

# LA FAUSSE INDÉPENDANCE

GAËLLE WILLEMS

*Avocate*

*Claeys & Engels*



Wolters Kluwer

Clôture rédactionnelle : 26 septembre 2019.

Editeur responsable : Paul De Ridder

© 2019 Wolters Kluwer Belgium SA  
Zénobe Gramme (bâtiment G)  
Square des Conduites d'Eau 9-10  
4031 Liège

**Service clientèle et adresse de correspondance :**

Motstraat 30  
2800 Malines  
Tél. : 015 78 76 00  
client.BE@wolterskluwer.com  
www.wolterskluwer.be

Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse et préalable et écrite de l'éditeur.

D/2019/2664/211  
ISBN 978-94-03-01254-4  
BP/ENDRSOC-BI19004

# TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

<b>INTRODUCTION</b>	1
<b>SECTION 1<sup>RE</sup> LES RELATIONS DE TRAVAIL SALARIÉES ET INDÉPENDANTES : NOTIONS</b>	3
1. Les relations de travail salariées	3
2. Les relations de travail indépendantes	3
3. Le critère de distinction : l'autorité patronale	3
3.1. Autorité effective ou possible	4
3.2. Autorité directe, indirecte ou déléguée	4
4. Présomptions d'existence d'un contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	5
5. Présomption applicable au sportif rémunéré	5
<b>SECTION 2 L'ANALYSE DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>	7
1. La loi-programme du 27 décembre 2006	8
1.1. Objectifs politiques	8
1.2. Initiatives législatives	9
1.2.1. Avant-projets de loi antérieurs à l'adoption de la loi du 27 décembre 2006	9
1.2.1.1. Avant-projet de loi Onkelinx	9
1.2.1.2. Avant-projet de loi Vandenbroucke	11
1.2.1.3. La proposition Van de Casteele et Vankrunkelsven	12
1.2.2. Le projet de loi Laruelle	13
1.2.3. La loi du 25 août 2012	14
1.2.4. Avis du Conseil National du Travail du 26 janvier 2016	14
1.3. La présomption et les critères prévus par la loi-programme du 27 décembre 2006	15
1.3.1. Critères généraux	19
1.3.1.1. La volonté des parties	19
1.3.1.2. La liberté d'organisation du temps de travail	20
1.3.1.3. La liberté d'organisation du travail	20
1.3.1.4. La possibilité d'un contrôle hiérarchique	22

## TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

1.3.2.	Critères neutres	22
1.3.3.	Critères spécifiques	23
1.3.3.1.	Méthode	23
1.3.3.2.	Nature	24
1.3.3.3.	Procédure d'adoption	25
1.3.4.	Présomption légale	26
1.3.4.1.	Méthode	26
1.3.4.2.	Champ d'application	30
1.4.	<i>Ruling</i> social	32
1.4.1.	Objectifs	32
1.4.2.	Commission Administrative de règlement de la relation de travail	33
1.4.2.1.	Composition et nature	33
1.4.2.2.	Saisine	35
1.4.2.3.	Décisions	37
	<i>A. Durée de validité et autorité des décisions</i>	39
	<i>B. Recours contre les décisions</i>	40
1.5.	Décisions de l'O.N.S.S. ou de l'INASTI	42
1.5.1.	Aucune décision de la Commission Administrative n'a encore été prise	42
1.5.2.	Une décision de la Commission Administrative a déjà été prise mais ne produit pas ou plus d'effets	43
1.5.3.	Une décision de la Commission Administrative a déjà été prise et produit toujours ses effets	44
1.6.	Application dans le temps de la loi	44
<b>2.</b>	<b>L'examen de la relation de travail par les cours et tribunaux et par la commission administrative de règlement de la relation de travail</b>	45
2.1.	Le lien de subordination et la dépendance économique	46
2.2.	Qualification de la relation contractuelle	48
2.3.	Critères pouvant démontrer l'existence d'un lien de subordination	53
2.3.1.	Absence de libre organisation du temps de travail	53
2.3.2.	Obligation de respecter les instructions précises données par le cocontractant	56
2.3.3.	Obligation de participer à des réunions	57
2.3.4.	Rémunération fixe ou garantie	58
2.3.5.	Paie des cotisations de sécurité sociale par le cocontractant	59
2.3.6.	Obligation de porter un uniforme	60
2.3.7.	Faire partie du personnel de direction au sens des élections sociales (niveau 2)	60

2.4.	Critères permettant d'exclure l'existence d'un lien de subordination	61
2.4.1.	Liberté d'organisation du temps de travail	61
2.4.2.	Possibilité de se faire remplacer et de recourir à des collaborateurs	64
2.4.3.	Obligation de résultat	67
2.4.4.	Non-contestation du statut d'indépendant pendant plusieurs années	67
2.4.5.	Non-exclusivité du travail	68
2.4.6.	Rémunération variable en fonction du travail fourni	69
2.4.7.	Publicité pour son propre compte	70
2.5.	Critères neutres	71
2.5.1.	Affiliation à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, immatriculation à la T.V.A, déclaration des revenus à titre d'indépendant, inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises	71
2.5.2.	Directives générales quant à l'exécution des prestations	73
2.5.3.	Contrôles	76
2.5.4.	Heures d'ouverture	78
2.5.5.	Exclusivité des produits à vendre	79
2.5.6.	Utilisation du matériel et des locaux mis à disposition par la société et prise en charge par la société des frais d'exploitation	79
2.5.7.	Clientèle personnelle	81
2.5.8.	Caractère manuel ou intellectuel des prestations	82
2.5.9.	Obligations imposées par la législation ou la réglementation	82
2.5.10.	Détention de parts ou d'actions de la société	86
2.5.11.	Fixation de délais de préavis	87
2.5.12.	Clause d'écolage	88
2.5.13.	Clause de non-concurrence	88
2.5.14.	Occupation successive ou simultanée de travailleurs indépendants et salariés	89
2.5.15.	Responsabilité de l'exploitant	91

### **SECTION 3 LES RISQUES LIÉS À UNE REQUALIFICATION DE LA RELATION D'INDÉPENDANT EN CONTRAT DE TRAVAIL** 93

1.	<b>Les risques encourus par la partie reconnue comme étant l'employeur vis-à-vis du travailleur</b>	93
1.1.	Avantages financiers	94
1.1.1.	Rémunération	94
1.1.2.	Primes de fin d'année et pécules de vacances	94

## TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

1.1.3.	Heures supplémentaires	95
1.1.4.	Préavis	95
1.1.5.	Domages et intérêts pour non-respect de la législation en matière de sécurité sociale	96
1.2.	Règles de prescription	96
<b>2.</b>	<b>Les risques encourus par la partie reconnue comme étant l'employeur vis-à-vis de l'O.N.S.S.</b>	97
2.1.	Cotisations de sécurité sociale	97
2.2.	Sanctions civiles	98
2.3.	Prescription	99
<b>3.</b>	<b>La loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail</b>	99
<b>4.</b>	<b>Les sanctions pénales</b>	100
<b>5.</b>	<b>Les conséquences fiscales</b>	101
5.1.	Taxation distincte des arriérés de rémunération	101
5.2.	Précompte professionnel	103
<b>SECTION 4 L'IMMUNITÉ CIVILE ET PÉNALE</b>		105
<b>1.</b>	<b>Les situations visées</b>	105
<b>2.</b>	<b>L'immunité civile</b>	106
2.1.	Requalification de la relation de travail « indépendante » en contrat de travail	106
2.2.	Requalification de la relation de travail « salariée » en collaboration indépendante	108
2.3.	Saisine de la Commission Administrative par un travailleur	108
<b>3.</b>	<b>L'immunité pénale</b>	108
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>		111