

Différence entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants¹

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

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

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

4 critères généraux sont utilisés pour déterminer l'existence ou non d'un lien de subordination.

Dans certains secteurs, il existe une **présomption** de travailleur salarié ou indépendant, selon qu'un certain nombre de critères spécifiques sont remplis. La qualification fondée sur cette présomption (travailleur salarié ou indépendant) peut éventuellement être modifiée à la suite d'une évaluation au moyen des 4 critères généraux.

La qualification a des conséquences sur le plan du droit du travail (contrat de travail ou non) et de la sécurité sociale (ONSS ou statut social des travailleurs indépendants).

Ces grands principes sont expliqués plus en détail ci-dessous.

L'évaluation à l'aide des 4 critères généraux

La présence ou l'absence d'un lien de subordination est évaluée au moyen de 4 critères généraux :

- **la volonté des parties**

Il s'agit de la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette volonté corresponde à la manière dont la relation de travail est exécutée concrètement.

- **la liberté d'organisation du temps de travail**

Ce qui caractérise un travailleur indépendant, c'est qu'il décide lui-même du moment où il effectue son travail et qu'il ne doit pas être présent selon un horaire de travail fixé par une 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 et de pointer sont caractéristiques des travailleurs salariés.

Il faut savoir que, dans le cadre de l'évaluation d'une relation de travail, il faut toujours tenir compte des caractéristiques propres à la relation de travail effective. Ainsi, certaines restrictions à la liberté d'organiser le temps de travail peuvent être la conséquence d'obligations commerciales ou organisationnelles. Par exemple : un commerçant travaillant dans une galerie commerciale qui n'est ouverte que pendant des plages horaires définies, ou encore la tenue de *time sheets* en vue de la facturation. En soi, de tels éléments ne sont pas encore significatifs de la présence d'un lien de subordination.

- **la liberté d'organisation du travail**

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

¹Réglée par la « loi sur les relations de travail ». À savoir, le titre XIII « Nature des relations de travail » de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (art. 328 – 343).

Attention, cela n'empêche pas qu'il puisse exister, même dans le cadre d'une coopération indépendante, des instructions, obligations et directives générales qui résultent de la nature de l'activité exercée ou qui sont en vue de la réalisation du résultat fixé. De tels éléments ne suffisent pas à eux seuls à indiquer la présence d'un lien de subordination.

- **la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique**

Le fait d'être soumis à un contrôle hiérarchique et, par conséquent, d'être exposé à des sanctions internes est un indice de subordination. Cela peut notamment se traduire par une obligation de rendre compte de l'exécution des tâches, des sanctions indiquées dans le contrat ou des conséquences négatives (même si le terme « sanction » n'est pas explicitement utilisé) en cas de non-respect des instructions relatives à l'organisation du travail.

Il n'est pas nécessaire que le contrôle soit effectivement exercé. Le simple fait que cette possibilité existe suffit.

Un contrôle fondé sur des règles déontologiques, comme le contrôle déontologique exercé par l'Ordre des avocats sur les avocats, n'empêche pas qu'il puisse s'agir d'un travailleur indépendant.

Toutes les instructions et les formes de contrôle n'indiquent pas un lien de subordination. Des conventions pratiques sont aussi nécessaires dans une relation de collaboration indépendante, en ce qui concerne l'organisation, la nature et le volume du travail à effectuer.

Chacun de ces critères pris séparément n'a pas de valeur décisive. La pertinence de chaque élément et la valeur qui lui est associée sont évaluées en fonction de réalité de la relation de travail. Ainsi, il est possible qu'un travailleur indépendant jouisse d'une grande liberté dans l'organisation et l'exécution pratique du travail, mais qu'il doive tout de même justifier son emploi du temps à l'égard du donneur d'ordre. Dans cet exemple, ce dernier élément n'empêche pas en soi que nous ayons bien affaire à un travailleur indépendant.

Lorsque l'exercice effectif de la relation de travail révèle la présence de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification choisie de travailleur salarié ou indépendant, la relation de travail est requalifiée.

Les obligations inhérentes à l'exercice d'une profession et qui sont fixées par ou en vertu d'une loi n'interviennent pas dans l'évaluation de la nature de la relation de travail.

Certains éléments suffisent en soi pas à qualifier la relation de travail. Il s'agit d'un certain nombre d'éléments de forme, qui ne disent rien de la manière dont la relation de travail est exercée en réalité :

- 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 T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

Présomption dans certains secteurs

Dans certains secteurs, il existe une présomption de travailleur salarié ou indépendant, selon qu'un certain nombre de critères spécifiques sont remplis.

La relation de travail est requalifiée lorsque la qualification choisie de travailleur salarié ou indépendant ne correspond pas au résultat de la présomption.

La qualification fondée sur cette présomption (travailleur salarié ou indépendant) peut éventuellement être modifiée à la suite d'une évaluation au moyen des 4 critères généraux.

Une présomption s'applique dans les secteurs suivants :

- [Construction](#) (voir annexe 1)
- [Gardiennage](#) (voir annexe 2)
- [Transport de choses et/ou personnes](#) (voir annexe 3)
- [Nettoyage](#) (voir annexe 4)
- [Agriculture et horticulture](#) (voir annexe 5)
- [Travail via une plateforme numérique](#) (voir annexe 6)

Le fonctionnement de ces présomptions est expliqué dans les annexes 1 à 6 incluse.

Conséquences

Contrat

Les travailleurs salariés concluent un contrat de travail avec leur employeur. Ce contrat de travail est régi par le droit du travail (voir site web <https://emploi.belgique.be/fr>).

Les travailleurs indépendants ont un contrat d'entreprise avec le donneur d'ordre. Le droit du travail n'est pas applicable.

Dans certains cas, il existe une présomption légale de contrat de travail. Cette présomption peut parfois être réfutée, et dans d'autres cas pas :

- pharmaciens ;
- représentants de commerce ;
- sportifs ;
- prestations complémentaires similaires ;
- artistes.

Des informations plus détaillées sur ces cas sont disponibles dans les instructions administratives ONSS, <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr>.

Sécurité sociale

Les travailleurs salariés relèvent du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. L'employeur doit s'inscrire à l'ONSS et déclarer les prestations de travail et les salaires (voir site web https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/index.htm).

Le statut social des travailleurs indépendants s'applique aux travailleurs indépendants. Ils doivent s'affilier à une caisse d'assurances sociales (voir site web <https://www.inasti.be/fr>).

En vertu de la loi, le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés s'applique également à certaines personnes qui fournissent un travail dans des conditions similaires à celles d'un contrat de travail. Il n'est alors pas nécessaire que les prestations soient exécutées dans le cadre d'un lien de subordination :

- mandataires d'associations
- travailleurs à domicile
- transporteurs de personnes
- transporteurs de choses
- médecins en formation de spécialisation
- boursiers
- gardiens et des gardiennes d'enfants
- assistants personnels de personnes handicapées

Des informations plus détaillées sur ces cas sont disponibles dans les instructions administratives ONSS, <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr>.

La Commission administrative de règlement de la relation de travail

Généralités

Lorsqu'une personne a un doute quant à la qualification correcte de sa relation de travail (travailleur salarié ou indépendant), cette relation de travail peut être soumise pour examen à la Commission administrative de règlement de la relation de travail. La Commission administrative évalue si une personne est un travailleur salarié ou indépendant et, en fonction de la demande formulée, rend un avis ou prend une décision contraignante en la matière.

La Commission administrative de règlement de la relation de travail est un organe administratif qui fait partie du SPF Sécurité sociale. Elle est composée de représentants des institutions de sécurité sociale ONSS (travailleurs salariés) et INASTI (travailleurs indépendants), du SPF Sécurité sociale et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La Commission est présidée par un magistrat, mais elle n'est pas un tribunal.

La demande : par qui et dans quelles situations ?

La demande peut être soumise à la Commission administrative par l'une des parties à la relation de travail ou par les deux parties conjointement.

Les parties peuvent se faire représenter par un avocat ou par toute autre personne de leur choix disposant d'un mandat écrit.

La demande ne peut être soumise que dans l'une des situations suivantes :

- la relation de travail envisagée n'a pas encore commencé
- dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail
- dans un délai d'un an à partir de la survenance d'un nouvel élément donnant lieu à une réévaluation de la relation de travail

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

En outre, toutes les relations de travail auxquelles s'applique une présomption de travail via une plateforme numérique (voir annexe 6) peuvent être soumises à la Commission administrative jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, même si ce travail via une plateforme numérique a déjà commencé depuis plus d'un an. Notez que, dans ce cas, la demande ne peut être introduite que conjointement par les deux parties à la relation de travail.

La Commission administrative ne peut émettre aucun avis et ne peut prendre aucune décision :

- lorsqu'une enquête administrative ou pénale sur la nature de la relation de travail est en cours au moment de l'introduction de la demande, par exemple à la suite d'une plainte auprès d'un service d'inspection sociale ;
- lorsque la qualification de la relation de travail fait déjà l'objet d'une procédure judiciaire devant le tribunal du travail, ou lorsque le tribunal du travail ou la Cour du travail ont déjà rendu un jugement définitif sur cette relation.

La demande : comment l'introduire ?

La demande est introduite à l'aide d'un [formulaire standard](#) à remplir et à transmettre à la Commission administrative.

Toutes les informations à ce sujet se trouvent sur le site web de la Commission administrative :

2 procédures possibles : avis ou décision (voir schémas des procédures à l'annexe 7)

La Commission administrative peut traiter la demande de 2 manières différentes. Le ou les demandeurs choisissent la procédure souhaitée. Chacune de ces procédures a des caractéristiques propres :

La procédure d'avis

- La procédure d'avis aboutit à un avis qui n'est **pas contraignant** pour les institutions représentées au sein de la Commission administrative (ONSS, INASTI, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) ni pour les caisses d'assurances sociales.

Si la Commission administrative recommande de modifier la qualification, le demandeur devra lui-même entreprendre les démarches nécessaires pour effectuer cette modification.

- La procédure d'avis est une **procédure non contradictoire**, ce qui veut dire que lorsque la demande est introduite par une seule partie à la relation de travail, l'autre partie n'est pas impliquée dans la procédure d'avis.

Notez toutefois que si la Commission administrative recommande de modifier la qualification, le demandeur doit en informer l'autre partie qui n'a pas été impliquée dans la procédure d'avis, par lettre recommandée, dans un délai de 30 jours.

Cette autre partie dispose alors d'un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis pour demander une décision de la Commission administrative. Cette demande de décision peut également être introduite conjointement par les deux parties dans ce même délai.

La procédure de décision

- La procédure de décision aboutit à un avis qui est **contraignant** pour les institutions représentées au sein de la Commission administrative (ONSS, INASTI, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) et pour les caisses d'assurances sociales. Les institutions représentées au sein de la Commission administrative sont informées des décisions par cette commission.

Les institutions peuvent bien entendu toujours contrôler si les éléments sur lesquels se fonde la décision existent toujours. Il existe en effet 2 cas où la décision n'est pas (ou plus) contraignante :

- La décision est révoquée à compter du jour de la modification des conditions d'exécution de la relation de travail sur lesquelles la décision était fondée. Il n'y a donc plus de décision contraignante à partir de ce jour.
 - La décision n'est pas contraignante pour les institutions et les caisses d'assurances sociales lorsqu'il apparaît que les éléments relatifs à la qualification de la relation de travail fournis par les parties à la Commission administrative sont incomplets ou incorrects. Dans ce cas, la décision est réputée ne jamais avoir existé.
- La procédure de décision est une **procédure contradictoire**, ce qui veut dire que, lorsque la demande est introduite par une seule partie à la relation de travail, l'autre partie est informée de la procédure et est invitée à intervenir dans l'affaire.
 - Les **demandes sont communiquées au Conseil national du travail**. Seuls le nom de l'entreprise et les faits pertinents sont mentionnés. Le nom du travailleur ou du collaborateur n'est pas mentionné. Cela permet de regrouper et d'examiner conjointement d'éventuelles questions émanant de personnes qui travaillent dans les mêmes circonstances pour la même entreprise.
 - Si la Commission administrative constate dans sa décision que la qualification donnée par les parties doit être modifiée, cette **requalification est uniquement valable pour l'avenir**.
 - Chacune des parties peut **faire appel de la décision devant le tribunal du travail dans un délai de 1 mois** suivant la notification. En l'absence de recours, la décision est définitive.

Il peut être demandé au juge de suspendre la décision de la Commission durant la procédure de recours avant de statuer sur le fond. Le juge évaluera cette demande en fonction de la motivation de la décision et des effets que **pourrait avoir** cette suspension.

Informations complémentaires

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site web de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.