

Ce texte est intégralement rédigé par le SPF Sécurité sociale

SALARIÉ OU INDÉPENDANT ? : PRESOMPTION DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE ¹

1. Champ d'application

La relation de travail ressort du champ d'application de la **commission paritaire pour le nettoyage (commission paritaire 121)²**. Il ne peut s'agir d'activités du secteur de la construction pour lesquelles il existe une présomption propre.

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.

¹ Art. 337/1 et 337/2 de la loi sur les relations de travail.

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>.

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.