

SALARIÉ OU INDÉPENDANT ? PRÉSOMPTION DANS LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE ET DE L'HORTICULTURE ¹

Ce texte est intégralement rédigé par le SPF Sécurité sociale

1. Champ d'application

Il s'agit de relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution d'activités effectuées par des **entreprises agricoles et horticoles**.

Activités effectuées par des **entreprises agricoles** :

- Les cultures herbagères et vergers pâturés
- La culture et le séchage du tabac
- La culture et le séchage du houblon
- La culture des plantes médicinales
- La culture de betteraves sucrières
- La culture de chicorée à café
- La culture de semences agricoles et de plants de pommes de terre
- La culture d'osier
- L'élevage
- L'aviculture
- L'apiculture
- La pisciculture
- La mytiliculture
- L'ostréiculture
- L'insémination artificielle
- L'entretien et les soins de chevaux, la location de boxes pour chevaux, d'écuries et l'entretien de ceux- ci, donner des instructions concernant l'équitation, à l'exception des activités relevant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie hôtelière²
- Les services de remplacement à l'exploitation agricole agréés par l'autorité compétente.

Activités effectuées par des **entreprises horticoles** :

- La culture maraîchère, y compris les cultures spéciales telles que celles du witloof et des champignons
- La fruiticulture y compris les cultures spéciales telles que la viticulture, la culture de pêches et la culture de fraises
- La floriculture et la culture des plantes ornementales, y compris toutes les spécialités
- Les pépinières, y compris la culture des rosiers et des arbustes d'ornement
- La culture de semences horticoles
- L'implantation et/ou l'entretien de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation, zones vertes, cimetières, y compris les cimetières de militaires étrangers en Belgique
- L'implantation et/ou l'entretien en régie de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation ou zones vertes, lorsque les ouvriers de l'entreprise sont occupés principalement à ces activités
- Les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole
- Les entreprises dont l'activité principale est le triage de produits horticoles
- La production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol.

En ce qui concerne les pépinières ainsi que la floriculture et la culture des plantes ornementales, on entend par la culture entre autres les actions de : semer, planter, repiquer, empoter, rempoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, éteindre, ainsi que l'exécution de tous les autres travaux ou actions similaires possibles, aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c'est-à-dire des plants qui au moment de l'achat ont déjà évolué dans une certaine mesure).

¹ Art. 337/1 de la loi sur les relations de travail et AR du 20 juin 2013 pris en exécution de certaines dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire de l'agriculture ou de la commission paritaire pour les entreprises horticoles.

² Pour un relevé complet des champs d'application des commissions paritaires, voir le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires- et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires>.

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. Cette définition n'est pas applicable au critère g).

- 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 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) La garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soit le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux
- f) Ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu
- g) Ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas lorsqu'il n'est pas fait usage d'un logo ou d'un nom d'entreprise propre, ou travailler principalement ou habituellement pour un seul et même cocontractant
- h) Travailler exclusivement ou principalement avec du matériel ou des moyens de transport mis à disposition, financés ou garantis par le cocontractant
- i) L'absence d'autonomie de l'exécutant des travaux, vis-à-vis du cocontractant, en ce qui concerne son logement
- j) Travailler sur les mêmes lieux que les travailleurs du cocontractant, exécuter les mêmes travaux qu'eux et ne pas disposer d'une connaissance professionnelle spécialisée nécessaire à l'exécution des travaux.

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.