

Ce texte est intégralement rédigé par le SPF Sécurité sociale

## SALARIÉ OU INDÉPENDANT ? PRÉSOMPTION DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT<sup>1</sup>

Il convient de distinguer :

- Les autobus et autocars (**voir point A**)
- Le transport routier et la logistique pour compte de tiers (**voir point B**)
- Les taxis, la location de voitures avec chauffeur et les services de taxis collectifs (**voir point C**)
- Les autres transports de biens et/ou de personnes pour compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et du transport de personnes handicapées (**voir point D**).

### 1. Autobus et autocars

#### 1.1. Champ d'application

La relation de travail ressort du champ d'application de la **sous-commission paritaire pour les autobus et autocars (sous-commission paritaire 140.01)**<sup>2</sup>

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.

#### 1.2. Critères

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

- Défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
  - À défaut de responsabilité à propos du respect de la législation relative au transport rémunéré de personnes par autobus ou autocar, ou
  - À défaut de responsabilité à propos du respect de la législation relative à l'accès à la profession ou au marché, ou
  - À défaut de responsabilité à propos de l'état technique des véhicules ou de leur contrôle technique.
- Défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise
- Défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise

<sup>1</sup> Art. 337/1 et 337/2 de la loi sur les relations de travail, AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, 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 sous- commission paritaire pour les autobus et autocars, AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, 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 sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers et AR du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, 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 sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs.

<sup>2</sup> 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>.

- d) Défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, 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 quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de celui qui effectue le transport
- f) 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 transport convenu
- g) Ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes
- h) Travailler dans des locaux d'entreprise ou avec du matériel dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire, comme c'est notamment le cas lorsqu'il est travaillé avec du matériel dont celui qui effectue le transport n'est pas le propriétaire, qu'il n'a pas pris en leasing ou qu'il n'a pas acquis à crédit.

### 1.3. 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.

## 2. Transport routier et logistique pour compte de tiers

### 2.1. Champ d'application

La relation de travail ressort du champ d'application de la **sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (sous-commission paritaire 140.03)**<sup>3</sup>.

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.

### 2.2. 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, ou
  - À défaut de garantie financière constituée dans le cadre de l'accès à la profession de transporteur de marchandises, ou

<sup>3</sup> 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>.

- À défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route.
- b) Défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route
- 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 les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, sauf lorsque le prix a été convenu sur la base de critères objectifs, comme c'est notamment le cas lors des bourses de transport et d'appels d'offres utilisant des critères objectifs pour la détermination du prix sans que le transporteur puisse avoir une quelconque influence sur ce prix
- e) Défaut d'une obligation de résultat concernant le travail convenu dans le chef de l'exécutant des travaux, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route
- f) Ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu
- g) Sauf pour ce qui concerne les accords commerciaux relatifs à la publicité sur le matériel tracté, ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route
- h) Travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou travailler principalement avec un véhicule motorisé dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire ou le locataire ou qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location, ou qui est mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

## 2.3. 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.

### 3. Taxis, location de voitures avec chauffeur et services de taxis collectifs

#### 3.1. Champ d'application

La relation de travail ressort du champ d'application de la **sous-commission paritaire pour les taxis (sous-commission paritaire 140.02)** ou il s'agit d'activités de location de voitures avec chauffeur ou de taxis collectifs qui ressortent de la commission paritaire du transport et de la logistique (CP 140)<sup>4</sup>.

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.

#### 3.2. Critères

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

Par « l'entreprise », on entend : l'entreprise titulaire d'une licence d'exploitation d'un service de taxis, d'un service de taxis collectifs ou d'un service de location avec chauffeur délivrée par l'autorité compétente sous couvert de laquelle le transport est effectué.

- a) Défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, 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 celui qui effectue le transport, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise
- c) Défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise
- d) Défaut, dans le chef de celui qui effectue le transport, 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 celui qui effectue le transport
- 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 transport 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) Effectuer des transports au moyen d'un véhicule dont celui qui effectue le transport n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas pris en leasing et/ou au moyen d'un véhicule mis à sa disposition, financé ou garanti par un cocontractant.

---

<sup>4</sup> 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>.

### 3.3. 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.

## 4. Autres transports de biens et/ou de personnes pour compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et du transport de personnes handicapées

### 4.1. Champ d'application

Il s'agit de relations de travail dans le cadre du **transport de biens et/ou de personnes pour compte de tiers**, à l'exception :

- Des services d'ambulance
- Du transport de personnes handicapées
- Des relations de travail relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les autobus et autocars (sous-commission paritaire 140.01) (**voir point A**)
- Des relations de travail relevant du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (sous-commission paritaire 140.03) (**voir point B**)
- Des relations de travail qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis (sous-commission paritaire 140.02) (**voir point C**)
- Des services de location de voitures avec chauffeur ou de taxis collectifs qui ressortent de la commission paritaire du transport et de la logistique (CP 140) (**voir point C**).

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.

### 4.2. 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.

#### 4.3. 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.