

Ce texte est intégralement rédigé par le SPF Sécurité sociale

SALARIÉ OU INDÉPENDANT ? PRÉSOMPTION DANS LE SECTEUR DE LA SURVEILLANCE ET/OU DES SERVICES DE GARDE¹

Il convient de distinguer

- D'une part, les relations de travail entre un agent de gardiennage et son cocontractant (**voir point A.**) et
- D'autre part, les relations de travail dans le cadre de la prestation de tous types de services de gardiennage et/ou de surveillance pour le compte de tiers, à l'exception des relations de travail entre un agent de gardiennage et son cocontractant (**voir point B.**).

A. Relations de travail entre l'agent de gardiennage et son cocontractant

1. Champ d'application

Il s'agit de l'**agent de gardiennage** visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière : toute personne chargée d'effectuer ou effectuant des **activités de gardiennage**.

Sont considérées comme **activités de gardiennage** :

1. Le gardiennage statique de biens mobiliers ou immobiliers
2. Le gardiennage mobile de biens mobiliers ou immobiliers et l'intervention après alarme
3. a) La surveillance et/ou la protection, en tout ou partie sur la voie publique, lors du transport de biens
b) Le transport, en tout ou en partie sur la voie publique, d'argent ou de biens déterminés par le Roi, autres que l'argent, qui en raison de leur caractère précieux ou de leur nature spécifique, sont sujets aux menaces
c) La gestion d'un centre de comptage d'argent
d) L'approvisionnement d'automates à billets, la surveillance lors d'activités sur ces automates à billets et les activités non surveillées sur des automates à billets placés à l'extérieur de bureaux occupés, si un accès aux billets de banque ou aux cassettes d'argent est possible.
4. La gestion d'une centrale d'alarme
5. La protection de personnes
6. L'inspection de magasin
7. Toute forme de gardiennage statique de biens, de surveillance et de contrôle du public en vue d'assurer le déroulement sûr et fluide d'évènements, ci-après dénommée « gardiennage d'évènements »
8. Toute forme de gardiennage statique, de contrôle et de surveillance du public dans les lieux appartenant au milieu de sorties, ci-après dénommée « gardiennage milieu de sorties »
9. La fouille de biens mobiliers ou immobiliers aux fins de recherche d'appareils d'espionnage, d'armes, de stupéfiants, de substances explosives, de substances qui peuvent être utilisées pour la confection de substances explosives ou d'autres objets dangereux

¹ Art. 337/1 en 337/2 de la Loi Relations de travail et Arrêté royal du 29 avril 2013 portant application de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature de la relation de travail entre un agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière et son cocontractant.

10. La réalisation de constatations se rapportant exclusivement à la situation immédiatement perceptible de biens se trouvant sur le domaine public, sur ordre de l'autorité compétente ou du titulaire d'une concession publique
11. L'accompagnement de groupes de personnes en vue de la sécurité routière
12. La commande de moyens techniques déterminés par le Roi qui sont mis à disposition de tiers en vue d'assurer la sécurité
13. La surveillance et le contrôle de personnes dans le cadre du maintien de la sécurité dans des lieux accessibles ou non au public, qui n'est pas prévue au 6°, 7° ou 8°.

Cette présomption n'est **pas applicable aux relations de travail familiales**.

Les relations de travail familiales sont des relations de travail :

- Entre des parents et des alliés jusqu'au troisième degré inclus et entre des cohabitants légaux ou
- Entre une société et une personne physique, celle-ci étant un parent ou un allié jusqu'au troisième degré inclus ou un cohabitant légal soit de celui qui à lui seul, soit de ceux qui ensemble détiennent plus de 50 % des actions de la société en question.

2. Critères

La relation de travail est analysée au moyen des critères suivants :

Par « l'entreprise », on entend : l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts.

- a) Défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
 - À défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
 - À défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- b) Défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise
- c) Défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise
- d) Défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés, ou de participation dans l'identification des clients potentiels et dans la négociation et la conclusion de contrats commerciaux de gardiennage ;
- e) Défaut d'une obligation de résultat concernant le travail convenu :
 - Ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, d'accès direct à l'information relative au site du client à surveiller
 - Ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de rédaction de planning propre et d'organisation propre du travail
 - Ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de détermination du lieu de travail ; ou soumission de l'agent de gardiennage à un système de pointage
 - Ou soumission de l'agent de gardiennage au contrôle de supérieurs hiérarchiques.
- f) La garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'agent de gardiennage
- g) Ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer sans autorisation pour l'exécution du travail convenu

- h) Ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant
- i) Travailler avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant :
 - Ou travailler avec des moyens de communication dont l'agent de gardiennage n'est pas propriétaire ou locataire
 - Ou travailler avec un uniforme portant le logo de l'entreprise du cocontractant
 - Ou travailler avec une carte d'identification SPF Intérieur sur laquelle le nom du cocontractant est mentionné.

3. Résultat de la présomption

Lorsque plus de la moitié de ces critères sont remplis, il y a présomption de contrat de travail (travailleur salarié). Inversement, si plus de la moitié de ces critères ne sont pas remplis, il y a présomption de relation de travail d'indépendant.

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. Il est donc possible que, suivant la présomption, il s'agisse par exemple d'un travailleur salarié, mais qu'il faille finalement conclure, sur la base d'une évaluation à l'aide des 4 critères généraux (volonté des parties, liberté d'organisation du travail, liberté d'organisation du temps de travail et possibilité de contrôle hiérarchique), qu'il s'agit malgré tout d'une collaboration indépendante.

B. Tous types de services de gardiennage et/ou de surveillance pour le compte de tiers, à l'exception des relations de travail entre un agent de gardiennage et son cocontractant

1. Champ d'application

Il s'agit de relations de travail dans le cadre de la prestation de **tous types de services de gardiennage et/ou de surveillance pour le compte de tiers, à l'exception des relations de travail entre un agent de gardiennage et son cocontractant**. Pour les relations de travail entre un agent de gardiennage et son cocontractant, voir point A.

Cette présomption n'est **pas applicable aux relations de travail familiales**.

Les relations de travail familiales sont des relations de travail :

- Entre des parents et des alliés jusqu'au troisième degré inclus et entre des cohabitants légaux ou
- Entre une société et une personne physique, celle-ci étant un parent ou un allié jusqu'au troisième degré inclus ou un cohabitant légal soit de celui qui à lui seul, soit de ceux qui ensemble détiennent plus de 50 % des actions de la société en question.

2. Critères

La relation de travail est analysée au moyen des critères suivants :

- a) Défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
 - À défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou
 - À défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise.
- b) Défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise
- c) Défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise
- d) Défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés
- e) Défaut d'une obligation de résultat concernant le travail convenu
- f) La garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux
- g) Ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu
- h) Ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant
- i) Travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

3. Résultat de la présomption

Lorsque plus de la moitié de ces critères sont remplis, il y a présomption de contrat de travail (travailleur salarié). Inversement, si plus de la moitié de ces critères ne sont pas remplis, il y a présomption de relation de travail indépendant.

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. Il est donc possible que, suivant la présomption, il s'agisse par exemple d'un travailleur salarié, mais qu'il faille finalement conclure, sur la base d'une évaluation à l'aide des 4 critères généraux (volonté des parties, liberté d'organisation du travail, liberté d'organisation du temps de travail et possibilité de contrôle hiérarchique), qu'il s'agit malgré tout d'une collaboration indépendante.