



Salarié ou indépendant ? Quelle différence dans la relation de travail ?

Vous souhaitez commencer une activité indépendante. Mais l'activité que vous commencez relève-t-elle du statut indépendant, ou relève-t-elle du statut salarié ?

Pour vous permettre d'y voir clair, cette information vous précise ce qui caractérise le travail indépendant et le distingue du travail salarié. Si vous avez des questions concernant un secteur d'activité en particulier, n'hésitez pas à nous demander le document suivant : Information spécifique sur la relation de travail, situation pour certains secteurs d'activité.

En cas de doutes, vous pouvez vous adresser à la CRT, la Commission administrative de règlement de la relation de travail. Découvrez cette procédure de consultation ci-dessous.

Y a-t-il un lien de subordination ou non dans la relation de travail ?

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 ce choix.

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.

Comment savoir s'il y a un lien de subordination dans le travail ?

On utilise **4 critères généraux** pour déterminer l'existence ou non d'un lien de subordination :

- La volonté des parties
- La liberté d'organisation du temps de travail
- La liberté d'organisation du travail
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Chacun de ces critères pris séparément n'a pas de valeur décisive. La pertinence de chaque élément et la valeur qui lui est associée sont évaluées en fonction de ce qui se passe en réalité dans la relation de travail.

Lorsque ce qui se passe en réalité dans la relation de travail révèle la présence de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification choisie de travailleur salarié ou indépendant, la relation de travail est requalifiée.

Présomption de travailleur salarié ou indépendant dans certains secteurs

Une présomption, au sens juridique du mot, c'est une supposition, basée sur des faits apparents qui peuvent être prouvés par une investigation ultérieure.

Dans certains secteurs d'activité, il existe une présomption selon laquelle un travailleur est un travailleur salarié, ou bien selon laquelle il est un indépendant, en fonction des critères qui, dans les faits, en réalité, seront cochés et remplis.

La qualification de la relation de travail, fondée sur cette présomption (travailleur salarié ou indépendant) peut donc encore être modifiée suite à une évaluation à partir des 4 critères généraux concernant le lien de subordination.

Secteurs où il peut y avoir une présomption

Une présomption s'applique dans les secteurs suivants, selon des critères spécifiques à chaque secteur :

- Construction
- Gardiennage
- Transport de choses et/ou de personnes
- Nettoyage
- Agriculture et horticulture
- Travail via une plateforme numérique

Si vous travaillez dans l'un de ces secteurs, demandez -nous **l'Information spécifique** sur la **relation de travail, situation pour certains secteurs d'activité**.

Comment vérifier la nature de la relation de travail, en cas de doute ?

Adressez-vous à la Commission administrative de règlement de la Relation de Travail (CRT). Présidée par un magistrat, cette Commission n'est pas un tribunal. C'est un organe administratif composé de représentants des institutions de sécurité sociale ONSS (travailleurs salariés) et INASTI (travailleurs indépendants), du SPF Sécurité sociale et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

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

Qui peut demander à la CRT l'examen de la qualification de votre relation de travail ?

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

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

Quand demander à la CRT l'examen de la qualification de votre relation de travail ?

Vous pouvez introduire une demande d'avis, ou de décision, dans les situations suivantes :

- avant le début de la relation de travail que vous projetez,
- dans un délai d'un an après le début de votre relation de travail,
- dans un délai d'un an à partir du moment où se produit un fait ou un élément qui peut donner lieu à un changement de qualification dans votre relation de travail.

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

Comment se déroule la procédure ?

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

Attention !

La qualification de votre relation de travail a des conséquences sur le plan :

- du droit du travail (existence ou non d'un contrat de travail entre un employeur et un travailleur salarié) et
- de la sécurité sociale (ONSS pour les travailleurs salariés ou statut social des travailleurs indépendants).

Vous pouvez choisir entre deux procédures : avis ou décision.

Procédure d'avis :

Elle aboutit à un avis non contraignant.

S'il n'y a que 1 seul demandeur, l'autre partie ne sera pas impliquée dans la procédure.

Si la Commission administrative recommande de modifier la qualification, le demandeur doit en avvertir l'autre partie. L'autre partie peut alors, avec ou sans le demandeur, solliciter de la Commission administrative une décision.

Le demandeur devra lui-même entreprendre les démarches nécessaires pour modifier la qualification de la relation de travail.

Procédure de décision :

Elle aboutit à une décision contraignante.

Les institutions de sécurité sociale sont informées de la décision.

Si la demande est introduite par une seule partie, l'autre partie sera avertie de la procédure et invitée à intervenir dans l'affaire.

Les demandes sont également communiquées au Conseil national du travail, en mentionnant uniquement le nom de l'entreprise et les faits pertinents. Cela permet de regrouper et d'examiner conjointement d'éventuelles questions émanant de personnes qui travaillent dans les mêmes circonstances pour la même entreprise.

La décision contraignante cesse d'exister à compter du jour où changent les conditions d'exécution de la relation de travail sur lesquelles la décision était fondée.

S'il apparaît que les parties ont fourni des éléments incomplets ou incorrects à la Commission administrative, la décision sera réputée ne jamais avoir existé.

La décision de modifier la qualification (travailleur salarié ou indépendant) ne s'applique qu'à l'avenir.

Quel recours en cas de désaccord avec la décision de la CRT ?

Chacune des parties peut faire appel de la décision devant le tribunal du travail dans un délai de 1 mois suivant la notification.

Quelques adresses utiles

Sécurité sociale des travailleurs salariés

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr>

Sécurité sociale des travailleurs indépendants

<https://www.inasti.be/fr>

Droit du travail

<https://emploi.belgique.be/fr>

Commission administrative de règlement de la relation de travail

<https://commissionrelationstravail.belgium.be/fr>