en Rechtbanken worden bepaald. Het doel bestaat er dus in om aan de huidige criteria van de rechtspraak kracht van wet te geven, wel te verstaan ongeacht een toekomstige rechtspraak ter zake.

Het gaat om de wil der partijen, zoals uitgedrukt in hun overeenkomst, voor zover de uitvoering daarmee vanzelfsprekend overeenstemt en zonder dat er evenwel prevalentie bestaat op vlak van de bewijslast van de

volonté des parties telle qu'exprimée dans la convention sur l'exécution concrète de celle-ci. Les autres critères sont la liberté d'organisation, d'une part du temps de travail, et, d'autre part, du travail même (exécution de celui-ci) et enfin de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

La volonté des parties :

Notre ordre juridique repose sur le principe fondamental de l'autonomie de volonté en vertu duquel les parties à une convention sont libres de convenir de son contenu, sans toutefois pouvoir contrevenir aux lois impératives, à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Un autre principe fondamental est celui selon lequel « la convention tient lieu de loi aux parties » en vertu duquel les parties doivent assumer pleinement les conséquences juridiques de leur choix pour autant que ce choix soit confirmé par l'exécution effective du travail et la rémunération du travailleur.

La volonté des parties constitue un critère général d'appréciation de la relation de travail. Cette volonté doit toutefois être réelle et correspondre à l'exécution concrète de la relation de travail, conformément à la Recommandation n° 198.

En conséquence, si la volonté des parties est simulée dans le contrat écrit et/ou si les contractants ne se comportent pas de manière conforme aux dispositions du contrat, la relation de travail réelle doit primer sur les dispositions du contrat écrit.

Le projet s'inscrit dans le cadre de la Recommandation n° 198 de l'OIT, et de l'avis du Conseil d'État, en attachant une importance primordiale aux faits ayant trait à l'exécution du travail, nonobstant toute convention contraire.

Il convient de signaler qu'il faut prendre en considération l'ensemble du contrat écrit, et donc les clauses qu'il contient, et non pas isolément le titre ou l'intitulé que les parties ont donné à leur convention.

Dans l'hypothèse des contrats de travail verbaux, seule l'analyse de la relation contractuelle factuelle sur la base des autres critères généraux permettra de vérifier la réalité du lien de subordination.

La liberté d'organisation du temps de travail :

wil van de partijen zoals geuit in de overeenkomst over de concrete uitvoering hiervan. De andere criteria zijnde vrijheid van organisatie van, enerzijds, de werktijd en, anderzijds, het werk zelf (de uitvoering ervan) en ten slotte om de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

De wil der partijen :

Onze rechtsorde is gebaseerd op het fundamenteel principe van de wilsautonomie, volgens hetwelk de partijen van een overeenkomst de inhoud ervan vrij kunnen overeenkomen, zonder dat deze inhoud evenwel strijdig zou zijn met dwingende wetten, de openbare orde en de goede zeden.

Een ander fundamenteel principe is dat « de overeenkomst als wet geldt voor de partijen », krachtens hetwelk de partijen volledig verantwoordelijk zijn voor de juridische gevolgen van hun keuze, voor zover deze keuze wordt bevestigd door de effectieve uitvoering van de arbeid en het loon van de werknemer.

De wil van de partijen vormt een algemeen beoordelingscriterium voor de arbeidsrelatie. Deze wil moet evenwel reëel zijn en overeenstemmen met de concrete uitvoering van de arbeidsrelatie, overeenkomstig Aanbeveling n° 198.

Indien de wil der partijen in de schriftelijke overeenkomst bijgevolg geveinsd wordt en/of indien de contractanten zich niet naar de bepalingen van de overeenkomst gedragen, dan dient de daadwerkelijke arbeidsrelatie te primeren op de bepalingen van de schriftelijke overeenkomst.

Het ontwerp valt in het kader van de Aanbeveling n° 198 van de IAO, en van het advies van de Raad van State, terwijl er uiterst veel belang wordt gehecht aan de feiten die betrekking hebben op de uitvoering van de arbeid, niettegenstaande iedere tegengestelde overeenkomst.

Op te merken valt dat de gehele schriftelijke overeenkomst in aanmerking moet worden genomen, en dus de clausules die ze bevat, en niet louter de titel of de benaming die de partijen aan hun overeenkomst hebben gegeven.

Indien het gaat om een mondelinge arbeidsovereenkomst, zal alleen de analyse van de feitelijke contractuele relatie op basis van de andere algemene criteria het mogelijk maken het bestaan van de band van ondergeschiktheid na te gaan.

De vrijheid van organisatie van de werktijd :

Il s'agit de la liberté d'organiser son emploi du temps, selon ses disponibilités et ses propres convenances.

Ainsi, la liberté d'un travailleur dans l'organisation de son emploi du temps de travail est un critère d'indépendance: il s'agit de décider quand le travail est accompli, ne pas être tenu d'être présent selon un horaire défini dans l'entreprise.

À l'inverse, l'obligation de se conformer à un horaire de travail précis et contraignant, l'absence de liberté dans la détermination des dates de congé et de vacances, l'obligation de justifier ses absences, de pointer, de prévenir en cas d'absence etc. font ainsi partie de ces indices de l'existence d'un lien de subordination.

Ce critère peut donc être considéré comme un critère général d'appréciation de la nature d'une relation de travail.

Ce critère doit toutefois être apprécié *in concreto*, en fonction de la relation de travail concrète.

En effet, il s'appréciera différemment selon les contraintes organisationnelles ou obligations purement commerciales qui peuvent caractériser telle relation de travail plutôt qu'une autre. Ainsi, l'obligation de prêter durant certaines heures en raison de contraintes commerciales ou organisationnelles ne peut constituer en soi un indice de l'existence d'un lien de subordination, comme c'est par exemple le cas du commerçant travaillant au sein d'une galerie commerciale ouverte selon des horaires fixes.

De même, la partie qualifiée d'entrepreneur dans un contrat d'entreprise, qui dispose effectivement d'un certain degré de liberté quant à l'organisation et à l'exécution pratique du travail, mais qui doit rendre compte au maître de l'ouvrage de l'utilisation de son temps n'est pas, en tant que telle, dans un lien de subordination.

Enfin, il y a également lieu d'avoir égard à l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail. Le type de personnel énuméré dans cette réglementation, qui n'est pas tenu au respect de la législation sur la durée du travail, dispose en général d'une plus grande autonomie dans l'organisation de son temps de travail. Il n'en demeure pas moins lié par un contrat de travail avec son employeur.

Het gaat om het vrij organiseren van zijn tijdsbesteding, volgens zijn eigen beschikbaarheid en gading.

De vrijheid van een werknemer om zijn werktijdsbesteding te organiseren is aldus een onafhankelijkheids criterium : er moet beslist worden wanneer het werk wordt uitgevoerd, men moet niet aanwezig zijn volgens een werktijdregeling die in de onderneming is vastgelegd.

Daartegenover is de verplichting zich te schikken naar een precieze en dwingende werktijdregeling, het feit de verlof- en vakantiedagen niet vrij te kunnen bepalen, de verplichting zijn afwezigheden te verantwoorden, te prikken, te verwittigen in geval van afwezigheid, enz. aldus kenmerkend voor het bestaan van een band van ondergeschiktheid.

Dit criterium kan dus beschouwd worden als een algemeen criterium voor de beoordeling van de aard van een arbeidsrelatie.

Dit criterium moet evenwel *in concreto* worden beoordeeld, in functie van de concrete arbeidsrelatie.

Dit criterium zal immers anders beoordeeld worden naargelang van de organisatorische beperkingen of louter commerciële verplichtingen die kenmerkend kunnen zijn voor dergelijke arbeidsrelatie en niet voor een andere. De verplichting om tijdens bepaalde uren te werken wegens commerciële of organisatorische verplichtingen kan aldus op zichzelf geen aanwijzing zijn van het bestaan van een band van ondergeschiktheid, zoals dit bijvoorbeeld het geval is voor een handelaar werkzaam in een handelsgalerij die open is tijdens bepaalde uren.

Evenzo geldt voor de partij die als ondernemer in een aannemingsovereenkomst wordt gekwalificeerd, die inderdaad over een bepaalde graad van vrijheid met betrekking tot de organisatie en de praktische uitvoering van het werk beschikt, maar die rekenschap over haar tijdsgebruik moet afleggen aan de opdrachtgever, als dusdanig geen band van ondergeschiktheid.

Men dient ten slotte eveneens oog te hebben voor het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur. Het type personeel dat in deze regelgeving wordt opgesomd en dat niet gehouden is tot naleving van de wetgeving op de arbeidsduur, beschikt over het algemeen over een grotere autonomie in de organisatie van zijn werktijd. Het blijft evenwel evenzeer door een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever verbonden.

Liberté d'organisation du travail :

La définition précise des tâches à accomplir par le cocontractant, associée à l'existence d'instructions précises et de décisions d'un supérieur hiérarchique sont des indices de l'existence d'un lien de subordination.

Cependant, dans la mesure où le travailleur indépendant assume une obligation de résultat, les instructions, obligations et directives générales peuvent être compatibles avec un contrat d'entreprise si elles sont la conséquence de la nature de l'activité exercée ou si elles sont nécessaires en vue de la réalisation du résultat fixé. Dans ces conditions, des pratiques telles que, par exemple, l'obligation de fournir des rapports de mission ou de remplir des time-sheets ne sont pas automatiquement caractéristiques d'un lien de subordination.

De même, des contraintes de type organisationnel ou de fonctionnement, comme par exemple l'obligation d'assurer un certain nombre d'heures d'ouverture ou la présence d'un nombre minimum de travailleurs sur le site, ne peuvent être considérées en soi comme des indices de l'existence d'un lien de subordination.

Il en va de même des obligations de nature purement commerciale souscrites par une partie au contrat, telle que l'obligation de s'approvisionner exclusivement chez le cocontractant, de respecter les prix de vente fixés par celui-ci, de réaliser un chiffre d'affaires minimum, de ne pas exercer d'activités concurrentes, ou de devoir respecter une certaine politique promotionnelle ou de marketing. Tel est le cas du franchisé qui est tenu de vendre les produits du producteur avec lequel il est lié par un contrat de franchise, et en tenant compte des techniques de vente de ce producteur ou moyennant le respect de certaines conditions d'ouverture.

Par ailleurs, certaines règles d'ordre déontologique « limitant la liberté » n'empêchent pas que l'activité professionnelle soit exercée en qualité de travailleur indépendant. Inversement, les règles déontologiques stipulant une indépendance « intellectuelle » nécessaire à l'exercice d'une profession ne sont pas non plus nécessairement exclusives d'un lien de subordination.

Contrôle hiérarchique :

Le fait que l'intéressé soit éventuellement soumis à un contrôle hiérarchique, et en conséquence puisse, le cas échéant, être exposé à des sanctions internes, doit

De vrijheid van organisatie van het werk :

De precieze omschrijving van de taken die door de medecontractant vervuld dienen te worden evenals het bestaan van precieze onderrichtingen en van beslissingen van een hiërarchische meerdere zijn aanwijzingen voor het bestaan van een band van ondergeschiktheid.

In de mate waarin de zelfstandige evenwel een resultaatverplichting op zich neemt, kunnen de algemene onderrichtingen, verplichtingen en richtlijnen verenigbaar zijn met een aannemingsovereenkomst indien zij het gevolg zijn van de aard van de uitgeoefende activiteit of indien zij noodzakelijk zijn met het oog op de verwezenlijking van een vastgesteld resultaat. In deze omstandigheden zijn praktijken zoals, bijvoorbeeld, de verplichting tot het opstellen van verslagen of het invullen van timesheets niet automatisch kenmerkend voor een band van ondergeschiktheid.

Zo ook kunnen wettelijke of reglementaire verplichtingen op het vlak van organisatie of werking, zoals bijvoorbeeld de verplichting een bepaald aantal openingsuren te verzekeren of de aanwezigheid van een minimumaantal werknemers op de werkplaats, op zich niet worden beschouwd als aanwijzingen voor het bestaan van een band van ondergeschiktheid.

Hetzelfde geldt voor verplichtingen van louter commerciële aard die een partij van de overeenkomst heeft onderschreven, zoals de verplichting zich uitsluitend bij de medecontractant te bevoorraden, de verkoopprijzen die door deze laatste worden vastgelegd te eerbiedigen, een minimaal omzetcijfer te bereiken, geen concurrerende activiteiten uit te oefenen, of een bepaald promotiebeleid of marketingbeleid te moeten eerbiedigen. Dit is het geval van de franchisenemer die verplicht is de producten van de producent met wie hij een franchise-overeenkomst heeft gesloten te verkopen, en rekening houdend met de verkooptechnieken van deze producent of het naleven van bepaalde openingsvoorwaarden.

Bepaalde « vrijheidsbeperkende » regels van deontologische aard verhinderen overigens niet dat de beroepsactiviteit in de hoedanigheid van zelfstandige wordt uitgeoefend. Omgekeerd sluiten de deontologische regels die gewag maken van een « intellectuele » onafhankelijkheid die noodzakelijk is voor het uitoefenen van een beroep evenmin noodzakelijkerwijze een band van ondergeschiktheid uit.

Hiërarchische controle :

De eventuele onderwerping aan een hiërarchische controle en bijgevolg de blootstelling aan interne sancties, in voorkomend geval, moet worden beschouwd als

être considéré comme un élément révélateur d'une relation de travail avec un travailleur salarié.

D'une façon générale, la possibilité d'être contrôlé ou surveillé, que ce contrôle s'exerce effectivement ou non, constitue un indice de l'existence d'un lien de subordination.

Lorsque le contrôle et la surveillance se caractérisent par le pouvoir de l'une des parties d'imposer à l'autre partie de véritables sanctions disciplinaires, il y a relation de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les sanctions disciplinaires, qui sont nécessairement prévues dans le règlement de travail de l'employeur (par exemple l'avertissement oral ou écrit, le blâme, la note dans le dossier, la mise en demeure, l'amende ou la mise à pied), sont un indice sérieux de l'existence d'un lien de subordination.

L'existence éventuelle de règles déontologiques et d'un contrôle spécifique en la matière n'empêche par contre pas qu'il puisse s'agir d'une relation de travail avec un travailleur indépendant. Ainsi en est-il du contrôle déontologique exercé par l'Ordre des avocats sur les avocats.

Le § 2 de l'article commenté stipule que l'appréciation de la nature d'une relation de travail sur la base de ces critères ne peut cependant se faire en considération des contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi.

L'objectif de cette disposition est que ce type de contraintes établies par ou en vertu d'une autre loi, sur la base d'une autre ratio legis que la qualification d'une relation de travail, ne puissent venir interférer sur l'appréciation de la nature d'une relation de travail particulière, que ce soit dans le sens de l'établissement d'un lien d'autorité ou non. Ces éléments sont donc neutralisés et ne peuvent être utilisés pour apprécier la nature d'une relation de travail.

À titre d'exemple, les contraintes imposées par la circulaire B/93 de la CBFA relative aux établissements de crédit en vertu de la loi du 22 mars 1993 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit ne peuvent être invoquées pour démontrer l'existence d'un lien de subordination.

On peut également citer la loi du 7 août 1987 sur les hôpitaux qui impose dans le secteur hospitalier que le

een element dat wijst op een arbeidsrelatie met een werknemer.

Over het algemeen is de mogelijkheid om te worden gecontroleerd of onder toezicht te staan, ongeacht deze controle al dan niet daadwerkelijk wordt uitgeoefend, een aanwijzing voor het bestaan van een band van ondergeschiktheid.

Wanneer de controle en het toezicht worden gekenmerkt door de macht van één van de partijen om de andere echte tuchtsancties op te leggen, is er sprake van een arbeidsrelatie in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De tuchtsancties die noodzakelijkerwijs voorzien zijn in het arbeidsreglement van de werkgever (bijvoorbeeld de mondelinge of schriftelijke waarschuwing, de blaam, de aantekening in het dossier, de ingebrekestelling, de boete of het ontslag) zijn inderdaad een ernstige aanwijzing voor het bestaan van een band van ondergeschiktheid.

Het eventueel bestaan van deontologische regels en van een specifieke controle ter zake verhindert daarentegen niet dat het zou kunnen gaan om een arbeidsrelatie met een zelfstandige. Dit geldt aldus voor de deontologische controle uitgeoefend door de Orde van advocaten op de advocaten.

§ 2 van het besproken artikel stelt dat de beoordeling van de aard van een arbeidsrelatie op basis van deze criteria evenwel onmogelijk kan gebeuren op grond van de verplichtingen eigen aan de uitoefening van een beroep, die bij of krachtens een wet worden opgelegd.

Deze bepaling heeft tot doel dat dergelijke verplichtingen opgelegd bij of krachtens een andere wet, op basis van een andere ratio legis dan de kwalificatie van een arbeidsrelatie, geen invloed zouden kunnen hebben op de beoordeling van de aard van een bijzondere arbeidsrelatie, in de zin van het al dan niet vaststellen van een gezagsband. Deze elementen worden dus geneutraliseerd en mogen niet worden aangewend om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

Bij wijze van voorbeeld kunnen de dwingende elementen die opgelegd worden bij omzendbrief B/93 van de CBFA betreffende de kredietinstellingen krachtens de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen niet worden ingeroepen om het bestaan van een band van ondergeschiktheid aan te tonen.

Zo kan eveneens worden verwezen naar de wet van 7 augustus 1987 op de ziekenhuizen, die in de zieken-

travail se déroule souvent d'une manière très structurée dans le cadre de services organisés et coordonnés dans la perspective d'une médecine intégrée. Cela implique notamment une certaine réglementation de l'horaire durant lequel les services fonctionnent, mais n'empêche nullement que les médecins accomplissent leurs prestations en qualité de travailleurs indépendants. La ratio legis de cette loi de 1987 est donc bien d'organiser l'exercice de la profession dans un souci de santé publique, et non pas de réglementer la nature des relations de travail. Les contraintes qu'elle établit ne peuvent donc être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

Enfin, le § 3 de l'article commenté cite cinq éléments impuissants à eux seuls à qualifier adéquatement la relation de travail. Ces éléments doivent être interprétés au sens strict.

Si, joints à d'autres, ces cinq éléments peuvent, il est vrai, constituer un indice de la volonté des parties, le présent projet interdit néanmoins qu'ils puissent être déterminants en soi pour qualifier la relation de travail.

CHAPITRE 5

Les critères spécifiques

Art. 323

Une profession ou un secteur déterminé(e) peut être confronté(e) à des problèmes spécifiques relatifs à la nature des relations de travail. Pour résoudre ces situations, le Roi peut établir une liste de critères spécifiques qui seront valables uniquement pour cette profession ou ce secteur. Ces critères spécifiques devront cependant être établis conformément à la procédure décrite au chapitre V de la loi, qui ne peut être entamée qu'à la suite d'une objectivation démontrée d'une incertitude relative à la nature des relations de travail concernées. Ceci conforte la demande du Conseil d'État qui a attiré l'attention sur le fait qu'une justification objective et raisonnable de ces règles spécifiques devait être rencontrée pour éviter toute discrimination.

Dans les secteurs et professions pour lequel(le)s ils seront fixés, de tels critères spécifiques devront être utilisés, pour apprécier la nature de la relation de travail, en combinaison avec les critères généraux énoncés à l'article 322.

huissector vaak zeer gestructureerd werk oplegt in het kader van georganiseerde en gecoördineerde diensten in het perspectief van een geïntegreerde geneeskunde. Dit houdt namelijk in dat de dienstregeling voor de werking van de diensten enigszins wordt gereguleerd, maar dit belet geenszins dat de geneesheren hun prestaties als zelfstandigen verrichten. De ratio legis van deze wet van 1987 is dus wel degelijk het organiseren van de uitoefening van het beroep met het oog op de volksgezondheid, en niet de aard van de arbeidsrelaties te reglementeren. De verplichtingen die ze oplegt kunnen dus niet in aanmerking worden genomen om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

Ten slotte haalt § 3 van het becommentarieerd artikel vijf elementen aan die, op zichzelf genomen, de arbeidsrelatie onmogelijk adequaat kunnen kwalificeren. Deze elementen moeten in strikte zin worden geïnterpreteerd.

Hoewel deze vijf elementen, samen met andere elementen, weliswaar een aanwijzing kunnen zijn omtrent de wil van de partijen, verbiedt dit ontwerp evenwel dat zij op zichzelf doorslaggevend kunnen zijn bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

HOOFDSTUK 5

De specifieke criteria

Art. 323

Een bepaald beroep of een bepaalde sector kan geconfronteerd worden met specifieke problemen betreffende de aard van de arbeidsrelaties. Om deze gevallen op te lossen, kan de Koning een lijst met specifieke criteria opstellen, die enkel geldig zullen zijn voor dit beroep of deze sector. Deze specifieke criteria zullen echter moeten worden vastgelegd overeenkomstig de procedure beschreven in hoofdstuk V van de wet, die slechts kan worden aangevat na een aangetoonde objectieve onzekerheid over de aard van de bedoelde arbeidsrelaties. Dit bevestigt de aanvraag van de Raad van State die de aandacht heeft getrokken op het feit dat er aan een objectieve en redelijke verantwoording van deze specifieke regels tegemoet zou moeten worden gekomen om iedere discriminatie te vermijden.

In de sectoren en beroepen waarvoor ze zullen worden vastgelegd, zullen dergelijke specifieke criteria dienen te worden aangewend om de aard van de arbeidsrelatie te beoordelen, in combinatie met de algemene criteria die in artikel 322 worden opgesomd.

Le deuxième paragraphe prévoit qu'à l'instar des quatre critères généraux auxquels ils ne peuvent du reste en aucun cas déroger (ceci répond ainsi à l'arrêt du Conseil d'État), les critères spécifiques doivent consister en des éléments inclusifs ou exclusifs d'un lien d'autorité au sein de la relation de travail.

En outre, ce paragraphe précise que ces critères spécifiques ne doivent pas nécessairement consister en un élément que le paragraphe 3 cite à titre purement exemplatif, afin de permettre de rencontrer les réalités sectorielles concernées.

Le troisième paragraphe s'attache à donner, à titre exemplatif, 6 éléments d'ordre socio-économiques ou juridiques qui peuvent servir d'inspiration pour résoudre des incertitudes ou problématiques qui se poseraient dans certains secteurs, professions ou sous-catégories de profession. Ces exemples sont donnés de manière non limitative et ne présentent aucun caractère contraignant lors de l'établissement des critères spécifiques.

Adoptés le cas échéant conformément à la procédure prévue, ils devront par conséquent être formulés conformément aux spécificités concrètes du secteur, ou de la profession visé(e).

Il faut noter que l'élément relatif aux locaux et matériel ne pourra être retenu pour être appliqué aux médecins hospitaliers, qui se verraient ainsi empêchés de travailler avec l'équipement appartenant à l'hôpital. De plus, l'éventuelle application d'un critère basé sur cet élément ne peut faire obstacle aux associations de personnes exerçant une profession libérale qui se regroupent afin de faire des économies d'échelle ou créer un pôle d'expertise, telle que par exemple les associations d'avocats.

Enfin, cet article règle le cas de concours entre des critères par secteur, des critères par profession et/ou des critères par catégorie d'une profession. Lorsqu'il existe plusieurs critères spécifiques applicables à une même relation de travail, ce sont les critères les plus spécifiques qui sont applicables par priorité.

Art. 324

Cet article concerne la saisine de la Chambre normative et l'initiative que peuvent prendre les ministres pour mettre fin à une incertitude qui aurait été constatée dans un secteur, une profession ou une sous-catégorie de profession.

De tweede paragraaf voorziet dat deze vier algemene criteria, waarvan zij voor het overige in geen enkel geval mogen afwijken, (dit beantwoordt aan het besluit van de Raad van State), de specifieke criteria moeten bestaan uit inclusieve of exclusieve elementen van een band van ondergeschiktheid binnen de arbeidsrelatie.

Bovendien verduidelijkt deze paragraaf dat deze specifieke criteria niet noodzakelijkerwijze dienen te bestaan uit een element dat paragraaf 3 louter als voorbeeld aanhaalt, teneinde tegemoet te komen aan de betrokken sectoriële werkelijkheden.

In de derde paragraaf worden, bij wijze van voorbeeld, 6 socio-economische of juridische elementen gegeven, die kunnen dienen als inspiratie om bepaalde onzekerheden of problemen op te lossen die zich zouden stellen in bepaalde sectoren, beroepen of subcategorieën van beroepen. Deze voorbeelden zijn niet limitatief en zijn geenszins bindend voor het vastleggen van specifieke criteria.

In voorkomend geval aangenomen volgens de voorziene procedure, zullen ze bijgevolg moeten geformuleerd worden overeenkomstig de concrete specifieke kenmerken van de bedoelde sector of het bedoeld beroep.

Er dient opgemerkt te worden dat het element betreffende de ruimtes en het materiaal niet zal kunnen weerhouden worden voor toepassing op ziekenhuisartsen, die aldus verhinderd zouden worden gebruik te maken van het materiaal dat het ziekenhuis toebehoort. Voorts mag de eventuele toepassing van een criterium dat gebaseerd is op dit element geen obstakel vormen voor associaties van personen die een vrij beroep uitoefenen en zich groeperen teneinde schaalvergrotingen tot stand te brengen of een deskundigheidspool op te richten, zoals bijvoorbeeld advocatenassociaties.

Ten slotte, regelt dit artikel het geval van samenloop tussen criteria per sector, criteria per beroep en/of criteria per beroepscategorie. Wanneer er meerdere specifieke criteria kunnen worden toegepast op eenzelfde arbeidsrelatie, dan worden de meest specifieke criteria bij voorrang toegepast.

Art. 324

Dit artikel heeft betrekking op de aanhangigmaking bij de normatieve kamer en op het initiatief dat de ministers kunnen nemen om een onzekerheid weg te nemen, die zou zijn vastgesteld in een sector, een beroep of een subcategorie van beroep.

Avant tout, il est nécessaire d'objectiver la nature et l'étendue de « l'incertitude concernant la nature des relations de travail » dans le secteur et/ou la profession concerné(e)(s). Ainsi, dans un premier temps, la Chambre de la section normative de la Commission de règlement de la relation de travail (voir infra) adressera aux ministres compétents, à leur demande ou de sa propre initiative, un rapport constatant les problèmes de cette espèce dans une profession ou un secteur déterminé(e) (voir article 318). Ce rapport doit consister dans une objectivation préalablement démontrée d'une telle incertitude. Le bien-fondé, le caractère scientifique, et la motivation de cette incertitude doivent donc être rapportés.

Lorsque le rapport est sollicité par les ministres ou l'un d'eux, un délai de 2 mois, qui peut être prolongé sur demande écrite de 4 mois, est prévu. Dans l'hypothèse où plusieurs demandes de rapport seraient formulées concomitamment à la Chambre par un ou plusieurs ministres, il appartient à cette dernière de déterminer dans son règlement d'ordre intérieur la manière dont ces demandes seront traitées, en fixant des priorités et en déterminant des délais réalistes pour rendre ces rapports. Il importe en effet de s'assurer que les rapports transmis par la Chambre soient établis de manière sereine et circonstanciée, sur la base d'une analyse approfondie de la situation.

Art. 325

Cet article fixe la procédure d'avis pouvant déboucher sur la détermination de critères spécifiques. Sur la base du rapport transmis par la chambre normative de la Commission qui constate l'existence d'une incertitude ou d'une problématique relative à la nature des relations de travail dans un secteur ou une professions déterminée, les ministres compétents saisissent ensemble le Conseil National du Travail (CNT) et le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises (CSIPME).

Ceux-ci doivent rendre un avis contenant une liste de critères spécifiques dans un délai de 4 mois à compter de leur saisine. Ce délai peut être prolongé de deux mois.

Le CSIPME est tenu de consulter les représentants des secteurs ou professions concerné(e)s, dans le cadre de la représentation professionnelle organisée en son sein, ou, à défaut, les interlocuteurs ad hoc définis selon la procédure arrêtée par le Roi. En outre, lorsqu'il existe, l'ordre ou l'institut professionnel concerné doit être consulté et son avis joint à celui du CSIPME. Il doit s'agir

Het is eerst en vooral noodzakelijk de aard en de omvang van de « onzekerheid betreffende de aard van de arbeidsrelatie » in de betrokken sector en/of het betrokken beroep objectief vast te stellen. Eerst dient de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (zie infra) aldus een verslag ter vaststelling van dergelijke problemen in een bepaalde sector of beroep aan de bevoegde ministers, op hun verzoek of op eigen initiatief, te bezorgen (zie artikel 318). Dit verslag moet neerkomen op een vooraf aangetoonde vaststelling van dergelijke onzekerheid. De gegrondheid, het wetenschappelijk karakter en de motivering van deze onzekerheid moeten dus vermeld zijn.

Wanneer om het verslag door de ministers of door één van hen wordt verzocht, is er een termijn van 2 maanden voorzien die op schriftelijk verzoek met 4 maanden kan worden verlengd. In de veronderstelling dat meerdere verzoeken om een verslag door één of meerdere ministers tegelijkertijd aan de Kamer zouden worden gericht, dient de Kamer in haar huishoudelijk reglement te bepalen hoe deze verzoeken behandeld zullen worden, door het bepalen van prioriteiten en door het bepalen van realistische termijnen waarbinnen deze verslagen moeten worden uitgebracht. Het is immers van belang dat men zich ervan verzekert dat de verslagen die door de Kamer worden overgemaakt op een serene en omstandige wijze worden opgesteld, op basis van een grondige analyse van de situatie.

Art. 325

In dit artikel wordt de adviesprocedure vastgesteld die kan uitmonden in de vaststelling van specifieke criteria. Op basis van het verslag van de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie die het bestaan van een onzekerheid of een problematiek vaststelt inzake de aard van de arbeidsrelaties in een bepaalde sector of beroep, zullen de bevoegde ministers samen een zaak aanhangig maken bij de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen (HRZKMO).

Deze dienen een advies uit te brengen dat een lijst van specifieke criteria bevat binnen een termijn van de 4 maanden te rekenen vanaf de aanhangigmaking. Deze termijn kan met twee maanden verlengd worden.

Hiertoe is de HRZKMO ertoe gehouden de vertegenwoordigers van de betrokken sectoren of beroepen te raadplegen, in het kader van de beroepsvertegenwoordiging die in haar schoot wordt georganiseerd, of, bij gebrek hieraan, de geschikte gesprekspartners die bepaald worden volgens de procedure die door de Koning wordt vastgesteld. Daarenboven, indien er een beroeps-

toutefois d'un ordre ou institut qui a vocation à représenter les intérêts professionnels de ses membres. Ainsi, à titre d'exemple, l'avis de l'Ordre des médecins ne doit pas être demandé.

Pour sa part, le CNT assure la consultation sectorielle selon les modalités déterminées par le Roi.

Si les avis ne sont pas rendus dans les 4 mois, un rappel est adressé au Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises et au Conseil National du Travail par les 3 ministres compétents, et un nouveau délai de 4 mois leur est octroyé.

Passé ce second délai de 4 mois, et à défaut d'avis rendu, la Chambre de la section normative de la Commission propose d'office et sans délai une liste de critères spécifiques aux ministres compétents.

Tous les avis sont recueillis par la Chambre de la section normative de la Commission de règlement de la relation de travail qui les synthétise et les transmet aux ministres des Affaires sociales, des Classes moyennes et de l'Emploi.

La Chambre de la section normative est tenue de respecter les avis transmis par le CSIPME et le CNT et que le rapport qu'elle transmet aux ministres doit comporter les critères figurant dans ces avis.

En cas d'avis unanimes de ces organisations, la Chambre transmet alors telle quelle la proposition de liste de critères spécifiques, endéans le mois, aux ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi.

Si, par contre, ces avis divergent, il incombe à la Chambre d'en faire la synthèse et d'élaborer, endéans les 4 mois, une proposition de liste de critères spécifiques qu'elle transmet, avec les avis en annexe, aux ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi.

Cette synthèse doit aussi mentionner si les avis transmis par le CNT et le CSIPME l'ont été à l'unanimité ou s'il y a eu en leur sein divergence. Cette dernière liste proposée ne crée pas des obligations une fois que le délai de 4 mois est passé.

orde of beroepsinstituut bestaat, moet hij (het) geraadpleegd worden en wordt zijn advies gevoegd bij het advies van de HRZKMO. Het moet echter gaan om een orde die of instituut dat geschikt is om de beroepsbelangen van zijn leden te vertegenwoordigen. Zo moet het advies van de Orde van geneesheren bijvoorbeeld niet worden gevraagd.

Van zijn kant zorgt de NAR voor de sectorale raadpleging volgens de door de Koning vastgelegde nadere regels.

Indien de adviezen niet binnen 4 maanden worden uitgebracht, wordt er een herinnering aan de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de kleine en middelgrote ondernemingen alsook aan de Nationale Arbeidsraad door de 3 bevoegde ministers gericht en er wordt hun een nieuwe termijn van 4 maanden verleend.

Eens deze tweede termijn verstreken is, en bij gebrek aan uitgebracht advies, stelt de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie ambtshalve en zonder verwijl een lijst met de specifieke criteria aan de bevoegde ministers voor.

Alle adviezen worden ingewonnen door de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, die ze samenvat en bezorgt aan de ministers van Sociale Zaken, van Middenstand en van Werk.

De Kamer van de normatieve afdeling moet de door de HRZKMO en de NAR medegedeelde adviezen naleven en het verslag dat ze aan de ministers bezorgt moet de criteria die in deze adviezen voorkomen, bevatten.

Ingeval van eenparige adviezen van deze organisaties maakt de Kamer dan als dusdanig het voorstel van lijst met specifieke criteria ongewijzigd over aan de ministers die respectievelijk Sociale Zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben.

Indien deze adviezen daarentegen uiteenlopen, behoort het de Kamer toe daarvan de synthese op te maken en binnen de 4 maanden een voorstel van lijst met specifieke criteria uit te werken dat zij, met de adviezen als bijlage, overmaakt aan de ministers die respectievelijk Sociale Zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben.

Deze synthese moet ook vermelden of de adviezen uitgebracht door de NAR en de HRZKMO unaniem waren of dat er in hun midden uiteenlopende standpunten waren.

Lorsque la Chambre de la section normative est amenée à élaborer une proposition de liste de critères spécifiques, la proposition communiquée indique à quelle majorité elle a été élaborée.

Si la chambre n'arrive pas à rendre une proposition adoptée à une majorité de 60 %, les 4 experts de la Chambre doivent faire une nouvelle tentative et proposer, dans les 2 mois, une nouvelle liste de critères spécifiques à la Chambre, qui se prononce alors à nouveau, avant de transmettre sa proposition définitive aux ministres compétents.

Art. 326

Cet article concerne la dernière étape de la procédure d'élaboration des critères spécifiques.

En cas d'avis unanimes du CNT et du CSIPME, la liste de critères spécifiques transmise devait être rendue obligatoire par le Roi, qui ne pouvait en conséquence adopter d'autres critères. Cette disposition qui oblige le Roi à prendre un arrêté royal suite à un accord des partenaires sociaux est semblable à celle rendant obligatoire les conventions collectives de travail.

Lorsque les avis du CNT et du CSIPME divergent, la Chambre de la section normative doit faire une proposition de liste de critères spécifiques, en indiquant à quel pourcentage elle a été adoptée.

Le présent article prévoit alors qu'en cas de liste proposée à une majorité égale ou supérieure à 60 %, le Roi dispose de 4 mois pour établir par arrêté délibéré en conseil des ministres une liste de critères spécifiques, qui peut le cas échéant, différer de la liste des critères proposée par ladite Chambre. Pour répondre à l'arrêt du Conseil d'État et remédier à la violation de la Constitution, la disposition prévoyant que si aucune liste n'était adoptée dans ce délai, la liste proposée par la Chambre devait être rendue obligatoire par le Roi, a été supprimée. Toutefois, le Roi est tenu, dans cette hypothèse de liste proposée à une majorité égale ou supérieure à 60 %, de prendre un arrêté royal de critères spécifiques, dans un délai de 4 mois.

Par contre, en cas de liste proposée à une majorité inférieure à 60 %, le Roi peut établir (Il n'y est plus tenu) une liste de critères spécifiques qui peut également le

Wanneer de Kamer van de normatieve afdeling ertoe wordt gebracht een voorstel van lijst met specifieke criteria uit te werken, duidt dit aan bij welke meerderheid het voorstel uitgewerkt werd.

Indien de Kamer er niet in slaagt een voorstel uit te brengen dat wordt aangenomen met een meerderheid van 60 %, moeten de 4 deskundigen van de Kamer een nieuwe poging ondernemen en binnen de 2 maanden een nieuwe lijst met specifieke criteria voorleggen aan de Kamer, die zich aldus opnieuw zal uitspreken, alvorens het definitieve voorstel over te maken aan de bevoegde ministers.

Art. 326

Dit artikel betreft de laatste stap van de uitwerking van de specifieke criteria.

In geval van eenparigheid van adviezen van de NAR en de HRZKMO, dient de overgemaakte lijst door de Koning verplichtend te worden gemaakt. Bijgevolg mag de Koning geen andere criteria aannemen. Deze bepaling die de Koning verplicht om een koninklijk besluit op te stellen naar aanleiding van een akkoord met de sociale partners is identiek met de bepaling die de collectieve arbeidsovereenkomsten verplicht maakt.

Wanneer de adviezen van de NAR en de HRZKOM uiteenlopen, moet de Kamer van de normatieve afdeling een voorstel van lijst met specifieke criteria maken, met vermelding bij welk percentage het aangenomen werd.

Dit artikel voorziet dan dat in geval van een lijst die voorgesteld wordt bij een meerderheid die gelijk is aan of groter is dan 60 %, de Koning over 4 maanden beschikt om bij een in de Ministerraad beraadslaagd besluit een lijst met specifieke criteria op te stellen. Die lijst kan desgevallend verschillend zijn van de lijst der criteria die door de bedoelde Kamer is voorgesteld. Om op het besluit van de Raad van State te antwoorden en om een schending van de Grondwet te vermijden, werd de bepaling die zegt dat, als er binnen deze termijn geen enkele lijst aangenomen werd, de door de Kamer voorgestelde lijst door de Koning verplichtend zou moeten worden gemaakt, afgeschaft.

Daarentegen, in geval van een lijst die voorgesteld wordt bij een meerderheid die kleiner is dan 60 %, kan de Koning (hij is hiertoe niet meer verplicht) een lijst met

cas échéant, différer de la liste des critères proposée par ladite Chambre. Cette dernière liste proposée ne crée pas des obligations une fois que le délai de 4 mois est passé.

Conformément au principe de non-rétroactivité des dispositions légales, et à l'article 6 de la loi du 31 mai 1961 relative à l'emploi des langues en matière législative, l'arrêté royal établissant les critères spécifiques ne sort ses effets que pour l'avenir. Il s'agit en effet d'accorder un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles règles.

Cet article stipule en outre explicitement que les institutions de sécurité sociale, définies conformément à l'article 2, sont liées par tous les arrêtés royaux promulgués suite à la procédure visée au chapitre V. Elles doivent donc tenir compte des listes de critères spécifiques arrêtées.

CHAPITRE 6

Les décisions relatives à la qualification d'une relation de travail par les Chambres administratives de la Commission

Art. 327

Cet article décrit la tâche des Chambres de la section administrative de la Commission de règlement de la relation de travail.

Il s'agit d'une tâche préventive de « ruling social » : cette Chambre peut rendre des décisions en ce qui concerne la nature d'une relation de travail particulière.

Les Chambres de la section administrative déterminent ainsi dans des cas concrets qui leur sont soumis quel régime de sécurité sociale doit s'appliquer à la relation de travail en question.

Elles peuvent être saisies dans 3 hypothèses :

— à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, dans le cas où celle-ci commence une activité professionnelle de travailleur indépendant et en fait la demande lors de son affiliation à une caisse d'assurances sociales;

specifieke criteria opstellen die, desgevallend, eveneens verschillend kan zijn van de lijst der criteria die door bedoelde Kamer is voorgesteld, zonder dat de lijst die door haar wordt voorgesteld verplichtend moet worden gemaakt eens de termijn van 4 maanden voorbij is.

Overeenkomstig het principe volgens hetwelk wettelijke bepalingen geen terugwerkende kracht hebben en artikel 6 van de wet van 31 mei 1961 betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken heeft het koninklijk besluit tot vaststelling van de specifieke criteria enkel uitwerking voor de toekomst. Het komt er immers op aan een redelijke termijn te bepalen om kennis te nemen van de nieuwe regels.

In dit artikel wordt bovendien uitdrukkelijk gestipuleerd dat de instellingen van sociale zekerheid, zoals gedefinieerd bij artikel 2, gebonden zijn door alle koninklijke besluiten die uitgevaardigd zijn ingevolge de in hoofdstuk V bedoelde procedure. Zij dienen dus rekening te houden met de vastgestelde lijsten van specifieke criteria.

HOOFDSTUK 6

De beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve Kamers van de Commissie

Art. 327

Dit artikel omschrijft de taak van de Kamers van de administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Het gaat om een preventieve taak van « sociale ruling » : deze Kamer kan beslissingen nemen over de aard van een bijzondere arbeidsrelatie.

De Kamers van de administratieve afdeling bepalen aldus in concrete gevallen die hen worden voorgelegd welke regeling van sociale zekerheid geldt voor de bedoelde arbeidsrelatie.

Een verzoek kan hem worden voorgelegd in 3 gevallen :

— op initiatief van één enkele partij van de arbeidsrelatie, wanneer ze een beroepsactiviteit als zelfstandige aanvangt en hiertoe een aanvraag indient bij haar aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds;

— à la demande d'une partie qui envisage d'avoir une relation de travail avec une personne dont le statut est incertain: elle saisit alors directement la chambre, avant d'entamer toute relation professionnelle;

— à la demande conjointe des différentes parties à la relation de travail et non sur plainte unilatérale de l'une des parties à la relation de travail. À défaut d'accord, une partie à la relation de travail ne peut saisir la Chambre de la section administrative compétente, mais conserve bien entendu le droit de saisir les juridictions du travail. Cette demande conjointe ne peut toutefois être introduite que dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi ou de l'arrêté royal établissant la liste de critères spécifiques dans le secteur, la profession ou la catégorie de profession concerné(e).

Dans le cas d'une personne en début d'activité, la caisse d'assurances sociales assurera, exclusivement via son obligation légale d'information, un rôle de filtre des demandes soumises à une Chambre de la section administrative. Il s'agit d'éviter un encombrement de cette Chambre par des cas incontestables, soit que la jurisprudence de la Commission en la matière soit clairement établie, soit que la relation de travail s'inscrive manifestement dans un lien de subordination ou non. Il s'agit également d'informer les travailleurs indépendants lorsque la caisse d'assurances sociales constate une incertitude quant à leur qualité de travailleur indépendant. Lorsqu'une personne exerce seule une activité professionnelle, elle revêt nécessairement la qualité de travailleur indépendant et le « ruling social » est donc, en ce qui la concerne, sans objet.

Le § 3 détermine les hypothèses dans lesquelles la chambre de la section administrative ne peut rendre de décision, à savoir :

1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou qu'une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail: il s'agit d'éviter que les parties ne saisissent la chambre qu'aux seules fins d'éviter une éventuelle requalification d'office;

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée: il s'agit de ne pas interférer sur l'action judiciaire introduire préalablement.

— op initiatief van een partij die overweegt een arbeidsrelatie te hebben met een persoon wiens statuut onzeker is : ze legt dan het verzoek rechtstreeks voor aan de kamer, vooraleer iedere beroepsrelatie aan te vatten;

— op gezamenlijk verzoek van de verschillende partijen van de arbeidsrelatie en niet op eenzijdige klacht van een van de partijen van de arbeidsrelatie. Bij gebrek aan een akkoord kan een partij van de arbeidsrelatie geen verzoek voorleggen aan de bevoegde Kamer van de administratieve afdeling, maar behoudt vanzelfsprekend het recht om een vordering in te stellen bij de arbeidsgerechten. Dit gezamenlijk verzoek mag echter slechts ingediend worden binnen een termijn van één jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het koninklijk besluit tot vaststelling van de lijst met specifieke criteria in de betrokken sector, het betrokken beroep of de betrokken beroeps categorie.

In het geval van een persoon die een activiteit begint, zal het sociaal verzekeringsfonds, uitsluitend door middel van zijn wettelijke informatieverplichting, als filter fungeren met betrekking tot de verzoeken die aan een Kamer van de administratieve afdeling worden voorgelegd. Bedoeling is overbelasting van deze Kamer door onbetwistbare gevallen, hetzij omdat de rechtspraak van de Commissie ter zake duidelijk vaststaat, hetzij omdat de arbeidsrelatie heel duidelijk al dan niet door een band van ondergeschiktheid wordt gekenmerkt, te voorkomen. Het komt er eveneens op aan zelfstandigen te informeren wanneer het sociaal verzekeringsfonds een onzekerheid vaststelt met betrekking tot hun hoedanigheid van zelfstandige. Wanneer een persoon een beroepsactiviteit alléén uitoefent, heeft hij noodzakelijkerwijze de hoedanigheid van zelfstandige en is de « sociale ruling » wat die persoon betreft dus niet relevant.

§ 3 preciseert de hypothesen waarin de kamer van de administratieve afdeling geen beslissing kan nemen, namelijk :

1° wanneer bij het voorleggen van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben ingesteld of wanneer een strafrechtelijk onderzoek over de aard van de arbeidsrelatie werd ingesteld : het komt erop aan te voorkomen dat de partijen de kamer een verzoek zouden voorleggen enkel om een eventuele nieuwe kwalificatie van rechtswege te voorkomen;

2° wanneer een vordering werd ingesteld bij een arbeidsgerecht of wanneer dit gerecht reeds een uitspraak heeft gedaan over de aard van de betrokken arbeidsrelatie: het komt erop aan geen invloed uit te oefenen op de reeds ingestelde rechtsvordering.

Le § 4 indique clairement que les décisions de la chambre de la section administrative lient les institutions représentées au sein de la Chambre administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38.

Néanmoins, ces institutions et caisses ne seront pas liées dans un certain nombre de cas limités, à savoir :

1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Sont bien entendu visées les conditions essentielles, c'est-à-dire les conditions relatives aux critères d'appréciation applicables en l'espèce. Dans cette hypothèse, les parties ne peuvent bien entendu plus se prévaloir, à compter de la modification de ces conditions essentielles, d'une décision rendue par la chambre sur la base d'éléments essentiels à la qualification de leur relation de travail, qui ne se retrouvent plus dans leur relation de travail actuelle;

2° lorsqu'il apparaît que les éléments essentiels à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte, de sorte que la chambre n'a pu rendre une décision conforme à la réalité. Par éléments essentiels sont visés les éléments liés aux critères d'appréciation applicables en l'espèce. Il doit donc bien s'agir d'éléments essentiels à la qualification de la relation de travail, c'est-à-dire qui sont liés aux critères généraux et, le cas échéant, aux critères spécifiques applicables en l'espèce. Dans cette hypothèse, la décision est caduque et est censée n'avoir jamais produit d'effets.

Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative. Elles procéderont dès lors, le cas échéant, à une rectification des cotisations de sécurité sociale, conformément à leurs missions de droit commun.

Le § 5 règle le recours contre ces décisions par les parties devant les juridictions du travail. Le délai est d'un mois suivant la notification de la décision aux parties par lettre recommandée à la poste. Il est entendu que la décision de la chambre devient définitive à l'égard des parties si aucun recours n'est introduit dans le délai requis. Elles ne pourront dès lors plus venir contester la décision par la suite. Cette action en justice s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation.

In § 4 wordt duidelijk vermeld dat de in de administratieve Kamer vertegenwoordigde instellingen evenals de bij artikel 20 van het koninklijk besluit n° 38 bedoelde sociale verzekeringsfondsen gebonden zijn door de beslissingen van de kamer van de administratieve afdeling.

Deze instellingen en fondsen zijn in een aantal gevallen niettemin niet gebonden, namelijk :

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing berust veranderd zijn. Worden vanzelfsprekend bedoeld, de essentiële voorwaarden, namelijk de voorwaarden betreffende de ter zake toepasselijke beoordelingscriteria. In deze hypothese kunnen de partijen zich vanaf de verandering van deze essentiële voorwaarden uiteraard niet meer beroepen op een beslissing genomen door de kamer op basis van essentiële elementen voor de kwalificatie van hun arbeidsrelatie, die niet meer aanwezig zijn in hun huidige arbeidsrelatie;

2° wanneer blijkt dat de essentiële elementen voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie onvolledig of onjuist werden medegedeeld door de partijen, zodat de kamer geen beslissing die overeenstemt met de realiteit heeft kunnen nemen. Onder essentiële voorwaarden worden bedoeld, de elementen betreffende de ter zake toepasselijke beoordelingscriteria. Het moet dus wel gaan om essentiële elementen voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie, namelijk elementen in verband met de algemene criteria en, in voorkomend geval, met de ter zake toepasselijke specifieke criteria. In deze hypothese vervalt de beslissing en wordt ervan uitgegaan dat ze nooit uitwerking heeft gehad.

De instellingen van sociale zekerheid blijven dus gemachtigd om na te gaan of de elementen waarop de beslissing van de administratieve kamer berustte, nog steeds bestaan. Ze zullen dan ook, in voorkomend geval, overgaan tot een rechtzetting van de sociale-zekerheidsbijdragen, overeenkomstig hun gemeenschappelijke opdrachten.

§ 5 regelt het instellen van een beroep tegen deze beslissing door de partijen bij de arbeidsgerechten. De daartoe voorziene termijn bedraagt een maand na de kennisgeving van de beslissing aan de partijen met een ter post aangetekende brief. De beslissing van de kamer wordt vanzelfsprekend definitief ten aanzien van de partijen indien geen enkel beroep binnen de voorziene termijn werd ingediend. De partijen zullen de beslissing dan ook niet meer achteraf kunnen betwisten. Deze rechtsvordering heeft betrekking op een geding in eerste aanleg, een geding in hoger beroep en een cassatiegeding.

Le § 6 prévoit que chaque année, la section administrative doit rédiger un rapport reprenant sa jurisprudence de l'année précédente. Les caisses d'assurances sociales, les institutions de sécurité sociale, ainsi que les parties à une relation de travail disposeront de cette manière d'éléments leur permettant d'apprécier une relation de travail concrète. En outre, les institutions de sécurité sociale pourront ainsi apprécier elles-mêmes et sur cette base l'opportunité de requalifier une relation de travail.

Afin de répondre à l'arrêt du Conseil d'État, il est prévu que la décision de la Chambre administrative ne sort ses effets que durant une durée de 3 ans. Au terme de ce délai, les parties peuvent ressaisir la Chambre pour obtenir une nouvelle décision.

CHAPITRE 7

Dispositions finales

Art. 328

Cet article confirme d'abord explicitement que la présente loi est applicable sans préjudice du pouvoir souverain des cours et tribunaux d'apprécier la nature d'une relation de travail déterminée.

Chacune des parties conserve donc le droit de saisir les cours et tribunaux contre la décision qui aurait été rendue par une Chambre de la section administrative. Cette décision ne lie en effet pas les juges.

En outre, la saisine du tribunal du travail par l'une des parties à la relation de travail sur la question de la nature de la relation de travail met fin d'office à la procédure qui aurait été introduite préalablement devant la Chambre de la section administrative.

En vertu du principe de l'autorité de la chose jugée, il est évident que la Chambre de la section administrative ne peut plus être saisie lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail a rendu sa décision sur la nature d'une relation de travail.

À la demande de précision du Conseil d'État, il importe de noter que les tribunaux devront appliquer les critères généraux fixés par la présente loi et, le cas échéant, les critères spécifiques fixés par arrêté royal afin de qualifier adéquatement une relation de travail

§ 6 bepaalt dat de administratieve afdeling ieder jaar een verslag dient op te stellen met haar rechtspraak van het vorige jaar. De sociale verzekeringsfondsen, de instellingen van sociale zekerheid evenals de partijen van een arbeidsrelatie zullen aldus beschikken over elementen die het hun mogelijk maken een concrete arbeidsrelatie te beoordelen. Daarenboven zullen de instellingen van sociale zekerheid aldus zelf en op deze basis kunnen uitmaken of een arbeidsrelatie opnieuw moet worden gekwalificeerd.

Om op het besluit van de Raad van State te antwoorden, wordt er voorzien dat de beslissing van de administratieve Kamer slechts in werking treedt gedurende een periode van 3 jaar. Na verloop van deze termijn, kunnen de partijen de Kamer opnieuw aanhangig maken om een nieuwe beslissing te bekomen.

HOOFDSTUK 7

Slotbepalingen

Art. 328

Dit artikel bevestigt vooreerst uitdrukkelijk dat deze wet van toepassing is zonder afbreuk te doen aan de soevereine macht van de hoven en rechtbanken om de aard van een welbepaalde arbeidsrelatie te beoordelen.

Elke partij behoudt dus het recht een vordering in te stellen bij de hoven en rechtbanken tegen de beslissing die een Kamer van de administratieve afdeling zou genomen hebben. Deze beslissing is immers niet bindend voor de rechters.

Bovendien beëindigt het instellen van een vordering bij de arbeidsrechtbank door één van de partijen van de arbeidsrelatie over de kwestie van de aard van de arbeidsrelatie ambtshalve de procedure die vooraf voor de Kamer van de administratieve afdeling zou zijn ingeleid.

Krachtens het beginsel van het gezag van gewijsde spreekt het voor zich dat geen verzoek bij de Kamer van de administratieve afdeling meer kan worden voorgelegd wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof uitspraak hebben gedaan over de aard van een arbeidsrelatie.

Bij de verduidelijkingaanvraag van de Raad van State, is het belangrijk te noteren dat de rechtbanken zullen evenwel de bij deze wet vastgelegde algemene criteria en, desgevallend, de bij koninklijk besluit vastgelegde specifieke criteria moeten toepassen teneinde een wel-

déterminée. Ils disposent de leur pouvoir d'appréciation pour statuer.

Le deuxième alinéa de cet article dispose que la jurisprudence de la section administrative de la Commission de règlement de la relation de travail doit être consultée lorsqu'une institution de sécurité sociale conteste la nature d'une relation de travail. Cette consultation doit précéder tout recours éventuel au tribunal. L'objectif est que les institutions de sécurité sociale tiennent compte de cette jurisprudence des chambres de la section administrative et n'introduisent dès lors pas de recours en justice qui irait à l'encontre de cette jurisprudence.

Art. 329

Cet article vise à assurer une meilleure répartition des charges liées à une requalification de la relation de travail et à alléger les conséquences actuelles en cas de requalification de la relation de travail. Il s'agit donc d'inciter les parties à se conformer à la loi au sens large ou à consulter la chambre de la section administrative. Dans ces cas, en effet, de régularisation volontaire, compte tenu de l'insécurité juridique qui existait avant l'adoption de la présente loi ou de ses arrêtés royaux subséquents, les conséquences actuelles particulièrement lourdes qui trouvent à s'appliquer n'ont pas leur raison d'être.

Seules les 2 hypothèses particulières suivantes sont par conséquent visées :

— l'affiliation volontaire de l'employeur auprès de l'ONSS au plus tard à l'expiration du délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi ou de l'arrêté royal établissant la liste des critères spécifiques applicables dans le secteur, la profession ou la catégorie de profession concerné(e);

— la saisine de la chambre compétente de la section administrative par toutes les parties à la relation de travail, dans les conditions définies à l'article 12, § 2, alinéa 1^{er} de la présente loi, lorsque les parties se conforment à la décision rendue dans un délai de 6 mois.

Le § 1 vise les conséquences au niveau de la sécurité sociale : la rectification des cotisations de sécurité sociale ne portera que sur les cotisations dues depuis l'entrée en vigueur, le cas échéant, de l'arrêté royal établissant des critères spécifiques et compte tenu du délai de prescription. Il s'agit de l'application du principe gé-

bepaalde arbeidsrelatie adequaat te kwalificeren. Ze beschikken over hun beoordelingsmacht om een uitspraak te doen.

Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat de rechtspraak van de administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dient te worden geraadpleegd wanneer een instelling van sociale zekerheid de aard van een arbeidsrelatie betwist. Deze raadpleging dient aan elk eventueel beroep bij de rechtbank vooraf te gaan. Het is de bedoeling dat de instellingen van sociale zekerheid rekening houden met deze rechtspraak van de kamers van de administratieve afdeling en bijgevolg geen rechtsvordering die zou indruisen tegen deze rechtspraak instellen.

Art. 329

Dit artikel heeft tot doel de lasten verbonden aan een nieuwe kwalificatie van de arbeidsrelatie beter om te slaan en de huidige gevolgen in geval van nieuwe kwalificatie van de arbeidsrelatie te verlichten. De partijen moeten dus ertoe worden aangezet de wet in de ruime zin na te leven of de kamer van de administratieve afdeling te raadplegen. In deze gevallen van vrijwillige regularisatie, rekening houdend met de rechtsonzekerheid die bestond vóór de goedkeuring van deze wet of van haar daaropvolgende koninklijke besluiten, hebben de huidige bijzonder zware gevolgen immers geen reden meer tot bestaan.

Enkel de 2 volgende bijzondere hypothesen worden bijgevolg bedoeld :

— de vrijwillige aansluiting van de werkgever bij de RSZ uiterlijk bij het verstrijken van de termijn van zes maanden te rekenen vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het koninklijk besluit tot vaststelling van de lijst met specifieke criteria van toepassing in de betrokken sector, het betrokken beroep of de betrokken beroepscategorie;

— het voorleggen van een verzoek bij de bevoegde kamer van de administratieve afdeling door alle partijen van de arbeidsrelatie, onder de voorwaarden vastgelegd in artikel 12, § 2, eerste lid van deze wet, wanneer de partijen zich schikken naar de binnen een termijn van 6 genomen beslissing.

§ 1 regelt de gevolgen op het niveau van de sociale zekerheid : de rechtzetting van de sociale-zekerheidsbijdragen zal enkel betrekking hebben op de bijdragen verschuldigd sedert de inwerkingtreding, in voorkomend geval, van het koninklijk besluit tot vaststelling van de specifieke criteria en rekening houdend met de verja-

néral de droit selon lequel une disposition légale n'a pas d'effet rétroactif.

Le § 2 est relatif aux conséquences en sécurité sociale en cas de « faux indépendants » : sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, la rectification ne porte que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations, intérêts et autres frais ou sanctions prévues au chapitre IV de la loi du 27 juin 1969.

En outre, devront être déduites de ces cotisations celles qui auront été dues durant cette période à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants (INASTI ou la caisse d'assurances sociales).

De même, dans ces hypothèses, les cotisations effectivement payées durant la période antérieure à la requalification à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants, ne pourront être récupérées par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée.

Sans préjudice des barèmes salariaux, la rémunération mensuelle du travailleur salarié, hors cotisations patronales de sécurité sociale et avant déduction du précompte professionnel, est réputée être égale à la moyenne mensuelle des revenus attribués en tant que travailleur indépendant et diminuée de la moyenne mensuelle des cotisations de sécurité sociale dues à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants

L'objectif est que la rémunération nette du travailleur demeure constante, indépendamment de la requalification de la relation de travail.

Le § 3 est relatif aux conséquences en sécurité sociale en cas de « faux salariés » : sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, la rectification ne porte que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations et intérêts et autres frais prévus par l'arrêté royal n° 38.

En outre, devront être déduites de ces cotisations celles qui auront été dues durant cette période à l'ONSS à titre de cotisations personnelles du travailleur salarié.

De même, dans ces hypothèses, les cotisations personnelles effectivement payées durant la période antérieure à la requalification à l'ONSS, demeurent acqui-

ringstermijn. Het gaat om de toepassing van het algemeen rechtsbeginsel waarbij een wettelijke bepaling geen terugwerkende kracht heeft.

§ 2 heeft betrekking op de gevolgen op het gebied van de sociale zekerheid ingeval van « schijnzelfstandigen » : onverminderd de toepassing van de sociale-zekerheidsregeling voor werknemers geldt de rechtzetting enkel voor de eigenlijke bijdragen, met uitsluiting van de bijdrageopslagen, interesten en andere kosten of sancties voorzien in hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969.

Daarenboven zullen de bijdragen die verschuldigd zullen geweest zijn tijdens deze periode aan de instelling die de sociale-zekerheidsbijdragen voor zelfstandigen int (RSVZ of sociaal verzekeringsfonds) van deze bijdragen in mindering moeten worden gebracht.

Evenzo, in deze hypothesen, zullen de bijdragen die effectief betaald werden tijdens de periode vóór de nieuwe kwalificatie aan de instellingen die de sociale-zekerheidsbijdragen voor zelfstandigen int niet kunnen worden teruggevorderd door de werknemer wiens arbeidsrelatie opnieuw werd gekwalificeerd.

Onverminderd de loonschalen wordt het maandloon van de werknemer, zonder de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid en vóór inhouding van de bedrijfsvoorheffing, beschouwd als zijnde gelijk aan het maandelijks gemiddelde van de inkomens als zelfstandige en verminderd met het maandelijks gemiddelde van de sociale-zekerheidsbijdragen verschuldigd aan de instelling die de sociale-zekerheidsbijdragen van zelfstandigen int.

Het is de bedoeling dat het nettoloon van de werknemer constant blijft, ongeacht de nieuwe kwalificatie van de arbeidsrelatie.

§ 3 heeft betrekking op de gevolgen op het gebied van de sociale zekerheid ingeval van « schijnwerknemers » : onverminderd de toepassing van de sociale-zekerheidsregeling voor zelfstandigen geldt de rechtzetting enkel voor de eigenlijke bijdragen, met uitsluiting van de bijdrageopslagen, interesten en andere kosten of sancties voorzien bij het koninklijk besluit n° 38.

Daarenboven zullen de bijdragen die verschuldigd zullen geweest zijn tijdens deze periode aan de RSZ als persoonlijke bijdragen van de werknemer van deze bijdragen in mindering moeten worden gebracht.

Evenzo, in deze hypothesen, zullen de persoonlijke bijdragen die effectief betaald werden tijdens de periode vóór de nieuwe kwalificatie bij de RSZ verworven blijven

ses et ne pourront être récupérées ni par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée ni par son cocontractant (ancien employeur).

Le § 4 est une disposition de type budgétaire, qui vise à assurer un transfert de sommes entre l'ONSS et l'INASTI selon la requalification intervenue : ainsi, il prévoit que chaque année et pour la première fois l'année suivant l'année d'entrée en vigueur du présent article, un décompte global est établi conjointement par l'ONSS-gestion globale et la gestion financière globale du statut social des travailleurs indépendants. Le montant de ce décompte est transféré d'une gestion globale à l'autre avant la fin de l'année où le décompte est établi.

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

Le mode de calcul et les modalités de détermination de ce décompte global sont déterminés par le Roi.

Le § 5 prévoit que, toujours dans l'optique d'incitant à la régularisation volontaire, l'ensemble des sanctions pénales établies en droit commun par les diverses législations en cas de requalification d'une relation de travail, ne sont pas applicables. Ainsi en est-il par exemple des sanctions pénales prévues en cas de non-paiement du pécule de vacances ou des primes de fin d'année obligatoires, ...

Art. 330

Cet article vise l'hypothèse où une seule partie à la relation de travail, qui commence une activité professionnelle de travailleur indépendant, a saisi la chambre de la section administrative compétente, lors de son affiliation à une caisse d'assurances sociales.

Lorsque la chambre de la section administrative requalifie la relation de travail en relation de travail salariée, l'article 330 stipule que la requalification ne vaut que pour l'avenir.

Cela signifie qu'aucune rectification de cotisations ne pourra être réclamée. En outre, les parties demeurent habilitées à renégocier leur relation de travail, soit en

en zullen niet kunnen worden teruggevorderd noch door de werknemer wiens arbeidsrelatie opnieuw werd gekwalificeerd, noch door zijn medecontractant (voormalig werkgever).

§ 4 is een budgettaire bepaling, voor het overmaken van bedragen tussen de RSZ en het RSVZ in functie van de nieuwe kwalificatie; er wordt aldus bepaald dat ieder jaar, en voor de eerste keer het jaar na het jaar van inwerkingtreding van dit artikel, een globale afrekening samen wordt opgemaakt door de RSZ-globaal beheer en het globaal financieel beheer van het sociaal statuut voor zelfstandigen. Het bedrag van deze afrekening wordt overgemaakt van het ene globaal beheer naar het andere vóór het einde van het jaar tijdens hetwelk de afrekening wordt opgemaakt.

Deze afrekening berust op de volgende principes: de bijdragen verschuldigd tijdens de periode vóór de nieuwe kwalificatie door de werknemer wiens arbeidsrelatie opnieuw werd gekwalificeerd moeten worden teruggestort aan het ander globaal beheer, verminderd met het bedrag van de uitkeringen die tijdens dezelfde periode aan de werknemer effectief werden toegekend.

De berekeningswijze en de nadere regels voor het vastleggen van deze globale afrekening zullen door de Koning worden vastgesteld.

§ 5 bepaalt, nog steeds als aansporing tot vrijwillige regularisatie, dat alle strafrechtelijke sancties van de verschillende gemeenrechtelijke wetgevingen niet van toepassing zijn ingeval van nieuwe kwalificatie van een arbeidsrelatie. Dit geldt bijvoorbeeld voor de strafrechtelijke sancties voorzien ingeval van niet-betaling van het vakantiegeld of van de verplichte eindejaarspremies, ...

Art. 330

Dit artikel heeft betrekking op de hypothese waarbij een enkele partij van de arbeidsrelatie, die een beroepsactiviteit als zelfstandige heeft aangevat, een verzoek heeft voorgelegd aan de kamer van de bevoegde administratieve afdeling bij haar aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds.

Wanneer de kamer van de administratieve afdeling de arbeidsrelatie kwalificeert als arbeidsrelatie van werknemer, bepaalt artikel 330 dat de nieuwe kwalificatie enkel voor de toekomst geldt.

Dit betekent dat geen enkele rechtzetting van bijdragen zou kunnen worden geëist. Daarenboven kunnen de partijen verder opnieuw onderhandelen over hun

concluant un contrat de travail, soit en redéfinissant leur relation de travail de manière à ce qu'il s'agisse d'une relation de travail indépendante, soit en rompant toute relation de travail, en raison de la modification d'un élément essentiel à la conclusion de leur relation contractuelle.

TITRE XIII

Dispositions diverses

CHAPITRE 1^{ER}

Défense

~~Le présent chapitre vise à fixer le mécanisme de financement de militaires transférés à la police et au Service public fédéral Finances.~~

Art. 333

~~La loi du 16 juillet 2005 instituant le transfert de certains militaires vers un employeur public, rend possible le transfert de militaires, d'une part, vers le cadre administratif et logistique de la police et, d'autre part, vers le service public fédéral Finances, dans le cadre de la lutte contre la contrefaçon.~~

~~Cet article crée la base légale nécessaire pour la prise en charge par la Défense d'un tiers du coût des traitements des militaires transférés jusqu'à l'âge de 56 ans.~~

~~L'organisation des passages récurrents vers la police, aussi bien la police locale que fédérale, s'inscrit totalement dans l'exécution de l'accord gouvernemental et des décisions prises lors du Conseil des ministres exceptionnel de la Justice et sécurité du 30-31 mars 2004. Le protocole d'accord conclu à la date du 22 novembre 2005 entre les ministres de l'Intérieur et de la Défense sert comme point de départ pour déterminer le coût des traitements.~~

~~Les modalités du transfert vers le Service public fédéral Finances ont été fixées lors du contrôle budgétaire 2006, approuvées par le Conseil des ministres du 17 octobre 2006. Un protocole d'accord sera conclu entre les départements concernés et déterminera entre autres le coût des traitements.~~

arbeidsrelatie, hetzij door een arbeidsovereenkomst te sluiten, hetzij door de arbeidsrelatie opnieuw te definiëren in de zin van een arbeidsrelatie van zelfstandige, hetzij door iedere arbeidsrelatie te verbreken wegens de wijziging van een essentieel element voor de regeling van hun contractuele relatie.

TITEL XIII

Diverse bepalingen

HOOFDSTUK 1

Landsverdediging

Dit hoofdstuk heeft tot doel het mechanisme vast te leggen ter financiering van de getransfereerde militairen naar de politie en naar de Federale Overheidsdienst Financiën.

Art. 333

De wet van 16 juli 2005 houdende de overplaatsing van sommige militairen naar een openbare werkgever, maakt de overgang van militairen mogelijk, enerzijds, naar het administratief en logistiek kader van de politiediensten en, anderzijds, naar de federale overheidsdienst Financiën, in het kader van de strijd tegen de namaak.

Dit artikel verleent de noodzakelijke rechtsgrond voor de ten laste name door Defensie van één derde van de weddenkost van de overgeplaatste militairen tot de leeftijd van 56 jaar.

De organisatie van de recurrente overplaatsingen naar de politie, zowel de lokale als de federale kadert volledig in de uitvoering van het Regeerakkoord en beslissingen genomen op de bijzondere Ministerraad Justitie en veiligheid van 30-31 maart 2004. Het protocolakkoord afgesloten tussen de ministers van Binnenlandse Zaken en Landsverdediging op 22 november 2005 dient als uitgangspunt voor het bepalen van de weddenkost.

De modaliteiten voor overgang naar de Federale overheidsdienst Financiën werden vastgelegd tijdens de begrotingscontrole 2006, goedgekeurd op de Ministeraad van 17 oktober 2006. Een protocolakkoord zal nog worden afgesloten tussen de betrokken departementen en zal ondermeer de weddenkost bepalen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 novembre 2006

**PROJET DE
LOI-PROGRAMME (I) (1)**

PARTIE II

SOMMAIRE

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 november 2006

**ONTWERP VAN
PROGRAMMAWET (I) (1)**

DEEL II

INHOUD

| | Pages | | Blz. |
|---|-------|---|------|
| EXPOSÉ DES MOTIFS | 11 | MEMORIE VAN TOELICHTING | 11 |
| AVANT-PROJET DE LOI-PROGRAMME | 243 | VOORONTWERP VAN PROGRAMMAWET | 243 |
| AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT | 383 | ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE | 383 |
| PROJET DE LOI | 464 | WETSONTWERP | 464 |
| TITRE I ^{er} . — DISPOSITION GÉNÉRALE | 464 | TITEL I. — ALGEMENE BEPALING | 464 |
| TITRE II. — FINANCES | 465 | TITEL II. — FINANCIËN | 465 |
| Chapitre 1 ^{er} . — Mesures relatives à la lutte contre la fraude fiscale et à un meilleur recouvrement des impôts | 465 | Hoofdstuk 1. — Maatregelen inzake fraudebestrijding en betere inning van de belastingen | 465 |
| Section 1 ^{re} . — Code de la taxe sur la valeur ajoutée | 465 | Afdeling 1. — Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde | 465 |

(I) Matières visées à l'article 78 de la Constitution.

(1) Le gouvernement demande l'urgence conformément à l'article 80 de la Constitution.

(I) Aangelegenheden als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

(1) De regering vraagt de spoedbehandeling overeenkomstig artikel 80 van de Grondwet.

| | |
|--|--|
| <i>Le gouvernement a déposé le projet de loi le 27 novembre 2006.</i> | <i>De regering heeft het wetsontwerp op 27 november 2006 ingediend.</i> |
| <i>Le « bon à tirer » a été reçu à la Chambre le 1^{er} décembre 2006.</i> | <i>De « goedkeuring tot drukken » werd op 1 december 2006 door de Kamer ontvangen.</i> |

| | |
|----------------------|---|
| <i>cdH</i> | : <i>Centre démocrate Humaniste</i> |
| <i>CD&V</i> | : <i>Christen-Democratisch en Vlaams</i> |
| <i>ECOLO</i> | : <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i> |
| <i>FN</i> | : <i>Front National</i> |
| <i>MR</i> | : <i>Mouvement Réformateur</i> |
| <i>N-VA</i> | : <i>Nieuw - Vlaamse Alliantie</i> |
| <i>PS</i> | : <i>Parti socialiste</i> |
| <i>sp.a - spirit</i> | : <i>Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.</i> |
| <i>VLAAMS BELANG</i> | : <i>Vlaams Belang</i> |
| <i>VLD</i> | : <i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i> |

| | |
|--|--|
| <i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i> | <i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i> |
| <i>DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i> | <i>DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i> |
| <i>QRVA : Questions et Réponses écrites</i> | <i>QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i> |
| <i>CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i> | <i>CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i> |
| <i>CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i> | <i>CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i> |
| <i>CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i> | <i>CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)</i> |
| <i>PLEN : Séance plénière (couverture blanche)</i> | <i>PLEN : Plenum (witte kaft)</i> |
| <i>COM : Réunion de commission (couverture beige)</i> | <i>COM : Commissievergadering (beige kaft)</i> |

| | |
|--|--|
| <i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> | <i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> |
| <i>Commandes :</i> | <i>Bestellingen :</i> |
| <i>Place de la Nation 2</i> | <i>Natieplein 2</i> |
| <i>1008 Bruxelles</i> | <i>1008 Brussel</i> |
| <i>Tél. : 02/549 81 60</i> | <i>Tel. : 02/549 81 60</i> |
| <i>Fax : 02/549 82 74</i> | <i>Fax : 02/549 82 74</i> |
| <i>www.laChambre.be</i> | <i>www.deKamer.be</i> |
| <i>e-mail : publications@laChambre.be</i> | <i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i> |

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,
SALUT.*

Sur la proposition de Notre premier ministre, de Notre ministre de la Justice, de Notre ministre des Finances, de Notre ministre du Budget et de la Protection de la Consommation, de Notre ministre de l'Intérieur, de Notre ministre des Affaires étrangères, de Notre ministre de la Défense, de Notre ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, de Notre ministre des Classes moyennes, de Notre ministre de l'Intégration sociale, de Notre ministre de la Mobilité, de Notre ministre des Pensions et ministre de l'Environnement, de Notre ministre de l'Emploi, de Notre secrétaire d'État au Développement durable et de Notre secrétaire d'État aux Entreprises publiques,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre premier ministre, Notre ministre de la Justice, Notre ministre des Finances, Notre ministre du Budget et de la Protection de la Consommation, Notre ministre de l'Intérieur, Notre ministre des Affaires étrangères, Notre ministre de la Défense, Notre ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Notre ministre des Classes moyennes, Notre ministre de l'Intégration sociale, Notre ministre de la Mobilité, Notre ministre des Pensions et ministre de l'Environnement, Notre ministre de l'Emploi, Notre secrétaire d'État au Développement durable et Notre secrétaire d'État aux Entreprises publiques, sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit :

TITRE I^{ER}*Disposition générale*Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET,*

Op de voordracht van Onze eerste minister, Onze minister van Justitie, Onze minister van Financiën, Onze minister van Begroting en Consumentenzaken, Onze minister van Binnenlandse Zaken, Onze minister van Buitenlandse Zaken, Onze minister van Landsverdediging, Onze minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Onze minister van Middenstand, Onze minister van Maatschappelijke Integratie, Onze minister van Mobiliteit, Onze minister van Pensioenen en minister van Leefmilieu, Onze minister van Werk, Onze staatssecretaris voor Duurzame Ontwikkeling en Onze staatssecretaris voor Overheidsbedrijven,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze eerste minister, Onze minister van Justitie, Onze minister van Financiën, Onze minister van Begroting en Consumentenzaken, Onze minister van Binnenlandse Zaken, Onze minister van Buitenlandse Zaken, Onze minister van Landsverdediging, Onze minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Onze minister van Middenstand, Onze minister van Maatschappelijke Integratie, Onze minister van Mobiliteit, Onze minister van Pensioenen en minister van Leefmilieu, Onze minister van Werk, Onze staatssecretaris voor Duurzame Ontwikkeling en Onze staatssecretaris voor Overheidsbedrijven, zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen :

TITEL I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITRE XIII

*Nature des relations de travail*CHAPITRE 1^{er}**Dispositions générales**

Art. 317

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

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

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

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

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

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

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

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

TITEL XIII

Aard van de arbeidsrelaties

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Art. 317

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

1° « wet van 27 juni 1969 » : wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

2° « koninklijk besluit n° 38 » : koninklijk besluit n° 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;

3° « wet van 29 juni 1981 » : wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

4° « instellingen van sociale zekerheid » : instellingen die belast zijn met de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid evenals alle diensten die belast zijn met de controle op deze toepassing;

5° « arbeidsrelatie » : professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige, waarbij moet worden verstaan :

a) onder « werknemer » : de persoon die er zich in een arbeidsovereenkomst toe verbindt, tegen betaling van een loon, onder het gezag van de andere partij, de werkgever, arbeid te verrichten;

b) onder « zelfstandige » : de natuurlijke persoon die, een beroepsactiviteit uitoefent buiten de onder a) bedoelde gezagsband en die niet verbonden is door een statuut.

CHAPITRE 2

Commission de règlement de la relation de travail

Art. 318

§ 1^{er}. Une « Commission de règlement de la relation de travail » est instituée. Elle est constituée de deux sections :

- une section normative, comportant une chambre;
- une section administrative, comportant plusieurs chambres.

§ 2. La Chambre de la section normative est composée de :

- 1 président, magistrat professionnel;
- 6 membres issus du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale des indépendants ou de l'Institut National d'assurances sociales pour travailleurs indépendants;
- 6 membres issus du Service public fédéral Emploi, Travail et concertation sociale ou du Service public fédéral Sécurité sociale, direction de la Politique sociale ou de l'Office National de Sécurité Sociale;
- 4 experts ayant une expérience professionnelle utile pour la fonction et qui ne sont pas membres du personnel des Services publics fédéraux sous la tutelle des ministres ayant les Affaires sociales, les Classes moyennes ou l'Emploi dans ses attributions ou membres du personnel de l'Office National de Sécurité Sociale ou de l'Institut National d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

À l'exception du président, les membres sont nommés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres sur proposition des ministres ayant les affaires sociales, l'Emploi et les Classes moyennes dans leurs attributions.

La Chambre de la section normative peut décider d'auditionner des experts du ou des secteurs concernés ou de la ou des professions concernées.

§ 3. Les Chambres de la section administrative sont chacune composées d'un nombre égal de membres désignés sur proposition du ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions, parmi les membres du

HOOFDSTUK 2

Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Art. 318

§ 1. Er wordt een « Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie » ingesteld, samengesteld uit twee afdelingen :

- een normatieve afdeling, met één kamer;
- een administratieve afdeling, met meerdere kamers.

§ 2. De Kamer van de normatieve afdeling is samengesteld uit :

- 1 voorzitter, beroepsmagistraat;
- 6 leden afkomstig uit de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen of uit het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
- 6 leden afkomstig uit de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of uit de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid of uit de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

— 4 deskundigen met een voor de functie nuttige beroepservaring en die geen personeelsleden zijn van de Federale Overheidsdiensten onder toezicht van de ministers die Sociale Zaken, Werk en Middenstand in hun bevoegdheden hebben of personeelsleden van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

Behalve de voorzitter, worden de leden door de Koning benoemd bij een in Ministerraad overlegd besluit op voorstel van de ministers die Sociale Zaken, Werk en Middenstand in hun bevoegdheden hebben.

De Kamer van de normatieve afdeling kan beslissen deskundigen van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of beroepen aan haar werkzaamheden te horen.

§ 3. De Kamers van de administratieve afdeling zijn elk samengesteld uit een gelijk aantal leden aangewezen op voorstel van de minister die de Middenstand onder zijn / haar bevoegdheid heeft onder de personeels-

personnel de son administration ou de l'Institut National d'assurances sociales pour travailleurs indépendants d'une part, et de membres désignés sur proposition des ministres qui ont les Affaires sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de leurs administrations ou de l'Office National de Sécurité Sociale d'autre part.

Chaque Chambre de la section administrative est présidée par un magistrat professionnel.

§ 4. Aucun membre des Chambres de la section administrative ne peut exercer la fonction de fonctionnaire qui relève de l'autorité des ministres ayant dans leurs attributions les Affaires sociales, les Classes moyennes et l'Emploi, et qui est chargé de surveiller le respect de l'application des législations en matière de sécurité sociale et de droit du travail.

§ 5. Les membres des Chambres de la section administrative sont nommés par le Roi.

§ 6. Le Roi détermine le fonctionnement des Chambres normative et administratives de la Commission.

Art. 319

La Chambre de la section normative de la Commission visée à l'article 318 a pour tâches de :

1° recueillir tout avis pertinent permettant d'objectiver la réalité d'une incertitude concernant la nature des relations de travail dans un secteur ou pour une ou plusieurs professions;

2° remettre un rapport aux ministres compétents, à leur demande ou d'initiative, constatant l'existence ou l'absence d'une incertitude ou d'une problématique concernant la nature des relations de travail dans un secteur, une ou plusieurs professions;

3° conseiller, à sa / leur demande, le ou les organismes consultés conformément à l'article 325, § 1^{er};

4° élaborer, conformément à l'article 325, une proposition de liste de critères spécifiques à soumettre aux ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi.

leden van zijn / haar administratie of van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen enerzijds, en van leden aangewezen op voorstel van de ministers die Sociale zaken en Werkgelegenheid onder hun bevoegdheid hebben onder de personeelsleden van hun administraties of van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid anderzijds.

Elke Kamer van de administratieve afdeling wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat.

§ 4. Geen enkel lid van de Kamers van de administratieve afdeling mag de functie van ambtenaar uitoefenen die onder het gezag valt van de ministers die Sociale Zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben, en die ermee wordt belast de naleving van de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid en arbeidsrecht te bewaken.

§ 5. De leden van de kamers van de administratieve afdeling worden door de Koning benoemd.

§ 6. De Koning bepaalt de werking van de normatieve en administratieve kamers van de Commissie.

Art. 319

De Kamer van de normatieve afdeling van de in artikel 318 bedoelde Commissie heeft volgende taken :

1° inwinnen van elk pertinent advies dat het mogelijk maakt de realiteit van een onzekerheid betreffende de aard van de arbeidsrelaties in een sector of voor één of meerdere beroepen te objectiveren;

2° op verzoek van de bevoegde ministers of op eigen initiatief verslag uitbrengen ter vaststelling van het al dan niet bestaan van een onzekerheid of problematiek betreffende de aard van de arbeidsrelaties in een sector of in een of meerdere beroepen;

3° op zijn / hun verzoek raad geven aan het of de overeenkomstig artikel 325, § 1 geraadpleegd orgaan of geraadpleegde organen;

4° overeenkomstig artikel 325, een voorstel uitwerken van lijst met specifieke criteria die aan de ministers die respectievelijk Sociale zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben voorgelegd dienen te worden.

CHAPITRE 3

Principes

Art. 320

Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes moeurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail pour autant que celle-ci soit confirmée par l'exécution effective de la convention.

Art. 321

Si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, il y aura requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes :

— l'article 2, § 1^{er}, 1^o et 3^o, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1^{er}, 1^o et 3^o, de la loi du 29 juin 1981, et l'article 3, § 2, de l'arrêté royal n^o38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions;

— de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.

Les éléments visés à l'alinéa 1^{er} sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 322 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre 5.

HOOFDSTUK 3

Principes

Art. 320

Zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden, kiezen de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie voor zover de aard van deze arbeidsrelatie wordt bevestigd door de effectieve uitvoering van de overeenkomst.

Art. 321

Indien de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, zal er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie gebeuren en wordt er een overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid toegepast, zonder evenwel afbreuk te doen aan de volgende bepalingen :

— artikel 2, § 1, 1^o en 3^o, van de wet van 27 juni 1969, artikel 2, § 1, 1^o en 3^o, van de wet van 29 juni 1981, en artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit n^o 38, alsook iedere bepaling die op basis van deze bepalingen genomen werd;

— in algemene zin, elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

De elementen die in het eerste lid worden bedoeld, worden beoordeeld op basis van de algemene criteria zoals gedefinieerd in artikel 322 en, desgevallend, van de specifieke criteria van juridische of socio-economische aard die overeenkomstig de adviesprocedure van hoofdstuk 5 worden vastgesteld.

CHAPITRE 4

Les critères généraux

Art. 322

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

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 320;
- la liberté d'organisation du temps de travail;
- la liberté d'organisation du travail;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

§ 2. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 321, les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

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

- l'intitulé de la convention;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale;
- l'inscription à la Banque-carrefour des entreprises;
- l'inscription auprès de l'administration de la TVA;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

CHAPITRE 5

Les critères spécifiques

Art. 323

§ 1^{er}. Le Roi peut établir une liste de critères spécifiques propres à un secteur, à une ou plusieurs professions ou à une ou plusieurs catégories de professions

HOOFDSTUK 4

De algemene criteria

Art. 322

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

- de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 320 wordt uitgevoerd;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

§ 2. Onverminderd de in artikel 321 beoogde bepalingen, kunnen de verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

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

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

HOOFDSTUK 5

De specifieke criteria

Art. 323

§ 1. De Koning kan een lijst opstellen met specifieke criteria die eigen zijn aan een sector, een of meerdere beroepen of een of meerdere categorieën van beroep-

qu'il détermine et complétant les critères visés à l'article 322 au terme de la procédure définie dans le présent chapitre.

§ 2. Ces critères spécifiques ne peuvent consister qu'en des éléments relatifs à la présence ou l'absence d'un lien d'autorité. Ils ne peuvent déroger aux critères déterminés à l'article 322 et ne doivent pas nécessairement consister en un des éléments du § 3 du présent article.

§ 3. Cette liste de critères spécifiques peut comporter notamment des éléments d'ordre socio-économiques et juridiques suivants :

— la responsabilité et le pouvoir de décision sur les moyens financiers afin de maintenir la rentabilité de l'entreprise;

— la garantie de paiement périodique d'une rémunération;

— l'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre et la participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise;

— la possibilité d'engager du personnel ou se faire remplacer;

— se présenter comme une entreprise à l'égard du cocontractant et des tiers;

— travailler dans ses propres locaux et/ou avec du matériel propre.

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

Section 1^{re}

Saisine de la chambre normative de la Commission de règlement de la relation de travail

Art. 324

Sans préjudice des dispositions visées à l'article 321, alinéa 2, les ministres ayant les Affaires sociales, les Classes moyennes ou l'Emploi dans leurs attributions, peuvent prendre l'initiative de mettre fin à toute incertitude ou problématique concernant la nature des relations de travail qu'ils constateraient dans un secteur ou

pen die Hij bepaalt. Deze lijst vult de criteria aan die in artikel 322 worden beoogd zoals voorzien door de in dit hoofdstuk omschreven procedure.

§ 2. Deze specifieke criteria kunnen enkel bestaan uit elementen die al dan niet op het bestaan van een gezag wijzen. Zij kunnen niet afwijken van de criteria bepaald in artikel 322 en moeten niet noodzakelijk bestaan uit een van de elementen van § 3 van dit artikel.

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

— verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen om de onderneming rendabel te houden;

— de vaste en/of gewaarborgde bezoldiging;

— persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen en persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en verliezen van de onderneming;

— de mogelijkheid personeel in dienst te nemen of zich te laten vervangen;

— zich manifesteren als onderneming ten overstaan van de medecontractant of van derden;

— in ruimtes en/of met materiaal werken die in eigen bezit zijn.

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

Afdeling 1

Aanhangigmaking bij de normatieve kamer van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Art. 324

Onverminderd de bepalingen bedoeld in artikel 321, tweede lid, kunnen de ministers die Sociale Zaken, Werk of Middenstand in hun bevoegdheden hebben het initiatief nemen een einde te maken aan elke onzekerheid of problematiek betreffende de aard van de arbeidsrelatie die ze in een sector of in een of meerdere beroepen

dans une ou plusieurs professions sur la base d'un rapport, sollicité par l'un d'eux ou à l'initiative de la Chambre de la section normative visée à l'article 318.

À cette fin, ils peuvent chacun saisir la Chambre de la section normative de la Commission de règlement de la relation de travail visée à l'article 318 afin qu'elle rende un rapport sur l'absence ou la présence d'une telle incertitude ou problématique endéans un délai de deux mois qui peut être prolongé de quatre mois à la demande écrite de la Chambre.

Section 2

Procédure d'avis

Art. 325

§ 1^{er}. Sur base du rapport visé à l'article 324 constatant l'existence d'une incertitude ou d'une problématique spécifique à un secteur ou une profession, les ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi transmettent conjointement dans les deux mois ce rapport d'une part au Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises et, d'autre part, au Conseil National du travail afin qu'ils rendent un avis relatif à des critères spécifiques établis conformément à l'article 323. Cet avis doit être rendu dans un délai de 4 mois, à compter de leur saisine. Ce délai peut être prolongé de deux mois à leur demande.

Le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises ne rend son avis qu'après avoir consulté les secteurs et professions concernés, et, s'il existe, l'ordre ou l'institut professionnel établi par la loi pour la profession concernée, selon les modalités définies par le Roi.

Le Conseil National du Travail ne rend son avis qu'après avoir consulté la ou les Commission(s) paritaire(s) compétente(s), selon les modalités définies par le Roi.

§ 2. Dans l'hypothèse où les avis visés au paragraphe 1^{er} ne sont pas rendus dans le délai requis, un rapport est adressé au Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises et au Conseil National du Travail par les ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi.

zouden vaststellen op basis van een verslag, door een van hen gevraagd of op initiatief van de Kamer van de normatieve afdeling bedoeld in artikel 318.

Hiertoe kan elk van hen een zaak aanhangig maken bij de Kamer van de Normatieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie bedoeld in artikel 318 zodat deze een verslag uitbrengt over het al dan niet bestaan van een dergelijke onzekerheid of problematiek binnen een termijn van twee maanden die met vier maanden kan worden verlengd op schriftelijk verzoek van de Kamer.

Afdeling 2

Adviesprocedure

Art. 325

§ 1. Op basis van het verslag bedoeld in artikel 324 ter vaststelling van het bestaan van een onzekerheid of specifieke problematiek in een sector of beroep maken de ministers die respectievelijk Sociale zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben dit verslag, samen, binnen de twee maanden over aan enerzijds de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen en anderzijds de Nationale Arbeidsraad opdat deze een advies uitbrengen betreffende de specifieke criteria opgesteld overeenkomstig artikel 323. Dit advies dient uitgebracht binnen een termijn van 4 maanden vanaf de aanhangigmaking. Deze termijn kan op hun verzoek met twee maanden verlengd worden.

De Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen brengt zijn advies slechts uit na het raadplegen van de betrokken sectoren en beroepen en, als er een bestaat, de beroepsorde die of het beroepsinstituut dat voor het betrokken beroep door de wet is aangesteld, volgens de modaliteiten die door de Koning worden bepaald.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies slechts uit na het raadplegen van de bevoegde paritaire Comités volgens de modaliteiten die door de Koning worden bepaald.

§ 2. In de veronderstelling dat de adviezen die in § 1 zijn bedoeld niet binnen de vereiste termijn worden uitgebracht, wordt er een herinnering gericht aan de Hoger Raad der Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote Ondernemingen en aan de Nationale Arbeidsraad door de ministers die respectievelijk Sociale Zaken en Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben.

Si ces avis ne sont pas rendus au plus tard à l'expiration d'un délai de 4 mois à compter dudit rappel, la Chambre de la section normative de la Commission visée à l'article 318 propose d'office et sans délai une liste de critères spécifiques qu'elle transmet aux ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi.

§ 3. Les avis visés au § 1^{er} sont recueillis par la Chambre de la section normative de la Commission visée à l'article 318.

Si ces avis sont unanimes, la Chambre transmet, telle quelle, endéans le mois, la proposition de liste de critères spécifiques aux ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi.

Si ces avis sont divergents, la Chambre en fait la synthèse et élabore, en conséquence, endéans les 4 mois, une proposition de liste de critères spécifiques qu'elle transmet aux ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi. Cette proposition indique à quelle majorité elle a été élaborée.

§ 4. Dans l'hypothèse où la liste de critères spécifiques est élaborée par la Chambre de la section normative de la Commission à une majorité inférieure à 60 %, les 4 experts, tels que visés à l'article 318, § 2, sont tenus de proposer, dans les 2 mois, une nouvelle liste de critères spécifiques à la Chambre de la section normative de la Commission. Cette Chambre délibère sur cette proposition et transmet son avis aux ministres compétents.

Section 3

La liste des critères spécifiques

Art. 326

Le Roi rend obligatoire la liste de critères spécifiques transmise conformément à l'article 325, § 3, alinéa 2.

Dans l'hypothèse où la liste de critères spécifiques a été élaborée par la Chambre de la section normative de la Commission à une majorité égale ou supérieure à 60 %, le Roi établit, sur proposition des ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi, par arrêté

Indien deze adviezen niet ten laatste bij het verstrijken van een termijn van 4 maanden te tellen vanaf voormelde herinnering worden uitgebracht, stelt de Kamer van de Normatieve Afdeling van de Commissie bedoeld in artikel 318 van ambtswege en onverwijld een lijst met specifieke criteria voor die zij overmaakt aan de ministers die respectievelijk Sociale Zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben.

§ 3. De adviezen die in § 1 zijn bedoeld, worden ingewonnen door de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie bedoeld in artikel 318.

Indien deze adviezen eenparig zijn, maakt de Kamer het voorstel van lijst met specifieke criteria, ongewijzigd, binnen de maand over aan de ministers die respectievelijk Sociale Zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben.

Indien deze adviezen uiteenlopend zijn, maakt de Kamer er de synthese van en werkt, dientengevolge binnen de 4 maanden, een voorstel van lijst met specifieke criteria uit. Zij maakt deze over aan de ministers die respectievelijk Sociale zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben. Dit voorstel vermeldt bij welke meerderheid het werd uitgewerkt.

§ 4. In de veronderstelling dat de lijst met specifieke criteria door de Kamer van de normatieve afdeling bij een meerderheid die kleiner is dan 60 % werd uitgewerkt, zijn de 4 deskundigen, zoals bedoeld in artikel 318, § 2, ertoe gehouden binnen 2 maanden een nieuwe lijst met specifieke criteria aan de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie voor te stellen die hier een uitspraak over doet en zijn advies overmaakt aan de bevoegde ministers.

Afdeling 3

De lijst met specifieke criteria

Art. 326

De Koning maakt de lijst met specifieke criteria die overeenkomstig artikel 325, § 3, tweede lid wordt overgemaakt, verplichtend.

In de veronderstelling van een lijst met specifieke criteria die door de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie uitgewerkt wordt bij een meerderheid die gelijk is aan of groter is dan 60 %, stelt de Koning, op voorstel van de ministers die respectievelijk Sociale Zaken, Middenstand en Werk tot hun bevoegdheden heb-

délibéré en Conseil des ministres, une liste de critères spécifiques, dans un délai de 4 mois.

Dans l'hypothèse où la liste de critères spécifiques a été élaborée par la Chambre de la section normative de la Commission à une majorité inférieure à 60 %, le Roi peut établir, sur proposition des ministres qui ont respectivement dans leurs compétences les Affaires sociales, les Classes Moyennes et l'Emploi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, une liste de critères spécifiques.

CHAPITRE 6

Les décisions relatives à la qualification d'une relation de travail par les Chambres administratives de la Commission

Art. 327

§ 1^{er}. Les Chambres de la section administrative de la Commission visée à l'article 318 ont pour tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée. Ces décisions produisent leurs effets pour une durée de 3 ans dans les cas visés au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

§ 2. Ces décisions sont rendues à l'initiative conjointe de l'ensemble des parties à la relation de travail, lorsque les parties saisissent la Chambre compétente de la section administrative dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent article ou de l'arrêté royal établissant la liste de critères spécifiques dans le secteur, la profession ou la catégorie de profession concerné(e).

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

Ces décisions peuvent enfin être rendues à l'initiative de toute partie qui envisage d'avoir une relation de travail avec une autre partie dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et en fait la demande préalablement et directement à la Chambre compétente de la section administrative.

ben, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, een lijst met specifieke criteria op, binnen een termijn van 4 maanden is voorgesteld.

In de veronderstelling van een lijst die door de Kamer van de normatieve afdeling van de Commissie uitgewerkt wordt bij een meerderheid die kleiner is dan 60 %, kan de Koning, op voorstel van de ministers die respectievelijk Sociale Zaken, Middenstand en Werk tot hun bevoegdheden hebben, bij een in Ministerraad overlegd besluit een lijst met specifieke criteria opstellen.

HOOFDSTUK 6

De beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve Kamers van de Commissie

Art. 327

§ 1. De Kamers van de administratieve afdeling van de in artikel 318 bedoelde Commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie. Deze beslissingen worden van kracht voor een periode van drie jaar in de in § 2, tweede en derde lid, van dit artikel bedoelde gevallen.

§ 2. Deze beslissingen worden genomen op gezamenlijk initiatief van het geheel van de partijen van de arbeidsrelatie, wanneer de partijen de bevoegde kamer van de administratieve afdeling binnen een termijn van één jaar aanzoeken vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het koninklijk besluit dat de lijst met specifieke criteria in de betrokken sector, beroep of beroeps-categorie opstelt.

Deze beslissingen kunnen eveneens worden genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie, ingeval deze een beroepsactiviteit van zelfstandige start en een aanvraag ervoor doet bij haar aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds bedoeld bij artikel 20 van het koninklijk besluit n° 38.

Deze beslissingen kunnen ten slotte worden genomen op initiatief van elke partij die beoogt een arbeidsrelatie te hebben met een andere partij, waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is, en hierom voorafgaand en rechtstreeks de bevoegde Kamer van de Administratieve afdeling verzoekt.

Dans ce cadre, les règles et modalités de la mission des caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38 seront arrêtées par le Roi.

§ 3. Aucune décision ne peut être donnée :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In dit kader zullen de regels en modaliteiten van de opdracht van de bij artikel 20 van het koninklijk besluit n° 38 bedoelde sociale verzekeringsfondsen door de Koning worden vastgesteld.

§ 3. Geen enkele beslissing kan worden gegeven :

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

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

§ 4. Deze beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de Administratieve Kamer vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit n° 38, behalve :

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

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

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

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

De beslissing wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend.

Deze rechtsvordering wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.

§ 6. De partij die een beslissing van de bevoegde kamer van de administratieve afdeling onder de door dit artikel voorziene voorwaarden heeft gekregen, kan een nieuwe beslissing van deze kamer bekomen.

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

CHAPITRE 7

Dispositions finales

Art. 328

Le présent titre est applicable sans préjudice du pouvoir souverain des cours et tribunaux d'apprécier la nature d'une relation de travail déterminée, compte tenu des critères généraux et, le cas

Lorsqu'une institution de sécurité sociale conteste la nature d'une relation de travail, elle est tenue de consulter préalablement la jurisprudence de la section administrative de la Commission visée à l'article 318.

Art. 329

§ 1^{er}. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au § 6 du présent article, la rectification des cotisations de sécurité sociale dues s'appliquera pour la période antérieure à la requalification depuis l'entrée en vigueur, le cas échéant, de l'arrêté royal établissant la liste des critères spécifiques applicables dans le secteur, la profession ou la catégorie de professions concerné(e) et compte tenu du délai de prescription de l'article 42 de la loi du 27 juin 1969 et de l'article 16 de l'arrêté royal n° 38.

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

De même, dans ces hypothèses, les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants, demeurent acquises et ne

§ 7. Ieder jaar stelt de administratieve afdeling een verslag met daarin haar rechtspraak op.

HOOFDSTUK 7

Slotbepalingen

Art. 328

Deze titel is van toepassing zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan de soevereine macht van hoven en rechtbanken om de aard van een welbepaalde arbeidsrelatie te beoordelen, rekening houdende met algemene criteria en, desgevallend, specifieke criteria die van toepassing zijn op deze laatste.

Wanneer een instelling van sociale zekerheid de aard van een arbeidsrelatie betwist, is zij ertoe gehouden voorafgaand de rechtspraak van de Kamer van de administratieve afdeling van de Commissie bedoeld in artikel 318 te raadplegen.

Art. 329

§ 1. In de hypothèses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie, bedoeld bij § 6 van dit artikel, zal de rechtzetting van de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden toegepast voor de periode die de herkwalificatie voorafgaat sedert de inwerkingtreding, desgevallend, van het koninklijk besluit dat de lijst met de specifiek criteria die in de betrokken sector, beroep of categorie van beroepen van toepassing zijn vastlegt, rekening houdende met de verjaringstermijn bepaald bij artikel 42 van de wet van 27 juni 1969 en bij artikel 16 van koninklijk besluit n° 38.

§ 2. In geval van herkwalificatie tot verloonde arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969, en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der loontrekkenden, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen, intresten en andere kosten of sancties voorzien bij hoofdstuk IV van voornoemde wet, en mits afhouding van de tijdens die periode aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen.

Zo ook blijven in deze hypothèses de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen verworven en zullen

pourront être récupérées par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée.

Sans préjudice des barèmes salariaux, la rémunération mensuelle du travailleur salarié, hors cotisations patronales de sécurité sociale et avant déduction du précompte professionnel, est réputée être égale à la moyenne mensuelle des revenus attribués en tant que travailleur indépendant et diminuée de la moyenne mensuelle des cotisations de sécurité sociale dues à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.

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

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

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

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

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

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

die door de werker niet teruggevorderd kunnen worden wiens statuut hergekwalificeerd is.

Onverminderd de loonbarema's zal de maandelijkse bezoldiging van de werknemer, zonder werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en vóór aftrek van de bedrijfsvoorheffing geacht worden gelijk te zijn aan het maandelijks gemiddelde van de inkomsten toegekend als zelfstandige en verminderd met het maandelijks gemiddelde van de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen.

§ 3. In geval van herkwalificatie tot zelfstandige arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit n° 38 en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der zelfstandigen, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen en intresten en mits afhouding van de tijdens deze periode aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen.

Zo ook blijven in deze hypothèses de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen verworven en kunnen deze niet door de werker wiens arbeidsrelatie hergekwalificeerd werd noch door zijn vroegere werkgever teruggevorderd worden.

§ 4. Jaarlijks en voor de eerste keer tijdens het jaar volgend op het jaar van inwerkingtreding van dit artikel, stellen de RSZ-globaal beheer en het globaal financieel beheer van het sociaal statuut der zelfstandigen gezamenlijk een globale afrekening op. Het bedrag van deze afrekening wordt van het ene globaal beheer naar het andere overgedragen vóór het einde van het jaar waarvan de afrekening wordt opgemaakt.

De in vorig lid bedoelde afrekening berust op volgende principes : de door de werker verschuldigde bijdragen voor de periode die voorafgaat aan de herkwalificatie van zijn arbeidsrelatie moeten aan het andere globaal beheer overgemaakt worden, verminderd met het bedrag van de effectief aan de werker toegekende sociale prestaties voor dezelfde periode.

De Koning bepaalt de berekeningswijze en de nadere regels voor de vaststelling van deze globale afrekening.

§ 5. In de hypothèses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie bedoeld in § 6 van dit artikel is geen enkele strafsanctie van toepassing.

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

— affiliation volontaire de l'employeur auprès de l'Office national de sécurité sociale lorsque cette affiliation prend cours au plus tard à l'expiration du délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi ou de l'arrêté royal établissant la liste des critères spécifiques applicables dans le secteur, la profession ou la catégorie de profession concerné(e);

— saisine de la chambre compétente de la section administrative par toutes les parties à la relation de travail, dans les conditions définies à l'article 12, § 2, alinéa 1^{er} de la présente loi, lorsque les parties se conforment à la décision rendue dans un délai de 6 mois.

Art. 330

Lorsque, dans le cas visé à l'article 327, § 2, alinéa 2, la commission constate une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir.

Art. 331

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

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur

Art. 332

Le présent titre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur Belge*, à l'exception des articles 318 et 319, ainsi que des articles 323 à 328 et 330 qui entrent en vigueur à une date déterminée par le Roi et au plus tard le 1^{er} janvier 2008.

§ 6. De bij dit artikel bedoelde hypothesen zijn de volgende :

— vrijwillige aansluiting van de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid wanneer deze aansluiting plaatsgrijpt ten laatste bij het verstrijken van de termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het koninklijk besluit dat de lijst opstelt met de specifieke criteria die van toepassing zijn in de betrokken sector, het betrokken beroep of de betrokken categorie van beroep;

— aanzoek van de bevoegde kamer van de administratieve afdeling door alle partijen van de arbeidsrelatie onder de voorwaarden bepaald bij artikel 12, § 2, 1^e lid van deze wet, wanneer de partijen zich binnen een termijn van 6 maanden naar de uitgebrachte beslissing schikken.

Art. 330

Wanneer de commissie, in het bij artikel 327, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, geldt de herkwalificatie slechts voor de toekomst.

Art. 331

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

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding

Art. 332

Deze titel treedt in werking op de eerste dag van de maand na de maand waarin zij in het *Belgisch Staatsblad* is verschenen, met uitzondering van de artikelen 318 en 319, alsook de artikelen 323 tot 328 en 330 die in werking treden op een door de Koning te bepalen datum en uiterlijk op 1 januari 2008.