

# SCHOUPS

Travailler avec des (faux) indépendants : bien réfléchir avant d'agir

26 octobre 2021



# Travailler avec des (faux) indépendants : bien réfléchir avant d'agir



**Sara Cockx**

m. +32 472 371 524

[sara.cockx@schoups.be](mailto:sara.cockx@schoups.be)

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5  
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8  
1000 Brussel

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60



## Aperçu

- I. Le cadre juridique
- II. Les risques
- III. Quelques études de cas
- IV. Pratique : à faire et à ne pas faire





## Introduction

**Tableau 1** - Evolution du nombre d'indépendants en Flandre et à Bruxelles

	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Flandre	142.446 (5,0%)	135.710 (6,6%)	127.277 (6,6%)	119.435 (9,0%)	109.539 (5,6%)
Bruxelles	33.360 (4,4%)	31.945 (5,0%)	30.420 (7,3%)	28.362 -	-
Total	175.806 (4,9%)	167.655 (6,3%)	157.697 (6,7%)	147.797 -	-

*Bron: Graydon Belgium nv, bewerking door UNIZO.*

- Une offre croissante
- Une demande croissante
- Risques



## A. Qu'est-ce qu'un faux travail indépendant ?

- Loi-programme du 27 décembre 2006 (modifiée par la loi du 25 août 2012)
- Principe de base : absence d'un lien de subordination
- Règles
  - Les parties choisissent elles-mêmes
  - Requalification uniquement si les prestations réelles sont incompatibles avec la relation de travail choisie.
  - A évaluer sur la base de critères généraux / spécifiques / neutres



## B. Critères généraux, spécifiques et neutres

### ■ Critères généraux

- Volonté des parties
- Liberté dans l'organisation du temps de travail
- Liberté dans l'organisation du travail
- Possibilité d'un contrôle hiérarchique

### ■ Critères spécifiques

- Propre à un certain secteur / profession

### ■ Critères neutres

- Titre de l'accord
- Enregistrement à la sécurité sociale / BCE / TVA
- Déclaration d'impôt sur le revenu



## C. Présomptions réfutables (i)

- Présomption de contrat de travail dans 4 secteurs
  - Construction – travaux immobiliers
  - Gardiennage
  - Transport
  - Nettoyage
- Présomption de contrat de travail en cas de 5/9 critères
- Les critères peuvent être remplacés ou complétés par secteur / groupe professionnel
  - Autobus et autocars : AR 29 octobre 2013
  - Véhicules avec chauffeur – services de taxis collectifs : AR 29 octobre 2013
  - Transport routier et logistique pour le compte de tiers : AR 29 octobre 2013
  - Gardiennage : AR 19 mars 2020
  - Construction : AR 7 juin 2013
  - Agriculture et horticulture : AR 20 juin 2013



## C. Présomptions réfutables (ii) – 9 critères de base, adaptés par secteur / groupe professionnel

1. Absence de risque financier ou économique : pas d'investissement substantiel sur base de ressources propres ou pas de participation aux bénéfices et aux pertes
2. Absence de responsabilité et de pouvoir de décision sur les ressources financières de l'entreprise
3. Absence de pouvoir de décision dans la politique d'achat
4. Absence de pouvoir de décision dans la politique de prix
5. Pas d'obligation de résultat par rapport au travail convenu



## C. Présomptions réfutables (ii) – 9 critères de base, adaptés par secteur / groupe professionnel

6. Garantie du paiement d'une rémunération fixe, quels que soient les résultats de l'entreprise ou l'ampleur des prestations
7. Ne pas être employeur de personnel recruté personnellement et librement, ou ne pas avoir la possibilité de se faire remplacer pour les travaux
8. Ne pas se présenter comme une entreprise à des tiers ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant
9. Travailler dans des locaux dont on n'est pas locataire ou propriétaire, ou avec du matériel fourni, financé ou garanti par le cocontractant



### II. Risques de la fausse indépendance (i)

- En ce qui concerne l'ONSS
  - Cotisations employeur + travailleur
  - Augmentation de 10%
  - Intérêts : 7%
  - Jusqu'à 3 ans en arrière
- En ce qui concerne le "faux indépendant"
  - Avantages salariaux (heures supplémentaires, congés payés, indexations,...)
  - Indemnité de licenciement
  - Période d'emploi complète (infraction continue)



### II. Risques de la fausse indépendance (ii)

- Quid du sous-traitant utilisant de faux travailleurs indépendants ?
  - Pas de responsabilité solidaire de l'entrepreneur principal
  - Mais attention : mise à disposition de personnel !
- Quid de la société de management ?
  - N'exclut pas le risque, mais la charge de la preuve est plus difficile pour l'inspection.
  - Clause de sauvegarde
- Quid des indépendants étrangers ?
  - A1 en principe contraignant → mais : attention à l'arrêt Altun



### III. Etude de cas : associés actifs / “faux associés” dans la jurisprudence

- Qu'est-ce qu'un “faux associé” ?
- Les associés suivants peuvent être des faux indépendants / faux associés :
  - Profil technique, seulement 1% des actions, pas de mandat, pas de prospection de clients, pas de choix du lieu de travail, travail contre rémunération fixe sous l'autorité d'un autre actionnaire/mandataire (Trav. Bruxelles, 12/03/2009)
  - Partenaire avec un grand nombre d'actions non payées, soumis à un contrôle hiérarchique, pas de possibilité de recruter du personnel (Trav. Mons, 07/04/2011)
  - Partenaire rémunéré à l'heure, avec contrôle prédominant de l'administrateur dans l'établissement des cahiers des charges, des factures, des visites aux clients (Trav. 22/06/2011)



### III. Etude de cas : associés actifs / “faux associés” dans la jurisprudence

- Associé qui est en fait un “travailleur illegal” mais qui est correctement enregistré et déclare correctement ses revenus en tant qu’indépendant (Trav. Liège 18/03/2013)
- Associé qui ignore tout de l'actionnariat et travaille avec un contrat de travail oral (Corr. Flandre-Orientale 18/03/2015)
- Les associés ayant un nombre négligeable d’actions (Comm. Relations de travail #075, 081, 114 et 118)
- Attention : la qualification des parties reste indispensable en l’absence d’éléments contradictoires suffisants. (Trav. Bruxelles 23/11/2016)



### III. Étude de cas : possibilité de contrôle hiérarchique dans la jurisprudence

- Exemples de la pratique qui peuvent être qualifiés de contrôle hiérarchique
  - La simple possibilité d'imposer des sanctions disciplinaires (Cass. 10/10/2016)
  - Le travail qui doit être exécuté conformément à des instructions détaillées et qui peut être contrôlé (Trav. Mons 12/12/2019)
  - La possibilité d'exiger des prestations supplémentaires ou le respect de certaines heures, contre le paiement d'une " amende " (Trav. Liège 13/05/2015)
  - Un grand nombre d'e-mails d'un cadre supérieur contenant des instructions impératives (Trav. Bruxelles 7/09/2018)
  - Contrôle immédiat par vidéosurveillance des indépendants via des webcams et des groupes WhatsApp (Comm. Relations de travail #133)



### III. Étude de cas : possibilité de contrôle hiérarchique dans la jurisprudence

- Un contrôle qui n'est pas incompatible avec le statut d'indépendant
  - Orientations stratégiques communiquées par le Conseil d'administration, comme aide aux indépendants (Trav. Bruxelles 4/02/2020)
  - Exigences de qualité ou critiques à l'égard d'un indépendant qui ne livre pas ce qui a été convenu contractuellement (Trav. Bruxelles 7/06/2017), remarques occasionnelles pour obtenir un résultat "dans les règles de l'art " (Trav. Bruxelles 23/11/2016.)
  - Contrôle de la qualité (Comm. Relations de travail #074 et 147)
  - Un droit de veto pour les indépendants excluant de facto toute forme de contrôle (Comm. Relations de travail #051)



### IV. Comment éviter le faux travail indépendant dans mon entreprise ?

- Mesures organisationnelles basées sur:
  - Jurisprudence des cours et tribunaux belges
  - Les décisions de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, le *“ruling social”*





## A. La volonté des parties

A faire	A ne pas faire
Bon contrat de prestation de service	Clauses d'employé dans le contrat
Rémunération en tant qu'indépendant - pas d'indexation	Rémunération en tant qu'employé
Interruption de l'ancienneté	Status successifs
Permission de remplacement	Exclusivité
Rémunération variable	Avantages extra-légaux, indexation, dépenses
Profils de cadres supérieurs, de gestion	Profils sans expérience, exécutifs
Indépendant, également envers des parties externes	Intégration dans le "personnel"



## B. Liberté d'organisation du temps de travail

A faire	A ne pas faire
Liberté, liberté chérie	Horaires fixes
Dispositions pratiques	Comptes à rendre et enregistrement du temps de travail
Notification de congé	Demande ou approbation de congé
Système informatique pour faciliter	Système informatique pour contrôler
Informier	Rendre compte



## C. Liberté d'organisation du travail

A faire	A ne pas faire
Description des services	Description de l'emploi
Directives et attentes	Instructions
Indépendants pour un rôle spécifique	Equipes mixtes
Stratégie commune	Respect obligatoire de politiques
Délais et limitations d'un commun accord	Imposition unilatérale de règles



## D. Contrôle hiérarchique

A faire	A ne pas faire
Séparation et traitement en tant que catégorie distincte	Intégration dans l'organigramme
Evaluer	Sanctionner
Coaching, contrôle formatif	Mesures disciplinaires et de sanction
Exigences de qualité objectives	Contrôle des prestations, entretien d'évaluation
Responsabilité devant le conseil d'administration	Responsabilité envers les employés

Q&A

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5  
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8  
1000 Bruxelles

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60

séminaires /  
webinaires



[www.schoups.be/fr/events](http://www.schoups.be/fr/events)

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5  
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8  
1000 Bruxelles

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60

# Merci de votre attention



**Sara Cockx**

m. +32 472 371 524

[sara.cockx@schoups.be](mailto:sara.cockx@schoups.be)

Avec la collaboration de Etienne Pennetreau

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5  
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8  
1000 Bruxelles

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60