



Repertoriumnummer 2022/ 9587.	
Datum van uitspraak 17 november 2022	
Rolnummer 2021/AB/811	
Beslissing waartegen beroep 21/93/A	

Uitgifte

Uitgereikt aan
op € JGR

Arbeidshof te Brussel

zevende kamer

Arrest

COVER 01-00002991311-0001-0020-01-01-1



SOCIALE ZEKERHEIDSRECHT WERKNEMERS - bijdragen werkgevers
tegensprekelijk arrest
definitief

CATARA bv, ON 0648.956.031,
met zetel te 3191 HEVER (BOORTMEERBEEK), Aarschotsebaan 5A,
appellante,
vertegenwoordigd door mr.
52, bus 0302,

tegen

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, ON 0206.731.645,
met zetel te 1060 BRUSSEL, Victor Hortaplein 11,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr.

Na beraad spreekt het arbeidshof Brussel het volgend arrest uit:

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het bestreden vonnis uitgesproken door de tweede kamer van de arbeidsrechtbank Leuven op 25 oktober 2021, met algemeen rolnummer 21/93/A,
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 29 november 2021,
- de neergelegde conclusies,
- de voorgelegde stukken.



I. Feiten

I.1

De bv Catara is een vennootschap naar Belgisch recht, opgericht door de heer E en zijn partner op 24 februari 2016, met zetel te 3191 Hever (Boortmeerbeek), Aarschotsebaan 5A.

Het bedrijf is in de Kruispuntbank der Ondernemingen gekend onder het nummer 0648.956.031.

De heer E is de enige zaakvoerder en hoofdaandeelhouder (90 %).

De bv Catara is voornamelijk een consultancy-, beheer- en managementvennootschap. Het levert diensten op het vlak van human resources.

Wat haar BTW-activiteiten betreft, is de bv Catara actief onder de Nacebelcodes 82.110 (diverse administratieve activiteiten ten behoeve van kantoren) en 82.990 (overige zakelijke dienstverlening).

I.2

Sinds 8 oktober 2018 is de heer N werkzaam bij de bv Catara als uitzendkracht. Vanaf 1 oktober 2019 werd hij door de bv Catara als “*technical manager*” in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Tijdens zijn tewerkstelling voor de bv Catara werd de heer N ter beschikking gesteld/verhuurd aan de nv BKM, alsook aan klanten van de nv BKM, voor het leveren van diensten volgens de op 8 oktober 2018 ondertekende raamovereenkomst voor aanneming van diensten.

De arbeidsovereenkomst tussen de bv Catara en de heer N nam in onderling overleg een einde op 31 januari 2020.

I.3

De nv USG Public-Sourcing is een vennootschap naar Belgisch recht, opgericht op 23 februari 2010, met zetel te 2000 Antwerpen, Frankrijklei 101.

Het bedrijf is in de Kruispuntbank der Ondernemingen gekend onder het nummer 0823.392.022.



Met ingang van 1 augustus 2019 werd de bv Catara, met als vaste vertegenwoordiger de heer E , benoemd tot bestuurder van de nv USG Public-Sourcing.

De nv USG Public-Sourcing is actief in de arbeidsbemiddeling, met bijzondere expertise in 'contractor sourcing' en 'sourcing solutions' in de publieke sector.

De heer E profileert zich als 'managing director' van de nv USG Public-Sourcing.

Wat haar BTW-activiteiten betreft, is de nv USG Public-Sourcing, actief onder de Nacebelcode 78.100 (arbeidsbemiddeling).

Ook wat haar RSZ-activiteiten betreft, is de nv USG Public-Sourcing actief onder de Nacebelcode 78.100 (arbeidsbemiddeling).

I.4

De nv USG People Business Solutions, sinds 14 juni 2021 gekend onder de benaming 'Solvus', is een vennootschap naar Belgisch recht, met zetel te 2000 Antwerpen, Frankrijklei 101.

Het bedrijf is in de Kruispuntbank der Ondernemingen gekend onder het nummer 0457.455.463.

Met ingang van 1 augustus 2019 werd de bv Catara, met als vaste vertegenwoordiger de heer E , benoemd tot 'bestuurder' van de nv USG People Business Solutions. De bv Catara werd tevens belast met het dagelijks bestuur van deze vennootschap.

De heer E profileert zich als 'managing director' van de nv USG People Business Solutions.

De USG People Business Solutions is actief in de arbeidsbemiddeling, met bijzondere expertise in 'total talent management'.

Wat haar BTW-activiteiten betreft, is zij actief onder de Nacebelcode 78.100 (arbeidsbemiddeling).

Ook wat haar RSZ-activiteiten betreft, ressorteert de nv USG People Business Solutions als werkgever onder de Nacebelcode 78.100 (arbeidsbemiddeling).



I.5

De heer N trad op 1 oktober 2019 als *“technical manager”* in dienst van de bv Catara. Het betrof hier een eerste aanwerving.

Het sociaal secretariaat van de werkgever maakte bij de loonberekening van deze werknemer gebruik van de regeling inzake doelgroepvermindering ‘eerste aanwervingen’, zoals omschreven in de programmawet (I) van 24 december 2002.

Bij beslissing van 5 november 2020 oordeelde de RSZ dat de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing eenzelfde technische bedrijfseenheid uitmaken, waardoor het recht op de doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving van 1 oktober 2019 zich niet heeft geopend, omdat deze aanwerving geen meer-tewerkstelling inhoudt.

Op grond hiervan besloot de RSZ tot schrapping over te gaan van de doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving en dit voor alle kwartalen waarin deze werden toegepast vanaf het vierde kwartaal 2019.

Het bericht van wijziging der bijdragen, waarbij de bv Catara door de RSZ werd aangemaand tot het betalen van 4.828,20 euro, dateert van 13 november 2020.

De bv Catara betaalde het gevorderde bedrag onder voorbehoud, hoewel zij van oordeel blijft gerechtigd te zijn op de doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving.

Om het geschil beslecht te zien, wendde de bv Catara zich tot de arbeidsrechtbank.

II. Procedure in eerste aanleg

De procedure werd voor de arbeidsrechtbank Leuven ingeleid bij verzoekschrift, neergelegd op de griffie op 24 februari 2021.

De zaak is gekend onder het algemeen rolnummer 21/93/A.

De vordering van de bv Catara strekte ertoe:

- de beslissing van de RSZ van 5 november 2020 ongegrond te verklaren;



- de RSZ te veroordelen tot betaling van 4.828,20 euro ten titel van onterecht betaalde RSZ-bijdragen, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interesten vanaf 17 december 2020 tot de dag van de algemene betaling;
- de RSZ te veroordelen tot de kosten van het geding;
- het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

De arbeidsrechtbank Leuven verklaarde, bij vonnis van 25 oktober 2021, de vordering van de bv Catara ontvankelijk maar ongegrond; zij werd vervolgens veroordeeld tot het betalen van de kosten van de procedure.

De bv Catara is gegriefd door het vonnis van de eerste rechters, reden waarom deze partij hoger beroep heeft ingesteld bij het arbeidshof.

III. Procedure in hoger beroep

Bij verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof Brussel op 29 november 2021, stelde de bv Catara hoger beroep in tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank Leuven van 25 oktober 2021.

De zaak werd ingeschreven onder het algemeen rolnummer 2021/AB/811.

Bij beschikking van 19 januari 2022 legde het arbeidshof Brussel de conclusietermijnen en de rechtsdag vast (artikel 747, §2 Ger. W.).

Bij (synthese)besluiten, neergelegd op de griffie op 6 mei 2022, vordert de bv Catara:

- het vonnis van de arbeidsrechtbank te vernietigen;
- de vordering van de bv Catara gegrond te verklaren;
- de RSZ te veroordelen tot het betalen aan de bv Catara van 4.828,20 euro, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interesten tegen de wettelijke interestvoet vanaf 17 december 2020 tot de dag van algehele betaling;
- de RSZ te veroordelen tot de kosten van beide aanleggen.

Bij (synthese)besluiten, neergelegd ter griffie op 20 mei 2022, vordert de RSZ het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond te verklaren; de bv Catara ervan af te wijzen en te veroordelen tot de kosten van het hoger beroep.



De partijen hebben hun grieven en middelen voor het arbeidshof Brussel uiteengezet op de openbare terechtzitting van 20 oktober 2022.

Het arbeidshof sloot de debatten en nam de zaak in beraad om uitspraak te doen.

IV. Bespreking

IV.1 Ontvankelijkheid

IV.1.1

Het vonnis van de arbeidsrechtbank Leuven dateert van 25 oktober 2021.

Het vonnis werd kennelijk niet betekend.

De bv Catara tekende, bij verzoekschrift neergelegd op de griffie van het arbeidshof Brussel op 29 november 2021, hoger beroep aan tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank Leuven van 25 oktober 2021.

Het hoger beroep werd ingesteld binnen de termijn voorzien in artikel 1051 Ger.W.

Het verzoekschrift voldoet aan de vormvoorwaarden van artikel 1057 Ger.W.

Het hoger beroep is tijdig en regelmatig naar vorm. Het is ontvankelijk, d.w.z. dat het kan worden onderzocht en beoordeeld.

IV.2 Gegrondeheid

V.2.1

De regeling van de doelgroepvermindering ‘eerste aanwervingen’ is uitgewerkt in de programmawet (I) van 24 december 2002, alsook in het koninklijk besluit van 16 mei 2003. Ze is bedoeld als ondersteuning voor startende werkgevers.

Wat de doelgroepvermindering ‘eerste aanwervingen’ betreft, bepaalt de programmawet (I) van 24 december 2002:



Artikel 335

"De werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, kunnen voor elk van de bedoelde werknemers van een trimestriële doelgroepvermindering genieten zodra ze aan de voorwaarden van onderhavige wet voldoen."

Artikel 342

"Voor zover ze kunnen beschouwd worden als nieuwe werkgevers, kunnen de werkgevers bedoeld in artikel 335 aanspraak maken op een doelgroepvermindering tijdens een aantal kwartalen, die gespreid zijn over een periode van een aantal kwartalen, voor eerste aanwervingen van werknemers, en met name voor maximaal zes werknemers."

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de periode waarin de vermindering wordt toegekend en de periode waarin de vermindering moet worden uitgeput."

Artikel 343

"§ 1

Als nieuwe werkgever van een eerste werknemer wordt beschouwd een werkgever die nooit onderworpen is geweest aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, voor de tewerkstelling van werknemers andere dan leerlingen, dienstboden, deeltijds leerplichtigen en gelegheidsarbeiders bedoeld in artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of die, sedert ten minste vier opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, hieraan niet meer onderworpen waren."

§ 2. Als nieuwe werkgever van een tweede werknemer wordt beschouwd een werkgever die sedert ten minste vier opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming van een tweede werknemer voorafgaan, niet onderworpen is geweest aan de voornoemde wet van 27 juni 1969, voor de tewerkstelling van meer dan één werknemer andere dan leerlingen, dienstboden, deeltijds leerplichtigen en gelegheidsarbeiders bedoeld in artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. (...)"



Artikel 344

“De in artikel 343 bedoelde werkgever geniet niet van de bepalingen van dit hoofdstuk indien de nieuw in dienst genomen werknemer een werknemer vervangt die in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.”

IV.2.2

Artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002, zoals verschenen in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2002, bepaalde dat onder ‘technische bedrijfseenheid’ moet worden verstaan *“de technische bedrijfseenheid als bepaald in artikel 14, §2, b van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven”* (Parl. St., Kamer, 2002-2003, doc. 50 - 2124/001, Memorie van Toelichting, p. 172.; doc. 50 - 2124/002, p. 712; doc. 50 - 2124/032, p. 151).

Artikel 14, §2, b van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven stelt dat:

“b) meerdere juridische entiteiten vermoed worden, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;*
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.*

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 1°”.



Artikel 14, §1 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven omschrijft een ‘onderneming’ als *“technische bedrijfseenheid, bepaald (in het kader van deze wet) op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria”*.

Met artikel 50 van de programmawet van 22 december 2003 werd de verwijzing naar de wet van 20 september 1948 geschrapt uit de definitie van wat onder ‘technische bedrijfseenheid’ moet worden begrepen *“aangezien artikel 14 van deze wet niet zomaar toepasbaar kan gemaakt worden voor de definiëring van nieuwe werkgevers”*. Er wordt hierbij verwezen naar *“de nodige ervaring van de RSZ voor het hanteren van het begrip technische bedrijfseenheid”* (Parl. St., Kamer, 2003-2004, doc. 51 - 0473/001, Memorie van Toelichting, artikel 50, p. 34). Het is de wil van de wetgever geweest om in het kader van de te behandelen materie, m.n. de bijdragevermindering voor bepaalde doelgroepen, een ruime draagwijdte te verlenen aan het begrip technische bedrijfseenheid, op basis van een breed assortiment aan economische en sociale indiciën (Cass., 12 november 2007, S.060108.N, www.juportal.be). Het is niet zo dat de sociale criteria hierbij doorslaggevend moeten zijn.

De criteria die de RSZ hanteert om tot het bestaan van een ‘technische bedrijfseenheid’ te besluiten, zijn gesteund op het antwoord van de minister van Sociale Zaken op de vraag nummer 676 van de heer Filip Anthuenis van 5 oktober 1998 tot het geven van een invulling van de niet nader omschreven term (Bull. N151, Vr. en Antw., Kamer, zittingsperiode 49, 1998-1999, vraag nr. 676 van de heer Filip Anthuenis van 5 oktober 1998, p. 20583-20585).

Het arbeidshof kan zich vinden in de door de RSZ gehanteerde criteria.

Het Hof van Cassatie stelt dat voor de toepassing van artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002 het bestaan van een technische bedrijfseenheid bepaald moet worden op grond van sociale en economische criteria, wat betekent dat nagegaan moet worden of de entiteit waarin de nieuw in dienst genomen werknemer wordt tewerkgesteld, sociaal en economisch verweven is met de entiteit waarin in de loop van de twaalf maanden voorafgaand aan zijn indiensttreding een werknemer werkzaam is geweest die hij vervangt (Cass., 29 april 2013, JTT, 2013, 304; Cass., 21 februari 2018, JTT, 325).

De ruime draagwijdte van het begrip technische bedrijfseenheid heeft o.a. tot doel te vermijden dat een loutere wijziging van het juridisch statuut van de werkgever, zonder reële werkgelegenheidsschepping, recht geeft op het voordeel van de vermindering (Cass. 19 mei 2003, RW, 2003-04, 1418). De reële werkgelegenheidsschepping wordt beoordeeld zonder dat hierbij onderscheid wordt gemaakt naar gelang het statuut van de werknemers of de



aard van het door hen verricht werk (Cass., 10 december 2017, S.070036.N, www.iuportal.be).

Het Hof van Cassatie heeft recentelijk bevestigd dat een nieuwe indienstneming, als bedoeld in artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002, geen recht geeft op een doelgroepvermindering wanneer zij niet gepaard gaat met enige reële werkgelegenheids-schepping.

Om te bepalen of de nieuw in dienst genomen werknemer een werknemer vervangt die in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest, moet een vergelijking worden gemaakt tussen het personeelsbestand van de technische bedrijfseenheid op het ogenblik van de indienstneming van de nieuwe werknemer enerzijds en het maximale personeelsbestand van de technische bedrijfseenheid in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan die indienstneming anderzijds. Enkel wanneer het personeelsbestand van de technische bedrijfseenheid op het ogenblik van de indienstneming van de nieuwe werknemer is toegenomen en aan de overige wettelijke vereisten is voldaan, zal de doelgroepvermindering verworven zijn (Cass., 13 mei 2019, S.18.0039.N, www.iuportal.be).

IV.2.3

De RSZ houdt voor dat de bv Catara op grond van artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002 niet gerechtigd is op een doelgroepvermindering voor de aanwerving van de heer N op 1 oktober 2019 omdat de in dienst genomen werknemer een andere werknemer vervangt die in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan de indienst-treding werkzaam is geweest bij de nv USG People Business Solutions en/of de nv USG Public Sourcing, die samen met de bv Catara dezelfde technische bedrijfseenheid uitmaken. De eerste aanwerving bij de bv Catara maakt m.a.w. geen meer-tewerkstelling uit.

De RSZ draagt de bewijslast wanneer hij zich op artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002 beroept om het recht op een doelgroepvermindering 'eerste aanwervingen' niet toe te staan aan de werkgevers die, op het niveau van een juridische entiteit, aan de voorwaarden voldoen om te genieten van de trimestriële doelgroepvermindering.

Het voorgaande sluit niet uit dat diegene die iets aanvoert daarvan het bewijs moet leveren (art. 870 Ger.W.).

In elk geval zijn de partijen gehouden mee te werken aan de bewijsvoering (art. 8.4, Boek VIII, nieuw BW).



Het arbeidshof dient, op basis van de voornoemde verdeling van de bewijslast, op concrete wijze te onderzoeken of de entiteit waarin de nieuw in dienst genomen werknemer wordt tewerkgesteld (i.c. de bv Catara) sociaal en economisch verweven is met de entiteiten waarmee het een technische bedrijfseenheid vormt (i.c. de nv USG People Business Solutions en/of de nv USG Public-Sourcing) en waarin, in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan de indiensttreding, werknemers werkzaam zijn geweest die hij vervangt (Cass., 12 november 2007, S.060108.N, www.juportal.be).

Of twee of meer entiteiten eenzelfde technische bedrijfseenheid vormen, dient te worden onderzocht op het ogenblik dat de werknemer voor wie een werkgever de doelgroepvermindering aanvraagt in dienst wordt genomen door die werkgever (Cass., 18 oktober 2021, S.21.0013.N, www.jurportal.be).

IV.2.4

Het arbeidshof stelt, wat het bestaan van dezelfde technische bedrijfseenheid betreft, het volgende vast:

- De heer E is de enige zaakvoerder en hoofdaandeelhouder van de bv Catara.

Het betreft hier een consultancy-, beheer- en managementvennootschap. Het levert diensten op het vlak van human resources.

- De heer N (medewerker) werd door de bv Catara (leverancier), via een overeenkomst voor aanneming van diensten, ter beschikking gesteld/verhuurd aan de nv BKM (opdrachtgever) en aan klanten van de nv BKM om ter plaatse diensten te leveren (o.a. training).

Het betreft hier een vorm van arbeidsbemiddeling, in de zin van het zoeken en plaatsen van personeel.

- de heer Ei is, als vaste vertegenwoordiger en enige zaakvoerder van de bv Catara, sinds 1 augustus 2019 (gedelegeerd) bestuurder van de nv USG Public-Sourcing en de nv USG People Business Solutions.

Hij profileert zich tevens als 'managing director' van de beide voornoemde vennootschappen.

- De nv USG Public-Sourcing en de nv USG People Business Solutions zijn beide actief in sector van de arbeidsbemiddeling.



IV.2.5

Uit het voorgaande kan worden afgeleid dat de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing economisch met elkaar verweven zijn.

Er is sprake van een economische verwevenheid wanneer de activiteiten van de juridische entiteiten dezelfde, gelijkaardig en/of complementair zijn.

De economische activiteiten van de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing zijn identiek, gelijkaardig, minstens aanvullend van aard. Allen zijn gespecialiseerd in 'human resources' (personeelszaken). De nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing zijn actief in sector van de arbeidsbemiddeling, m.n. in het zoeken, selecteren, verwijzen en plaatsen van personeel. De beide bedrijven verlenen "*human resources services*". Ook de bv Catara, met als vaste vertegenwoordiger en enige zaakvoerder E is als consultancy-, beheer- en managementvennootschap actief op het vlak van human resources. Dat wordt uitdrukkelijk bevestigd door de heer I E . Hij verklaarde hierover: "*de vennootschap heeft als activiteit de levering van advies en consultancy aan bedrijven op het vlak van human resources*" (stuk 1, bundel geïntimeerde). De bv Catara levert, op het vlak van human resources, rechtstreeks diensten aan de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing. Het bedrijf doet daarvoor een beroep op zijn enige zaakvoerder, de heer E . Hij heeft een jarenlange expertise in rekrutering en 'total talent management' en stelt als '*managing director*' zijn diensten op het vlak van 'human resources management' ter beschikking van de beide bedrijven om hen te helpen in de uitbouw van hun beleidsdoelstellingen ("*We build, find and manage all your talent*").

De economische verwevenheid tussen de entiteiten blijkt bovendien uit het gegeven dat de heer E , als vaste vertegenwoordiger en enige zaakvoerder van de bv Catara, ook (gedelegeerd) bestuurder is van de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing. Doordat deze vennootschappen geleid worden door dezelfde bestuurder, is het aannemelijk dat ook hun commercieel-organisatorische belangen op elkaar zijn afgestemd.

Daarenboven was de bv Catara, tussen 8 oktober 2018 en 31 januari 2020, zelf actief als 'arbeidsbemiddelaar', m.n. door een werknemer, de heer N via een overeenkomst voor aanneming van diensten, tijdelijk ter beschikking te stellen aan de nv BKM (opdrachtgever) en aan klanten van de nv BKM om in hun gebouwen diensten (o.a. training) te komen leveren (stuk 9, bundel appellante).

IV.2.6

Het argument dat de juridische entiteiten ressorteren onder andere Nacebelcodes doet geen afbreuk aan de vaststelling dat ze allen actief zijn op het vlak van 'human resources'. Boven-



dien blijkt de facto dat ze allen activiteiten verrichten of hebben verricht die kaderen in het zoeken, selecteren, verwijzen en plaatsen van personeel (arbeidsbemiddeling). Voor de beoordeling van de economische verwevenheid volstaat het dat de juridische entiteiten activiteiten uitvoeren die dezelfde, gelijkaardig en/of complementair zijn. Het is niet vereist dat de activiteiten van de entiteiten exact hetzelfde zijn en/of dat de activiteiten gelijktijdig worden uitgevoerd. Ook de regio waar ze actief zijn en/of de plaats waar de maatschappelijke zetel is gevestigd, moet niet identiek zijn. Het gegeven dat de entiteiten actief zijn in andere of ruimere regio's sluit het bestaan van een technische bedrijfseenheid niet uit. Ook de datum van oprichting is zonder doorslaggevend belang. Om te kunnen besluiten dat een bedrijvigheid van een entiteit (op basis van sociale en economische criteria) verweven is met deze van een andere entiteit is niet vereist dat een entiteit juridisch, in zijn bestaande rechtsvorm, wordt voortgezet (Cass., 30 oktober 2006, S.05.00 85.N, www.juportal.be). Het juridisch statuut van de werkgevers is niet bepalend (Cass., 19 mei 2003, S.02011.F, www.juportal.be). Evenmin is het noodzakelijk dat het om dezelfde aandeelhouders zou gaan.

Al het voorgaande doet het arbeidshof besluiten tot het bestaan van een economische verwevenheid tussen de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing.

IV.2.7

De bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing zijn ook sociaal met elkaar verweven.

Hierbij moet onderlijnd worden dat niet de eigenlijke sociale samenhang, maar slechts elementen die wijzen op een sociale samenhang moeten worden aangetoond (M. Van Putten, *Het arbeidsrecht en de onderneming - Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Intersentia, Antwerpen, 2009, 250).

Er is sprake van sociale samenhang als in onderscheiden entiteiten minstens één gemeenschappelijk persoon werkzaam is (als werknemer, als beheerder, ...) (*Bull. B150*, Vr. en Antw., Kamer, zittingsperiode 49, 1998-1999, vraag nr. 676 van de heer Filip Anthuenis van 5 oktober 1989).

Zoals reeds gezegd, hebben de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing dezelfde bestuurder. Zo is de heer E niet alleen vaste vertegenwoordiger en enige zaakvoerder van de bv Catara, maar ook, via de bv Catara, (gedelegeerd) bestuurder van de nv USG People Business Solutions (Solvus) en de nv USG Public-



Sourcing. De heer E profileert zich tevens als *'managing director'* van de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing ([linkedin.com/in/luc-engels-b835021/](https://www.linkedin.com/in/luc-engels-b835021/)). Hij wordt in zijn functie van *'managing director'* vermeld als *"employees at Solvus"*.

De elementen die in artikel 14, §2, b), (2) van de wet van 20 september 1948 wijzen op een sociale samenhang zijn niet bepalend. Dat blijkt duidelijk uit artikel 50 van de programmawet van 22 december 2003 die de verwijzing naar de wet van 20 september 1948 heeft geschrapt uit de definitie van wat onder *'technische bedrijfseenheid'* moet worden begrepen *"aangezien artikel 14 van deze wet niet zomaar toepasbaar kan gemaakt worden voor de definiëring van nieuwe werkgevers"* (Parl. St., Kamer, 2003-2004, doc. 51-0473/001, memorie van toelichting, artikel 50, p. 34).

De vaststelling dat de RSZ heeft nagelaten te onderzoeken of er nog bijkomende elementen zijn die wijzen op een sociale samenhang tussen de vennootschappen kan niet verhinderen dat er thans afdoende elementen voorhanden zijn die het bestaan van een sociale samenhang bewijzen tussen de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing.

Dat de heer N *"geen enkel uitstaan heeft met de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing"* wordt niet aannemelijk gemaakt. De heer N werd als werknemer aangeworven door de bv Catara (m.n. op 1 oktober 2019) kort nadat de heer E benoemd werd tot (gedelegeerd) bestuurder van de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing (m.n. op 1 augustus 2019).

In alle geval is het argument *"dat de heer V : geen prestaties heeft geleverd voor de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing"* zonder doorslaggevend belang omdat de heer E als bestuurder, de gemeenschappelijke persoon is die een sociale verwevenheid tot stand brengt tussen alle juridische entiteiten.

In het licht van de reeds vastgestelde sociale en economische verwevenheid is het zonder belang dat de bv Catara ten aanzien van de overige vennootschappen een verschillend cliënteel heeft, geen kapitaal deelt en/of geen gemeenschappelijke zetel heeft.

Al het voorgaande strekt ertoe te besluiten dat de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing sterk sociaal verweven zijn.



IV.2.8

Het arbeidshof concludeert dat de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing sociaal en economisch met elkaar verweven zijn, zodat ze eenzelfde technische bedrijfseenheid uitmaken als bedoeld in artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002.

IV.2.9

Conform artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002 opent het recht op de doelgroepvermindering 'eerste aanwervingen' zich *niet* wanneer de nieuw in dienst genomen werknemer een werknemer vervangt die in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan de indiensttreding in eenzelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest.

Er is sprake van een 'vervanging' van de ene werknemer door de andere, als bedoeld in artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002, wanneer er, in de referentieperiode, geen netto aangroei is van het personeelsbestand in dezelfde technische bedrijfseenheid. Er is dus geen gerechtigdheid op een doelgroepvermindering wanneer de nieuwe werknemer niet bovenop het bestaand personeel komt (omdat hij een andere werknemer vervangt). De doelgroepvermindering kan daarentegen wel worden toegestaan indien de nieuw aangeworven werknemer een werkelijke netto aanwerving uitmaakt bovenop het bestaande personeel (Cass., 13 mei 2019, C.18.0039.N, conclusie advocaat-generaal Vanderlinden, www.juportal.be; E. Poelman, *Doelgroepvermindering*, SPS, Wolters-Kluwer, 2017, 17; Arbh. Antwerpen, afdeling Hasselt, 26 januari 2018, 2017/AH/84, onuitgeg.).

Het arbeidshof merkt, wat de eerste aanwerving in de bv Catara betreft, het volgende op:

- De bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing maken wegens hun sociale en economische verwevenheid eenzelfde technische bedrijfseenheid uit als bedoeld in artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002.
- De vraag of er sprake is van enige reële werkgelegenheidsschepping wordt niet beoordeeld vanuit de toestand van de afzonderlijke juridische entiteiten, maar vanuit dezelfde technische bedrijfseenheid (Cass., 1 februari 2010, S.09.0017.N, www.juportal.be; Cass., 13 mei 2019, S.18.0039.N, www.juportal.be).
- De reële werkgelegenheidsschepping moet worden beoordeeld zonder dat hierbij een onderscheid wordt gemaakt naar gelang het statuut van de werknemer of de aard van het door hem verricht werk. Er is dan ook sprake van een 'vervanging' van



de ene werknemer door de andere, als bedoeld in artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002, indien de nieuw in dienst genomen werknemer een ander statuut heeft of een werk van een andere aard verricht dan een voorheen in dezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgestelde werknemer (vgl. Cass., 10 december 2007 S.07.0036.N, www.juportal.be).

- De telberekening die de RSZ hanteert om de netto-aanwerving objectief te evalueren, maakt geen voorwerp uit van kritiek (stuk 7, bundel geïntimeerde).
- De bv Catara toont niet aan dat er op datum van de eerste aanwerving, m.n. op 1 oktober 2019, een aangroei is geweest van het personeelsbestand in dezelfde technische bedrijfseenheid, m.n. tussen de bv Catara, de nv USG People Business Solutions en de nv USG Public-Sourcing.

Uit het voorgaande volgt dat de eerste aanwerving geen meer-tewerkstelling uitmaakt.

- De RSZ moet worden bijgetreden wanneer hij stelt dat de eerste aanwerving in de bv Catara op 1 oktober 2019, in vergelijking met de periode tot en met het vierde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de indienstneming, geen meer-tewerkstelling heeft teweegebracht in dezelfde technische bedrijfseenheid, d.w.z. dat het personeelsbestand niet netto is aangegroeid (stuk 6, bundel geïntimeerde).

Al het voorgaande heeft tot gevolg dat het recht op de doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving op 1 oktober 2019 zich niet heeft geopend in toepassing van artikel 344 van de programmawet (I) van 24 december 2002.

De RSZ besliste op 5 november 2020 derhalve terecht tot schrapping over te gaan van de doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving voor de periode vanaf het vierde kwartaal 2019.

IV.2.10 Besluit

Al het voorgaande doet besluiten dat het hoger beroep ongegrond is.

Het oordeelkundige vonnis van de tweede kamer van de arbeidsrechtbank Leuven van 25 oktober 2021, met algemeen rolnummer 21/93/A, moet integraal worden bevestigd.



IV.2.13

Artikel 1017, tweede lid, Ger.W. is niet toepasselijk op de RSZ voor vorderingen ingesteld door of tegen de bijdrageplichtige werkgevers (Cass 9 mei 1983, *Arr.Cass.*, 1982-83, 1116; Cass., 26 september 1973, *Arr.Cass.*, 1974, 95).

De bv Catara treedt op in haar hoedanigheid van bijdrageplichtige werkgever en niet in deze van sociaal verzekerde of gerechtigde, zodat artikel 1017, tweede lid, Ger.W. geen uitwerking krijgt (Cass 18 oktober 1999, *Arr.Cass.*, 1999, 538).

De bv Catara moet, als in het ongelijk gestelde partij, worden veroordeeld tot de kosten van de procedure (artikel 1017, eerste lid, Ger.W.).

De kosten van de procedure worden opgesomd in artikel 1018 Ger.W.

De rechtsplegingsvergoeding is verschuldigd op grond van artikel 1022 Ger.W. en moet worden begroot volgens artikel 2 van het koninklijk besluit van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding.

Er wordt één rechtsplegingsvergoeding toegekend per aanleg en per gerechtelijke band. Deze wordt berekend op basis van het bedrag van de hoofdvordering (Cass., 10 januari 2011, *RW*, 2010-11, 1057).

Het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep wordt bepaald door het bedrag van de vordering of van het verweer zoals omschreven in de beroepsakte, of, in geval van wijziging van de vordering in de loop van de aanleg, het bedrag van de vordering zoals dit in de laatste conclusie in die aanleg wordt gevorderd (B. Van den Bergh, S. Sobrie, *De rechtsplegingsvergoeding in al zijn facetten*, Wolters-Kluwers, Mechelen, 2016, 127).

De vordering is in geld waardeerbaar (van 2.500,01 tot 5.000 euro).

De rechtsplegingsvergoedingen zijn op 1 juni 2021, 1 april 2022 en 1 november 2022 geïndexeerd.

De indexatie is met onmiddellijke ingang van toepassing op de hangende gedingen (B. Van den Bergh, S. Sobrie, *Wie zal dat betalen...? De rechtsplegingsvergoeding ont(k)leed*, Wolters Kluwers, Mechelen, 2021, 12-13).



De appelrechter moet zich, voor wat betreft de begroting van de (geïndexeerde) rechtsplegingsvergoeding voor de procedure in eerste aanleg, plaatsen op de datum van de uitspraak van de eerste rechter (Cass., 1 maart 2019, C.18.0219.N, www.juportal.be).

De rechtsplegingsvergoedingen kunnen thans worden begroot op 845 euro in graad van eerste aanleg, wat de eerste rechters terecht hebben toegekend, en op 975 euro in graad van hoger beroep, inzonderheid nu geen argumenten worden aangevoerd om af te wijken van het basisbedrag.

De RSZ vordert, in graad van hoger beroep, een rechtsplegingsvergoeding van 910 euro.

Het arbeidshof kan geen uitspraak doen over zaken die niet in de syntheseconclusies worden gevorderd (Cass., 29 maart 2012, *RW*, 2012-13, 1145-1146). Bijgevolg kan het arbeidshof slechts een rechtsplegingsvergoeding toestaan in graad van hoger beroep van 910 euro.

OM DEZE REDENEN HET ARBEIDSHOF

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond.

Bevestigt het vonnis van de tweede kamer van de arbeidsrechtbank Leuven van 25 oktober 2021, met algemeen rolnummer 21/93/A, in al zijn beschikkingen, met inbegrip van de regeling van de kosten van de procedure.

Verwijst de bv Catara, in graad van hoger beroep, tot de kosten van de procedure, als bedoeld in artikel 1018 Ger.W., met inbegrip van een bijdrage van 20 euro voor het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijsbijstand.

Vereffent de kosten van de procedure, in graad van hoger beroep, aan de zijde van de RSZ op een rechtsplegingsvergoeding van 910 euro.

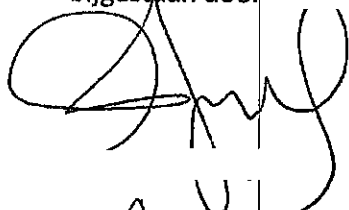
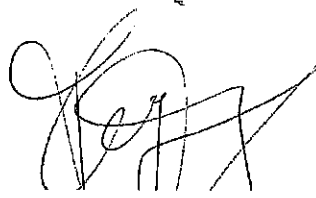
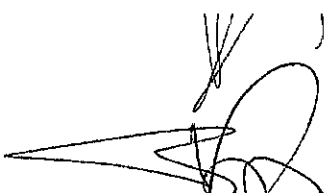


Wijst al het overige, dat niet van rechtswege geldt, af.

Aldus gewezen en ondertekend door de zevende kamer van het arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

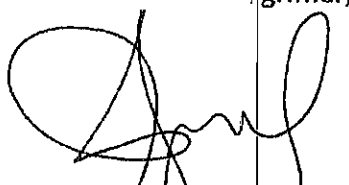
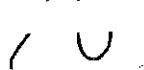
raadsheer m.o.,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider
, griffier.

bijgestaan door

Het arrest wordt uitgesproken op de openbare terechtzitting van 20 oktober 2022 door :

, raadsheer m.o.,
, griffier,



griffier
