LIÈGE université Library

https://lib.uliege.be

https://matheo.uliege.be

La problématique du statut des travailleurs de plateformes en droit de la sécurité sociale belge

Auteur : Paulus, Margaux
Promoteur(s) : Detienne, Quentin
Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie
Diplôme : Master en droit, à finalité spécialisée en mobilité interuniversitaire
Année académique : 2019-2020
URI/URL : http://hdl.handle.net/2268.2/9977

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

LIÈGE université
Droit, Science Politique & Criminologie

Département de Droit

La problématique du statut des travailleurs de plateformes en droit de la sécurité sociale belge

Margaux PAULUS

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en mobilité interuniversitaire

Année académique 2019-2020

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Quentin DETIENNE

Chargé de cours

RESUME

Le travail de plateforme permet de répondre à la demande accrue de flexibilité d'une partie des travailleurs ne souhaitant pas ou plus se trouver sous un lien de subordination classique. Il génère également de nouvelles opportunités de travail, généralement facilement accessibles aux travailleurs.

Toutefois, force est de constater que cette « nouvelle » organisation du travail est critiquable et soulève juridiquement des questions à maints égards, notamment en droit de la sécurité sociale. La principale difficulté constatée dans ce domaine concerne la qualification de la relation de travail de certains travailleurs avec certaines plateformes.

Le début de l'étude consistera en une description globale du récent phénomène et en une mise en évidence de son fonctionnement et de ses particularités.

Ensuite, tout au long de ce travail, il sera question de répondre à quatre interrogations :

- *Quel est le statut des travailleurs de plateformes ?*
- *En quoi et pour qui ce statut peut-il être problématique ?*
- *Comment le droit belge répond-il à ces difficultés ?*
- *Face aux constats, quelles solutions peuvent être envisagées par le législateur?*

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION **5**

CHAPITRE 1. GENERALITES **7**

SECTION 1. POINT DE TERMINOLOGIE 7

Sous-section 1. Economie de plateforme *7*

Sous-section 2. Travail par l'intermédiaire de plateformes numériques *8*

Sous-section 3. Typologies *9*

SECTION 2. DEFINITION ET DESCRIPTION DU PHENOMENE 11

Sous-section 1. Le travail de plateforme, de quoi s'agit-il ? *11*

§1. Définition globale 11

§2. Fonctionnement et spécificités 11

Sous-section 2. Contextualisation et essor du crowdworking *13*

Sous-section 3. Quelques données utiles sur les travailleurs de plateformes *14*

§1. Combien de travailleurs de plateformes ? 15

§2. Qui sont ces travailleurs de plateformes ? 15

§3. Pourquoi ces travailleurs choisissent-ils de se tourner vers cette organisation du travail ? 15

CHAPITRE 2. ENJEUX ET PROBLEMATIQUES LIES AU TRAVAIL DE PLATEFORME **17**

SECTION 1. QUESTIONNEMENTS 17

SECTION 2. ENJEUX 19

CHAPITRE 3. L'ASSUJETTISSEMENT A LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES **21**

SECTION 1. RAPPELS FONDAMENTAUX DE LA SECURITE SOCIALE BELGE 21

Sous-section 1. Division du système de sécurité sociale *21*

Sous-section 2. Subordination juridique et dépendance économique *22*

SECTION 2. LA QUALIFICATION D'UNE RELATION DE TRAVAIL : ASPECTS THEORIQUES 24

Sous-section 1. Primauté de la qualification conventionnelle *24*

Sous-section 2. Critères et présomptions de la loi-programme (I) de 2006 ..... *24*

§1. Critères généraux 24

§2. Critères spécifiques 25

§3. Présomptions 26

Sous-section 3. Mise en œuvre par le juge et éventuelle requalification judiciaire *27*

Sous-section 4. Commission administrative de règlement de la relation de travail et éventuelle requalification administrative *28*

SECTION 3. QUALIFICATION D'UNE RELATION DE TRAVAIL : ILLUSTRATIONS AU SEIN DE L'ECONOMIE DE PLATEFORME 29

Sous-section 1. Des travailleurs de plateformes en général *29*

§1. Critères généraux 30

§2. Présomptions 32

Sous-section 2. Analyse du statut des travailleurs Deliveroo *33*

§1. Généralités et description de la plateforme 33

§2. Décisions de la Commission 35

§3. Décisions d'annulation des décisions de la Commission par le Tribunal du travail de Bruxelles 38

§4. Nouveaux rebondissements 39

Sous-section 3. Remarques finales *40*

SECTION 4. REGIME D'EXCEPTION A L'ASSUJETTISSEMENT A LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS 40
Sous-section 1. Loi-programme du 1er juillet 2016 ..... *41*
Sous-section 2. Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale *43*
Sous-section 3. Critiques *43*
Sous-section 4. Annulation de la Cour Constitutionnelle *44*
SECTION 5. REGARDS CRITIQUES SUR LE DROIT POSITIF 45
CHAPITRE 4. HORIZONS ENVISAGEABLES 49
SECTION 1. UNE CATEGORIE INTERMEDIAIRE DU TRAVAILLEUR DE PLATEFORME ? 49
SECTION 2. UNE EXTENSION DU SALARIAT AUX TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES? 51
SECTION 3. UN DROIT SOCIAL COMMUN DES TRAVAILLEURS ? 52
CONCLUSION 54
BIBLIOGRAPHIE 56

INTRODUCTION

L'objet du présent travail concerne une catégorie bien particulière de travailleurs. Ces travailleurs, nous les avons déjà tous plus ou moins côtoyés, de près ou de loin. En effet, qui n'a jamais entendu parler d'*Uber*, ou croisé un cycliste *Deliveroo* sur sa route *?* Le point commun entre ces deux grandes « institutions » est le modèle choisi pour l'encadrement des relations de travail, à savoir le recours aux plateformes numériques en tant qu'intermédiaires ou encore le *crowdwork*. Ce modèle économique a pris son essor de l'autre côté du globe il y a une dizaine d'années et s'inscrit dans un contexte de révolution numérique. Depuis lors, le phénomène s'est ancré en Europe et n'a cessé de croître et de se diversifier pour devenir un pan non négligeable de notre économie. Il est certain que le travail de plateformes coulera encore des jours heureux dans l'avenir, comme nous l'a démontré la crise pandémique du Covid.

Le travail de plateforme est une thématique passionnante en ce qu'il présente un caractère ambivalent et provoque un clivage dans les mentalités. En effet, adulé par certains travailleurs qui apprécient la liberté et l'autonomie permise dans le secteur, il suscite cependant des controverses concernant les conditions et le statut des travailleurs.

Dans un premier temps, nous tenterons de donner au lecteur une description générale du phénomène qui nous occupe. Nous ferons une mise au point terminologique sur le vocabulaire mobilisé tout au long de cette étude et décrirons globalement les particularités et le fonctionnement du travail de plateforme. Nous expliquerons ensuite les raisons et le contexte de l'essor du *crowdwork* et présenterons également quelques données et chiffres concernant les travailleurs de plateformes.

Dans un deuxième chapitre, nous préciserons en quoi le statut d'indépendant des travailleurs, tel qu'on le rencontre dans la majorité des plateformes, peut être litigieux. De là, ressortiront deux cas problématiques particuliers : *les faux indépendants* et *les travailleurs en zone grise*. Les enjeux principaux de la qualification juridique de ce statut seront clairement définis.

L'objectif du troisième chapitre sera d'analyser comment le droit belge se situe face à ces deux problèmes. Nous rappellerons les rudiments du système de la sécurité sociale belge. L'exercice de la qualification d'une relation de travail sera alors développé sous deux angles : théorique d'une

part et d'autre part, plus pratique en ce que nous illustrerons par des faits la situation du travail de plateformes, en portant une attention particulière au cas de Deliveroo. Une analyse de la récente initiative du législateur belge sera aussi proposée. Ce chapitre conséquent s'achèvera par une tentative de réponse à la question suivante : le droit belge *de lege lata* permeil de neutraliser les différentes critiques dont est victime le travail de plateforme.

Dans un quatrième et dernier chapitre, nous évoquerons trois solutions législatives possibles afin de tenter de combler les lacunes constatées tout au long de ce travail. Le dénouement de cette problématique pourrait s'orienter vers la création d'une catégorie intermédiaire de travailleurs, une extension du salariat ou encore l'établissement d'un droit commun de l'activité professionnelle. Ces solutions sont-elles viables et convaincantes ? Cette question viendra achever ce travail de longue haleine.

CHAPITRE 1. GENERALITES

Ce premier chapitre est composé de deux sections. La première section sera consacrée à une mise au point terminologique ainsi qu'à différentes classifications de travail de plateforme. La deuxième section se focalisera sur une compréhension globale du phénomène, objet de notre étude. Nous tenterons d'abord d'expliquer le mode de fonctionnement et les particularités du travail de plateforme. Nous évoquerons par la suite le contexte dans lequel ce phénomène est apparu et nous terminerons par énoncer quelques éléments intéressants concernant les travailleurs de plateformes.

Section 1. Point de terminologie

Sous-section 1. Economie de plateforme

Avant de rentrer dans le vif du sujet, il convient d'aborder la « nouvelle économie » dans laquelle le travail de plateforme s'inscrit depuis plusieurs années. Remarquons d'emblée qu'il n'existe pas de consensus sur la notion adéquate à employer[1]. Bien que les termes d'économie « collaborative », « peer to peer » et « de partage » (*sharing economy)* soient fréquemment utilisés[2], le choix d'un tel vocable ne fait pas l'unanimité. Ces appellations recouvrent « des pratiques très diverses de production ou de consommation soutenues par des plateformes numériques, telles que des pratiques de re-circulation de biens (services de vente ou de don d'objets usagés), des pratiques d'optimisation de l'utilisation des biens durables (service de covoiturage, offres de logement, etc.), ou des pratiques d'échange de biens ou de services entre utilisateurs »[3]. De la sorte, ces vocables font transparaître des idées d'altruisme[4], de solidarité et de partage qui, certes, étaient les valeurs caractéristiques initiales de cette nouvelle économie[5] mais qui ne semblent plus correspondre à la réalité actuelle[6]. En effet, la majorité des entreprises est à présent animée par un but de profit[7], de

---

1 M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2311-2312, 2016, n°26, p. 7.

2 M. LAMBRECHT, *ibidem*. p. 7.

3 M. LAMBRECHT, *ibidem,* p. 7.

4 F. MAKELA, D. MCKEE et T. SCASSA, « INTRODUCTION: The "Sharing Economy" through the Lens of Law », *Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms,* F. MAKELA, D. MCKEE et T. SCASSA (dir.), Ottawa, The University of Ottawa Press, 2018, p. 3.

5 M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience », *Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms, op.cit*., p. 322.

6 Q. CORDIER, « L'économie de plateforme : description d'un phénomène d'intermédiation », *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, J. CLESSE (dir) et F. KÉFER (dir.), vol. 187, Limal, Anthemis, 2019, p. 8.

sorte que seule une minorité d'entre elles a conservé ces principes fondateurs (telles que *Wikipédia*)[8].

C'est la raison pour laquelle nous préférons, tout comme de nombreux auteurs[9], parler ici d'« économie de plateforme », d'autant plus que cela désigne « de manière plus adéquate ce phénomène dans lequel des plateformes numériques mettent en relation des utilisateurs »[10].

Au sein de cette économie se trouvent des « plateformes commerciales d'intermédiation où la prestation est évaluée en argent et est accomplie dans le cadre d'une activité professionnelle du prestataire, qui partage, avec la plateforme, la poursuite d'un but lucratif »[11]. C'est ce type de plateformes qui fait précisément l'objet de notre étude[12] ; nous ne nous concentrerons que sur celles dites « de travail » et nous écarterons du débat tout autre type tel que les plateformes de vente, d'hébergement, de financement participatif, de location, etc.

Sous-section 2. Travail par l'intermédiaire de plateformes numériques

Au sein de l'économie de plateforme s'est développée une « nouvelle » organisation du travail, à savoir l'intermédiation numérique. On parle alors de travail par l'intermédiaire de plateformes numériques[13], plus communément connu sous l'appellation de *crowdworking*[14] (ou *crowdwork,* au

---

7 Centrale culturelle bruxelloise (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017, p. 4 à 5.

8 Centrale culturelle bruxelloise (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017, p. 4 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience », *op.cit*., p. 322.

9 Voy. notamment : F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, L. DEAR et E. PLASSCHAERT (dir.), Bruxelles, Éditions Larcier, 2018 ; D. PEETZ, T*he Realities and Futures of Work,* Canberra*,* ANU PRESS, 2019 ; A. LAMINE et C. WATTECAMPS (dir.) *et al.*, *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?,* Limal, Anthemis, 2020 ; OCDE, *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris, Editions OCDE, 2019, p. 303 à 330 ; M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *op. cit.* ; I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE et P. POCHET (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI, 2019 ; S. GILSON, « Digitalisation, transformation digitale et droit social. Quelques réflexions d'un digital immigrant (1/2) », *B.J.S.,* 2019, n° 631, p. 7 à 10.

10 C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?, op.cit*., p. 32.

11 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 44.

12 De la sorte, nous suivons l'angle d'approche pris par F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.,* p. 44.

13 A. LAMINE et C. WATTECAMPS (dir.) *et al.*, *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?, op.cit.* Par soucis de facilité, nous emploierons également le terme « travail de plateforme ».

14 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme, op. cit.,* p. 138.

sens large du terme), faisant référence à la notion de *crowdsourcing*[15], ou encore de « cybertâcheronnage »[16]. Littéralement, le *crowdworking* signifie l'externalisation du travail vers une foule[17] et peut être défini comme étant « le fait de confier l'exécution d'un travail autrefois effectué par un agent précis (qu'il s'agisse d'un salarié, d'un travailleur indépendant ou d'une entreprise) à un ensemble vaste et indéfini de personnes en lançant un appel ouvert, généralement par l'intermédiaire d'Internet »[18].

Cette forme de travail qui consiste à morceler « le travail à accomplir en microtâches répétitives ne demandant pas un niveau élevé de compétence »[19] et à faire appel à un large groupe de personnes, n'est pas tout à fait une nouveauté[20]. En effet, elle présente plusieurs similarités avec des formes de travail existant depuis des siècles[21]. L'originalité réside plutôt dans l'utilisation d'applications, de smartphones, d'Internet mais aussi de plateformes numériques en tant qu'élément d'intermédiation et de contrôle[22]. Il s'agit donc d'une évolution matérielle, plus que d'une réforme sur le fond des relations de travail.

Sous-section 3. Typologies

Comme nous le verrons *infra*, le travail de plateforme n'est pas facile à appréhender globalement[23]. Pour cause, son caractère hétérogène[24] du fait de la grande diversité des activités proposées et des spécificités de chaque plateforme[25]. Néanmoins, il est possible d'effectuer plusieurs distinctions.

---

15 Cette dernière notion fut pour la première fois utilisée un journaliste américain, J. HOWE, « The Rise of Crowdsourcing », disponible sur https://www.wired.com/, 6 janvier 2006.

16 A. FABRE, « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailliste" ! », *Rev. Dr. Trav*., 2017, n°3, p. 166. ; F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 58 ; J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KEFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, *op. cit.,* p. 149 à 150.

17 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 44.

18 J. HOWE cité dans J. BERG *et al*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*, Genève, Bureau international du Travail, 2019*,* p. 3.

19 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », o*p. cit.,* p. 150.

20 J. BERG *et al*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne, op. cit*., p. 6.

21 Voy. à ce sujet J. PRASSL, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, OUP Oxford, 2018, p. 73 à 85.

22 J. PRASSL, *ibidem*, p. 72.

23 C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 56, 2017, n°3, p. 65.

24 En effet, il existe une diversité importante de plateformes et pratiques différentes.

Tout d'abord, une première façon de distinguer les différentes plateformes peut s'opérer en fonction du caractère intellectuel ou manuel, généraliste ou spécialisé des tâches qui sont effectuées par le travailleur[26].

Ensuite, une autre possibilité est de se référer à une classification qui revient généralement dans la doctrine[27], à savoir celle décrite par V.M. De Stefano et A. Aloisi[28]. Ces derniers distinguent le *work-on-demand via apps* du *crowdwork* au sens strict.

La première catégorie regroupe des prestations traditionnelles principalement effectuées à un niveau local, dans le monde réel et qui nécessitent un certain contact personnel entre le prestataire et le client (solliciteur)[29]. C'est le cas, par exemple, des plateformes Uber ou Deliveroo (les plus connues en Belgique).

Quant au *crowdwork*, il concerne des tâches accomplies virtuellement par le travailleur, où que ce soit dans le monde, et transmises par l'intermédiaire de plateformes numériques. Il peut alors s'agir, par exemple, d'une traduction de texte ou d'une création graphique[30].

F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 48.

25 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 12.

26 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 48.

27 D. PEETZ, T*he Realities and Futures of Work, op.cit.,* p. 169 ; C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit.,* p. 50 à 53 ; Q. CORDIER, « L'économie de plateforme : description d'un phénomène d'intermédiation », op. cit., p. 19 à 20 ; Centrale culturelle bruxelloise (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017, p. 7 ; M. WOUTERS en V.M. DE STEFANO, « Chapter 1. The Court of Justice of the EU, Uber and Labour Protection: A Labour Lawyers' Approach », *The Platform Economy,* B. DEVOLDER (dir.), Mortsel, Intersentia, 2019, p. 190 ; P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Gigabits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale », *Vorm geven aan digitale tijden*, M. SOMERS (dir.), Antwerpen, Minerva, 2018, p. 80 ; C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit.*, p. 64.

28 V.M. DE STEFANO, « The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' », *Comparative Labor Law and Policy Journal,* 2016, n°37, p 471 à 504 ; V.M. DE STEFANO et A. ALOISI, *European legal framework for « digital labour platforms »*, Luxembourg, European Commission, 2018, p. 1 à 66.

29 C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit.,* p. 40.

30 Pour plus de détails, voy. C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », p. 40 à 42.

Section 2. Définition et description du phénomène

Sous-section 1. Le travail de plateforme, de quoi s'agit-il ?

§1. Définition globale

Ici encore, il existe une incertitude et un manque de consensus quant à la définition du travail de plateforme, que ce soit au niveau national ou international [31]. Ce flou conceptuel s'explique notamment par l'hétérogénéité caractéristique et l'évolution rapide du phénomène mais aussi par un manque de données[32].

Nous préférons nous abstenir de prendre position dans cette controverse doctrinale et nous nous en tiendrons à énoncer les quatre traits caractéristiques, sans plus amples approfondissements, du travail par l'intermédiaire de plateformes numériques [33] :

- une prestation de travail[34],
- une rémunération[35],
- une forme d'emploi non standard/atypique[36],
- une plateforme numérique intermédiaire.

§2. Fonctionnement et spécificités

Le marché du travail de plateforme est qualifié de « biface » ou à « deux versants »[37] ; ce qui signifie qu'il s'agit d'un marché « dont l'agencement entretient - voire nécessite - l'existence de

---

31 J.-P. KESTELOOT, *Droit des transports*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2020, p. 457 ; C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit*., p. 58 et 61.

32 C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit*., p. 36.

33 C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit*., p. 62 à 64 ; C. WATTECAMPS, « Partie 2. Approche juridique comparative : Belgique », *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, *op. cit*., p. 46 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 12.

34 Nous rappelons et insistons sur le fait que nous écarterons du débat les prestations de vente, d'hébergement, de financement participatif, de location, etc.

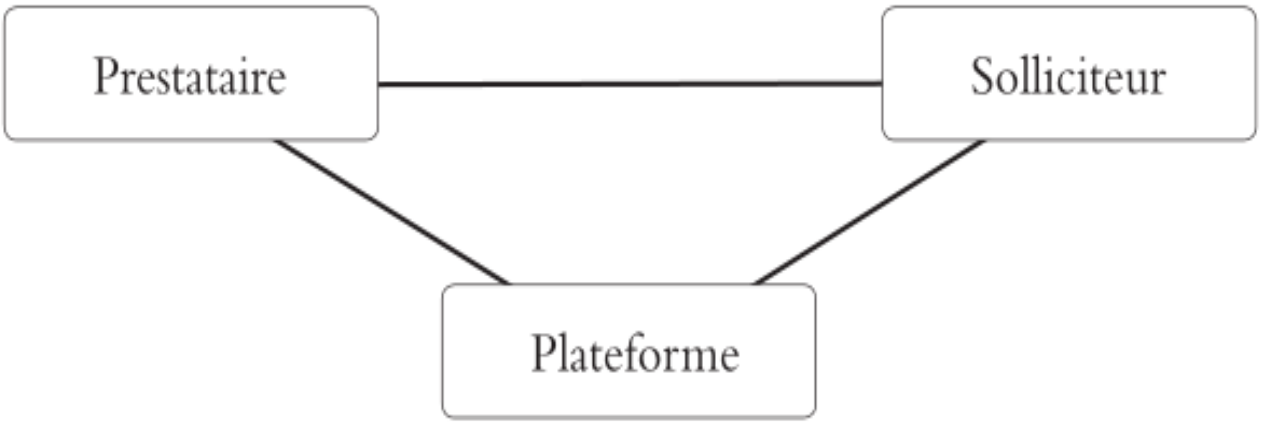
35 S'il n'y a pas de rémunération effective, la prestation de travail doit à tout le moins être exercée dans un but de lucre. Voy en ce sens C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit*., p. 63.

36 Si le lecteur désire plus d'informations à ce sujet, nous le renvoyons aux contributions de : P. SCHOUKENS, A. BARRIO et S. MONTEBOVI, « Chapter 2. Social Protection of Non-Standard Workers: The Case of Platform Work », *The Platform Economy, op. cit.,* p. 227 à 258 ; A. MECHELYNCK et J.-F. NEVEN, « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? - Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », *J.T.T.*, 2020, n° 1363-1364, part. I, p. 161 à 162.

37 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 46 ; P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Gigabits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale », *op. cit*., p. 79.

deux clientèles différentes mais interdépendantes en ce qui concerne les produits qui y sont échangés »[38]. Ces deux clients sont d'une part, le « solliciteur » de services et d'autre part, le « prestataire » de services ou le *crowdworker*[39][40].

Voici schématiquement comment s'organise la structure du travail de plateforme[41] :



Au sein de cette relation tripartite, la plateforme numérique, vu qu'elle ne produit/achète/vend rien[42], se présente comme un simple facilitateur permettant à une offre et une demande de se rencontrer[43]. Usant de son statut d'intermédiaire, la plateforme, dans la très grande majorité des cas, rejette le salariat vis-à-vis des prestataires[44], notamment en insérant des clauses spécifiques dans ses conditions générales[45]. De la sorte, les travailleurs sont amenés à travailler sous le statut d'indépendant. Dans le cadre de notre travail, nous ne traiterons que de cette relation

38 Q. CORDIER, « L'économie de plateforme : description d'un phénomène d'intermédiation », *op. cit.,* p. 10 à 11.

39 CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 140.

40 Il est également possible qu'une plateforme connecte plus que deux sortes d'utilisateurs. C'est notamment le cas de Deliveroo, où intervient également un restaurateur. Le marché est alors « multiface ». En ce sens, voy. : F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 47 ; F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, D. DUMONT, A. LAMINE et J.-B. MAISIN (dir.), Bruxelles, Éditions Larcier, 2020, p. 173.

41 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 141.

42 C. DEGRYSE, « Partie 1. Disruption technologique, désertion sociale ? », *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, *op. cit.,* p. 23.

43 Q. CORDIER, « L'économie de plateforme : description d'un phénomène d'intermédiation », *op. cit*., p. 12.

44 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 141 ; S. SILBERMAN, « Le "Crowd working" et l'économie "à la demande" », disponible sur https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_16_FR-36-39.pdf, 14 décembre 2017, p. 37.

45 M.C. URZÌ BRANCATI, A. PESOLE et E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, N*ew evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020, p. 5 ; V.M. DE STEFANO, « The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' », *op. cit*., p. 485 à 489.

plateforme/prestataire et nous n'analyserons pas celle unissant la plateforme/solliciteur ou le travailleur/solliciteur.

Cette mise en relation de l'offre et de la demande par la plateforme, appelée le *matching*[46], a comme particularité d'être réalisée par le biais d'algorithmes[47]. Cette « gestion algorithmique des ressources humaines »[48], aussi connue sous le néologisme « algoracie »[49], se base notamment sur un système d'évaluation et de cotation des prestataires par les solliciteurs[50]. De cette manière, la plateforme peut contrôler et assurer la qualité des services qu'elle met à disposition[51].

A côté de sa fonction d'appariement, la plateforme de travail facilite également la transaction (le paiement de la prestation par le solliciteur), sur laquelle elle touche généralement une commission[52].

Sous-section 2. Contextualisation et essor du crowdworking

Venues tout droit des Etats-Unis, les plateformes de travail sont apparues sur le marché européen il y a une dizaine d'années, en s'inscrivant globalement dans un contexte de numérisation (*digitalisation*) de l'économie[53] ; ce qu'on appelle encore la 4ème révolution industrielle[54]. Plus précisément, certains auteurs[55] expliquent que si le *crowdworking* a vu le jour, c'est notamment pour trois raisons contextuelles : la pression du marché sur les résultats à court-terme, la volonté de

46 Q. CORDIER, « L'économie de plateforme : description d'un phénomène d'intermédiation », *op. cit.,* p. 12.

47 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 7.

48 J. BERG *et al*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne, op. cit.,* p. 8 à 10.

49 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 55 ; J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 147.

50 P. SCHOUKENS, A. BARRIO et S. MONTEBOVI, « Chapter 2. Social Protection of Non-Standard Workers: The Case of Platform Work », *op. cit.,* p. 236.

51 P. SCHOUKENS, « (A)typical work and social security », Intervention lors de la journée d'étude organisée par le SPF Sécurité sociale dans le cadre de "Happy Independent's Year": La sécurité sociale et un marché du travail en mutation, 12 décembre 2018.

52 F. MAKELA, D. MCKEE et T. SCASSA, « INTRODUCTION: The "Sharing Economy" through the Lens of Law », *op. cit.,* p. 1.

53 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 43.
NB : Pour plus de détails concernant les impacts de la digitalisation sur le marché du travail, voy. notamment C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets,* Brussels, ETUI, 2016.

54 Centrale culturelle bruxelloise (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017.

55 J. DOKKO, M. MUMFORD et D. WHITMORE SCHANZENBACH, « Workers and the Online Gig Economy », *The Hamilton Project,* 2015. p. 3 à 4 ; V.M. DE STEFANO et A. ALOISI, *European legal framework for « digital labour platforms »*, *op. cit*., p. 8.

diminuer les coûts de la main-d'œuvre et la nécessité de faire face aux fluctuations à court terme de la demande.

Quant au caractère actuellement incontestable du phénomène, la combinaison d'autres facteurs a été propice à la croissance rapide et à l'engouement pour le travail de plateforme. J. Clesse, Q. Cordier et F. Kéfer en identifient trois principaux[56].

Premièrement, la présence d'un chômage structurel constant et le développement de politiques de flexibilité ont favorisé le déploiement de formes de travail atypiques. Deuxièmement, on constate l'existence d'une « tendance mondiale grandissante des entreprises au recentrage sur leur " cœur de métier " et à l'externalisation corrélative des fonctions périphériques. Cette tendance a d'abord atteint l'industrie et ensuite les services »[57]. Enfin, le monde numérique et les technologies ont joué un rôle prépondérant sur l'expansion de cette « nouvelle » organisation du travail. En effet, aussi bien l'utilisation de bases de données, de la géolocalisation, d'applications que l'usage de smartphones ont rendu possible la rencontre (presque) immédiate de l'offre et de la demande, clé du succès de ce phénomène[58]. Ces nouvelles technologies permettent également aux agents d'intervenir « à leur meilleure convenance »[59] et répondent ainsi favorablement à cette demande de flexibilité toujours grandissante[60].

Sous-section 3. Quelques données utiles sur les travailleurs de plateformes

Une fois de plus, le caractère hétérogène du phénomène ne facilite pas les choses : « la diversité des pratiques organisationnelles et des réalités de travail entre les plateformes numériques, parfois même au sein de ces plateformes en fonction du lieu de l'activité et des travailleurs concernés, le manque de données portant sur le fonctionnement des plateformes numériques actives en Europe et le profil de leurs travailleurs, ainsi que le caractère très dynamique du phénomène dans lequel ces plateformes et leurs conditions évoluent constamment, demeurent aujourd'hui autant de difficultés

---

56 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 139 ; F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.,* p. 45.

57 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 139

58 N. AMAR et L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, France, Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, n°2015-121R, 2016. p. 12.

59 X, « La législation sociale belge n'est pas adaptée à la "gig economy" », disponible sur https://peoplesphere.be/fr/legislation-sociale-belge-nest-adaptee-a-gig-economy/, 2 mai 2019.

60 D. PEETZ, T*he Realities and Futures of Work,* Canberra*, op. cit.,* p. 150.

auxquelles sont confrontés les chercheurs qui étudient le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques »[61].

Analysons brièvement en particulier les données d'une récente étude européenne afin d'avoir une idée globale du phénomène[62]. Cette étude, COLLEEM II (Collaborative Economy and Employment II)[63], a été réalisée en 2018 dans 16 États membres[64] auprès d'approximativement 39 000 utilisateurs. Elle nous permet d'aborder et de répondre à trois questions posées.

§1. Combien de travailleurs de plateformes ?

Il ressort qu'environ 1,4 % des personnes interrogées exercent en *crowdworking* de manière principale (c'est-à-dire qu'elles travaillent plus de 20 heures par semaine ou gagnent plus de la moitié de leur salaire en étant travailleur de plateforme), alors que « 10 % le font à côté d'autres activités de manière plus au moins intensément et régulièrement »[65]. Il est dès lors tout à fait correct de penser qu'il s'agit, à l'heure actuelle du moins, d'un phénomène relativement limité. Toutefois, le travail de plateforme continue de croître, petit à petit, de manière constante chaque année[66].

§2. Qui sont ces travailleurs de plateformes ?

Le travailleur de plateforme type est un jeune homme, ayant fait des études supérieures et ayant à sa charge une famille (des enfants). Bien que restant minoritaires, on recense depuis peu une augmentation du pourcentage de femmes *crowdworkers*[67].

§3. Pourquoi ces travailleurs choisissent-ils de se tourner vers cette organisation du travail ?

La flexibilité et la possibilité de générer un revenu (complémentaire à une autre activité), même s'il n'est pas élevé, sont évidemment des atouts pour ces jeunes travailleurs[68]. Lorsque l'on considère le

---

61 C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit*., p. 65.

62 Nous sommes bien conscients que cette étude est critiquable à plusieurs égards. Toutefois, le développement de ces critiques sortant du cadre de cet exposé, nous renvoyons à M.C. URZÌ BRANCATI, A. PESOLE et E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, N*ew evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, *op. cit*., p. 6.

63 C. URZÌ BRANCATI, A. PESOLE et E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, *ibidem*.

64 Nous remarquons que la Belgique ne fait pas partie de ces Etats membres concernés.

65 I. MANDL, *Le travail sur une plateforme: exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes?*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2019, p. 1.

66 M.C. URZÌ BRANCATI, A. PESOLE et E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, N*ew evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, *op. cit*., p. 4.

67 M.C. URZÌ BRANCATI, A. PESOLE et E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, *ibidem*, p. 20 à 24.

68 M.C. URZÌ BRANCATI, A. PESOLE et E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, *ibidem*, p. 12 ; C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit.,* p. 72 ; CNT et CCE, *Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018,* Bruxelles*,* CNT, rapport n°117, 2017, p. 63.

peu de qualifications et de compétences requises pour travailler auprès de certaines plateformes, ce type de travail peut constituer une réelle opportunité pour des travailleurs ne trouvant pas leur place sur le marché de l'emploi traditionnel[69].

[69] B. FABO, J. KARANOVIC et K. DUKOVA, « In search of an adequate European policy response to the platform economy », *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, n°23(2), p. 166 ; CNT et CCE, *Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018,* Bruxelles*,* CNT, rapport n°117, 2017, p. 63 ; S. SILBERMAN, « Le "Crowd working" et l'économie "à la demande" », disponible sur https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_16_FR-36-39.pdf, 14 décembre 2017, p. 37.

CHAPITRE 2. ENJEUX ET PROBLEMATIQUES LIES AU TRAVAIL DE PLATEFORME

Dans ce chapitre, nous expliquerons, dans la première section, en quoi la question du statut des travailleurs de plateformes soulève des interrogations en droit belge. Dans la deuxième section, nous verrons, d'une manière concise, quels sont les enjeux principaux pour les parties de la qualification en droit de leur relation de travail.

Section 1. Questionnements

Loué entre autres pour les nouvelles formes d'emplois flexibles et accessibles qu'il crée ainsi que pour les services à coûts réduits proposés, le travail de plateforme n'est pour autant pas sans soulever des questionnements et des critiques. Plusieurs controverses ont émergé principalement en droit de la concurrence, en droit fiscal, en droit de la consommation mais également en droit social[70]. Dans le cadre du présent travail, nous nous limiterons toutefois aux problématiques liées à la sécurité sociale belge.

Les questions qui se posent sont les suivantes : *quel est le statut des travailleurs de plateformes ? En quoi et pour qui ce statut peut-il être problématique ?*

La réflexion commence par ce principe d'exclusion du salariat imposé par la grande majorité des plateformes numériques. Les prestataires sont ainsi généralement considérés comme des indépendants ; ce qui constitue la base de leur modèle économique[71].

Cette qualification ne pose aucune difficulté lorsque la plateforme, sans exercer de contrôle hiérarchique sur le travailleur, s'en tient exclusivement à sa fonction d'intermédiaire entre les opérateurs[72]. Toutefois, il est des cas où la plateforme dépasse, plus ou moins largement, sa qualité de simple entremetteur, notamment « lorsque les services rendus par les contributeurs sont fortement structurés et encadrés par les gestionnaires de la plateforme, ou lorsque ces derniers

---

70 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 7 ; C. DEGRYSE, « Partie 1. Disruption technologique, désertion sociale ? », *op. cit.,* p. 29.

71 C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit*., p. 66 ; C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit.,* p. 44.

72 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit*., p. 153 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 7.

fixent les prix ou ont le pouvoir de sanctionner des contributeurs qui n'acceptent pas un travail ou qui ne donnent pas entièrement satisfaction »[73]. En bref, ce sont des cas dans lesquels une certaine forme d'autorité est exercée par la plateforme sur le prestataire[74]. C'est précisément dans ces situations-là que le statut d'indépendant est remis en question et qu'un examen de la relation unissant les deux acteurs est nécessaire[75].

Il existe en droit belge, tout comme dans la majorité des ordres juridiques[76], la possibilité de requalifier le contrat existant en un « contrat de travail lorsque dans les faits, la manière dont le travail est exécuté révèle l'existence d'une relation de travail subordonnée » [7778]. Ce mécanisme, à appliquer au cas par cas[79], permet de faire face à la pratique des *faux indépendants* [8081], à savoir des personnes réunissant toutes les caractéristiques d'un salarié mais qui exercent sous le statut d'indépendant[82].

Cependant, après avoir effectué ce test multifactoriel et avoir constaté qu'il n'était juridiquement pas possible de requalifier le contrat en contrat de travail, il est possible que subsiste un doute tant il est difficile d'établir de quel statut le travailleur relève[83]. On dit alors que ce travailleur est dans une

---

73 M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *op. cit.,* p. 21.

74 S. SILBERMAN, « Le "Crowd working" et l'économie "à la demande" », disponible sur https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_16_FR-36-39.pdf, 14 décembre 2017, p. 37.

75 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 153.
Une illustration de cet examen sera faite à propos de la plateforme Deliveroo.

76 C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit.,* p. 45.

77 Comme nous le verrons au chapitre 3, afin de déterminer s'il s'agit d'une relation de salariat ou non, c'est le critère de la subordination juridique qui est déterminant en Belgique. Le mécanisme de requalification sera également détaillé dans ce chapitre.

78 V.M. DE STEFANO, « The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' », *op. cit.,* p. 486 ; C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit.,* p. 45 ; C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit*., p. 67.

79 S. NERINCKX, « De 'Uberisering' van de arbeidsmarkt : enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie », *Rds,* 2018, n°1, p. 41.

80 Centrale culturelle bruxelloise (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017. ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 12.

81 *A contrario,* il existe le phénomène moins important des *faux salariés*, qui consiste en la création et en l'attribution d'un contrat de travail à un travailleur qui, *de facto*, est indépendant. Ceci, dans le but uniquement de bénéficier des avantages liés au statut de salarié. Ceci dépassant l'objet du présent travail, nous renvoyons le lecteur pour plus de détails à J. WILDE D'ESTMAEL et S. GILSON, « 1 - Les hypothèses du faux salariat », *La sécurité sociale des travailleurs salariés*, J.-F. NEVEN et S. GILSON (dir.), Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 41 à 54.

82 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *Aspects juridiques de l'économie collaborative*, G. RUE (dir.), Limal, Anthemis, 2017, p. 33.

83 D. DUMONT, A. LAMINE et J.-B. MAISIN (dir.), Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, *op. cit*., p. 24.

zone grise[84]*,* entre le statut de salarié et celui d'indépendant[85]. Comme l'explique le rapport annuel sur les perspectives de l'emploi de l'OCDE, « les travailleurs qui se situent dans cette zone sont généralement classés, officiellement, dans la catégorie des travailleurs indépendants, mais partagent diverses caractéristiques avec les salariés, ce qui les place généralement dans un rapport de force déséquilibré avec leur employeur/client »[86]. Se trouvent dans cette zone des prestataires indépendants juridiquement mais dépendants économiquement[87][88], qui se voient ainsi menacés par une précarisation de leur situation[89].

L'insécurité et l'incertitude par rapport à leur statut sont alarmantes et suscitent plusieurs réflexions, comme nous le verrons par la suite, quant à l'avenir du droit social.

Section 2. Enjeux

Quels sont les enjeux de la qualification du statut juridique du travailleur de plateforme ? Pourquoi cette question est-elle au centre de nombreux débats ?

Cette problématique est, du point de vue du travailleur, avant tout une question de protection sociale. Le fait que le travailleur soit*, in fine*, considéré comme étant un indépendant, l'empêche de bénéficier, dans le cadre de cette activité de plateforme, des protections légales exclusivement prévues pour les salariés. Cela a d'importantes conséquences non seulement du point de vue de l'application ou non du droit du travail, mais également eu égard à l'étendue des couvertures prévues par le droit de la sécurité sociale. En effet, être indépendant offre des protections et des garanties beaucoup plus limitées que celles attachées au statut d'employé. Par exemple, les risques contre les accidents de travail et de chômage ne sont pas protégés par le régime des travailleurs indépendants[90].

---

84 F. KÉFER, « Quelle protection sociale pour le travailleur du numérique ? », disponible sur https://www.eclosio.ong/, X décembre 2018 ; P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Gigabits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale »*, op. cit.,* p. 79 et 83 ; L. RATTI, « On the rationales and pitfalls behind grey zones: is it right to overcome labour law's great dichotomy? », disponible sur https://www.news.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2019-02/ratti_-_on_the_rationales_behind_grey_zones_.pdf, *s.d.*, consulté le 28 juin 2020.

85 J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 185.

86 OECD*, Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019: L'avenir du travail,* Paris, OECD Publishing, 2019, p. 228.

87 Nous aborderons et expliquerons ces termes dans le chapitre 3.

88 J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit.,* p.185.

89 S. GILSON, « Le critère de la dépendance économique et la notion de subordination : l'exemple de l'économie collaborative », *B.J.S.,* 2017, n°585, p. 10.

90 A. MECHELYNCK et J.-F. NEVEN, « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? - Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », *op. cit*., p. 165.

Du point de vue de la plateforme, refuser d'engager les travailleurs sous contrat de travail n'est pas anodin. Ne pas être considéré comme un employeur est nettement plus rentable pour la plateforme[91]. De plus, ce choix permet d'échapper à de nombreuses responsabilités, obligations légales et conventions collectives de travail[92]. Ayant souvent basé leur modèle économique sur ce raisonnement[93], une requalification en contrat de travail pourrait entrainer la faillite ou l'émigration de plusieurs plateformes numériques.

91 D. PEETZ, *The Realities and Futures of Work, op. cit.,* p. 109 ; S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 45.

92 Pour plus de détails, voy. M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?, op. cit*., p. *436.*

93 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 45.

CHAPITRE 3. L'ASSUJETTISSEMENT A LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

Dans ce troisième chapitre, nous rappellerons, dans la première section, les rudiments de l'assujettissement à la sécurité sociale belge et nous expliquerons la fragmentation de celle-ci. La seconde section sera consacrée à l'analyse théorique de l'opération de (re)qualification d'une relation de travail en droit belge. Nous parlerons ainsi du principe de base de la qualification des parties, des outils mis en place par la loi-programme (I) du 27 décembre 2006[94] (dénommée ci-après « loi-programme (I) de 2006 » ou « loi relative à la nature des relations de travail ») et de la mise en œuvre de ces outils par le juge et par la Commission administrative de règlement de la relation de travail (dénommée ci-après « Commission »). Nous insistons sur le caractère général et non exhaustif de nos éclaircissements, le but étant principalement de donner au lecteur une base théorique globale lui permettant de comprendre le reste du chapitre. Nous illustrerons, dans la troisième section, les éléments théoriques d'une part, pour les travailleurs de plateformes en général et d'autre part, pour les travailleurs prestant par l'intermédiaire de Deliveroo. La quatrième section détaillera le régime d'exception d'assujettissement à la sécurité sociale mis en place par deux récentes lois. Une conclusion quant à l'assujettissement des travailleurs de plateformes à la sécurité sociale belge terminera ce chapitre.

Section 1. Rappels fondamentaux de la sécurité sociale belge

Sous-section 1. Division du système de sécurité sociale

Tout d'abord, rappelons qu'à partir du moment où l'on exerce une activité professionnelle en Belgique, il faut être assujetti à la sécurité sociale[95]. *A contrario*, « la perception de revenus qui n'auraient aucune source professionnelle et qui ne seraient pas liés à une activité professionnelle n'impliquera pas un assujettissement à la sécurité sociale »[96].

Se pose ensuite la question de savoir à quel régime on est assujetti. La Belgique fragmente la sécurité sociale en trois. De manière simplifiée (sans prendre en compte les exceptions, extensions

94 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.,* 28 décembre 2006.

95 S. GILSON, « Quelques considérations relatives à Deliveroo, à Smart, et à la dépendance économique des travailleurs de l'économie collaborative », *B.J.S.*, 2018, n°599, p. 6.

96 S. GILSON, « Panorama de l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », *Subordination et parasubordination - La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail,* S. GILSON (dir.), Limal, Anthemis, 2017, p. 14.

et limitations), nous avons le régime des travailleurs salariés qui compte parmi ses assujettis les travailleurs salariés et les apprentis[97] et le régime des travailleurs indépendants, qui inclut toutes les autres personnes pratiquant une activité professionnelle[98] et ce, sans être partie à un contrat de travail[99]. A côté de ces deux régimes, il existe également le régime des travailleurs statutaires. Ce régime ne présentant aucun intérêt pour cette étude, il sera uniquement cité pour mémoire et ne sera pas pris en compte dans notre analyse.

Afin de distinguer les deux régimes qui nous préoccupent, rappelons deux autres notions. Le contrat d'entreprise, selon l'article 1710 du Code Civil, est « un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles ». Quant au contrat de travail, les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978[100] le définissent par la réunion de trois éléments caractéristiques : un travail, rémunéré et exercé sous l'autorité d'un employeur[101]. C'est donc cette dernière qualité qui fait la *summa divisio* entre les deux régimes et *a fortiori* entre un contrat de travail et un contrat d'entreprise : l'existence ou le défaut d'un lien de subordination (c'est-à-dire travailler ou non sous l'*autorité* d'un employeur)[102].

Sous-section 2. Subordination juridique et dépendance économique

La notion d*'autorité* est devenue de plus en plus difficile à délimiter[103] et peut prendre plusieurs variantes[104]. En effet, il n'est pas requis que l'autorité soit exercée *de facto* : l'exercice de l'autorité doit simplement être possible[105]. De plus, l'autorité peut s'en tenir à n'être qu'occasionnelle, sans être permanente[106]. Enfin, que l'autorité soit directe ou indirecte n'a pas d'importance, de sorte

97 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 30.

98 Pour que l'activité de l'indépendant soit considérée comme professionnelle, il doit s'agir d'une activité habituelle exercée dans un but de lucre. Pour plus de détails à ce propos, voy. notamment T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?, op. cit.,* p. 182 à 184.

99 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 30.

100 Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.,* 22 août 1978, art. 2 et 3.

101 W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social-Droit du travail*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2019-2020, p. 712.

102 C. VAN OLMEN et N. SIMON, « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *Chron. D.S.* 2016, n°7, p. 274.

103 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 32.

104 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 135.

105 T. DOUILLET *et al, ibidem*, p. 135 ; S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 32.

106 S. GILSON, « Panorama de l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », *op. cit.,* p. 44.

qu'elle « ne doit pas nécessairement émaner immédiatement de l'employeur, l'autorité pouvant également émaner d'un tiers agissant au nom et pour le compte de l'employeur »[107].

De cette autorité découle le lien de subordination *juridique* et qui, comme nous l'avons précisé, permet de différencier le contrat de travail du contrat d'entreprise[108]. La subordination *juridique* donne à l'employeur un pouvoir de surveillance et de direction sur son travailleur ; ce qui lui permet respectivement de donner des ordres et de vérifier si ses ordres sont exécutés[109]. Corrélativement, cela fait peser sur l'employé une obligation d'obéissance aux ordres de son employeur[110].

On distingue cette subordination *juridique* de *la subordination* ou *dépendance économique,* qui peut être définie comme étant « la dépendance matérielle d'une personne qui exerce le travail à l'égard de la personne qui le lui fournit. Elle implique nécessairement des directives données au travailleur pour l'exercice d'un travail déterminé, ainsi qu'un contrôle de la bonne exécution de ces directives »[111].

Dans l'état actuel des choses, la seule existence d'une quelconque dépendance économique ne suffit pas pour qualifier le contrat de contrat de travail[112]. En effet, la jurisprudence a toujours exclu le critère de dépendance économique de la définition du lien de subordination de travail[113]. Par contre, le législateur a tout de même introduit ce critère à divers endroits[114], notamment dans le cadre des critères spécifiques et de la présomption du contrat de travail prévus respectivement aux articles 334 et 337/2 de la loi-programme (I) de 2006 (*cf. infra*).

---

107 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit.,* p. 135.

108 T. DOUILLET *et al, ibidem*, p. 135.

109 S. GILSON, « Panorama de l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », *op. cit.,* p. 17.

110 M. JAMOULLE, « Seize leçons sur le droit du travail », *Fac. dr. Liège*, 1994, p. 112 ; C.trav. Liège, div. Namur (13ème ch.), 28 octobre 2003, R.G. n°720202, disponible sur www.juridat.be.

111 C. trav. Bruxelles (8ème ch.), 17 septembre 2008, R.G. n° 44.858, disponible sur www.juridat.be.

112 S. GILSON, « Panorama de l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », *op. cit.,* p. 67.

113 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 136.

114 J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit.,* p. 198 ; S. GILSON, « Le critère de la dépendance économique et la notion de subordination : l'exemple de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 8 ; C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des indépendants : aux frontières de la fausse indépendance*, Waterloo, Wolters Kluwers, 2015, p. 148.

Section 2. La qualification d'une relation de travail : aspects théoriques

Sous-section 1. Primauté de la qualification conventionnelle

Pour déterminer la nature salariée ou indépendante du contrat les unissant, il faut partir de la volonté des parties[115]. Cette primauté de la qualification conventionnelle est consacrée par l'article 331 de la loi-programme (I) 2006. Ainsi, les parties peuvent s'accorder librement sur la conclusion d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestation de services[116], toutefois « sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives »[117].

Il est néanmoins possible de remettre en cause la qualification des parties : lorsqu'il existe des éléments qui sont incompatibles avec elle ou lorsque les présomptions légales, énoncées ci-après, ne concordent pas avec le choix des parties et ne sont pas renversées[118]. Dans ces cas, « la priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties »[119].

Sous-section 2. Critères et présomptions de la loi-programme (I) de 2006

La loi met en place plusieurs outils qui permettent d'une part, de parvenir à qualifier juridiquement correctement une relation de travail et d'autre part, de vérifier, en cas de contestation, la réalité de l'indépendance prétendue par les parties, qui pourrait éventuellement amener à une requalification[120].

§1. Critères généraux

Tout d'abord, l'article 333 de la loi relative à la nature des relations de travail énonce quatre critères généraux permettant de déterminer la nature d'une relation de travail :

---

115 C. VAN OLMEN et N. SIMON, « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *op. cit.,* p. 274.

116 PWC Legal, « Gig economy Employment status », disponible sur https://www.pwclegal.be/en/FY20/gig-economy-june-2020.pdf**,** X juin 2020, p. 6.

117 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 331.

118 CNT et CCE, *Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, op. cit.,* p. 77 à 78.

119 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 331.

120 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 156 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 12 ; M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? »*, op. cit.,* p. 438.

- la volonté des parties, telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant qu'elle soit exécutée en concordance avec la nature de la relation,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Cet article énonce également des critères dits *neutres*[121], à savoir : l'intitulé de la convention, l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale, l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises, l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. et la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale[122]. Ces critères n'ont aucune influence dans la détermination de la nature de la relation de travail.

§2. Critères spécifiques

Ensuite, « le Roi peut établir une liste de critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, à une ou plusieurs professions, à une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles »[123]. Comme le précise l'article 334, §2 de la loi-programme (I) de 2006, « cette liste de critères spécifiques peut comporter notamment des éléments d'ordres socio-économique et juridique suivant :

- la responsabilité et le pouvoir de décision sur les moyens financiers afin de maintenir la rentabilité de l'entreprise,
- la garantie de paiement périodique d'une rémunération,
- l'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre et la participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise,
- la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer,
- se présenter comme une entreprise à l'égard du cocontractant et des tiers,
- travailler dans ses propres locaux et/ou avec du matériel propre »[124].

---

121 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit.,* p. 159.
Il existe également des critères neutres jurisprudentiels, voy. à ce propos C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des indépendants : aux frontières de la fausse indépendance*, *op. cit.*, p. 108 à 146.

122 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 333 §3.

123 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 334 §1.

124 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 334 §2.

Ces critères spécifiques sont complémentaires et ne peuvent donc contrevenir aux critères généraux[125]. Ils doivent être établis par arrêté royal[126]. Remarquons toutefois que jusqu'à présent, le Roi n'a pas encore mis en œuvre cette compétence[127].

§3. Présomptions

Il existe également un système de présomptions d'existence ou de défaut du lien de subordination, et donc d'autorité, prévu au chapitre V/I de la loi-programme (I) de 2006. Ces présomptions sont applicables uniquement dans certains secteurs et activités, dans lesquels un nombre plus important de *faux indépendants* est constaté[128]. Ces secteurs sont ceux de la construction, de la surveillance, du transport, du nettoyage, de l'agriculture et de l'horticulture[129].

L'article 337/2 de la loi-programme (I) de 2006 énonce neuf critères pertinents. Si, à l'issue de l'analyse de la relation de travail en question, moins de la moitié des critères est remplie, un contrat d'entreprise est présumé exister. Par contre, si au moins 5 critères sont remplis, il y a alors une présomption de contrat de travail unissant les deux parties. Notons qu'il s'agit de présomptions réfragables, renversables par toutes voies de droit[130].

La loi prévoit également que le Roi puisse prendre « des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'Il détermine, et qui remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1er [neuf critères]. Ces critères doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec une dépendance socio-économique ou une subordination juridique »[131]. Le Roi a déjà usé de cette compétence et pris six arrêtés royaux[132] pour ajuster certains critères afin qu'ils soient plus en adéquation avec les réalités existantes dans ces secteurs en question[133].

---

125 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 334 §2.

126 Pour plus de détails quant à cette procédure, voy. T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p.155 à 156.

127 T. DOUILLET, *ibidem*, p. 156.

128 CNT et CCE, *Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, op. cit.,* p. 77.

129 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 337/1 ; SPF, « Nature de la relation de travail : travail salarié ou travail indépendant ? », disponible sur https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/conclusion-du-contrat-de-travail/elements-constitutifs-du-contrat-de-0#toc_heading_4, *s.d.*, consulté le 10 juillet 2020.

130 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 337/2 ; T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. *158.*

131 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 337/2.

132 Concernant les travaux immobiliers (construction), voy. l'arrêté royal du 7 juin 2013 concernant certains travaux immobiliers, *M.B.,* 25 juin 2013 ; concernant le secteur de la surveillance et/ou de services de garde, voy. l'arrêté royal du 29 avril 2013 concernant les agents de gardiennage*, M.B.,* 14 mai 2013 ; concernant le transport de

Nous mentionnons, à titre informatif, l'existence d'une présomption de contrat de travail au bénéfice des étudiants consacrée par l'article 121 de loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail[134].

Sous-section 3. Mise en œuvre par le juge et éventuelle requalification judiciaire [135]

En cas de suspicion de présence de *faux indépendants* (ou de faux salariés[136]), les juridictions de travail peuvent être saisies afin de clarifier la qualification du contrat[137]. Comme nous l'avons vu, la qualification des parties n'est pas décisive[138] et le juge peut tout à fait, en cas de contestation[139], requalifier la convention[140] s'il considère qu'il existe ou n'existe pas un lien de subordination entre les parties[141]. C'est uniquement la situation réelle qui peut dévoiler l'existence d'un lien de subordination, à l'exclusion de mécanismes juridiques conventionnels[142]. Pour ce faire, « il n'est pas suffisant qu'il [le juge] constate que la qualification que le demandeur souhaite voir appliquer est plausible, il devra, en outre, constater que la qualification choisie par les parties est inconciliable avec l'exécution qu'elles ont donnée à leur convention »[143]. Pour en arriver à de telles conclusions,

---

choses et/ou de personnes pour le compte de tiers, voy. l'arrêté royal du 29 octobre 2013 concernant les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs, l'arrêté royal du 29 octobre concernant les autobus et autocars et l'arrêté royal du 29 octobre concernant le transport routier et la logistique pour compte de tiers, *M.B.*, 26 novembre 2013 ; concernant toutes les activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour l'agriculture et pour les entreprises horticoles, voy. l' arrêté royal du 20 juin 2013 concernant l'agriculture et les entreprises horticoles, *M.B.,* 28 juin 2013 ; concernant toutes les activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, voy. l'article 337/1, §1, 4° de la loi des relations de travail.

133 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 159.

134 Pour la description de cette présomption, nous renvoyons à l'ouvrage de J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit*., p. 166 à 168.

135 Pour une analyse détaillée des conséquences d'une requalification judiciaire, nous renvoyons à C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des indépendants : aux frontières de la fausse indépendance*, *op. cit.*, p. 395 à 426.

136 Nous renvoyons à la note de bas de page n°80.

137 S. GILSON, « Panorama de l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », *op. cit.* p. 48.

138 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 33 ; J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit*., p. 193.

139 J. WILDE D'ESTMAEL et S. GILSON, « 1 - Les hypothèses du faux salariat », *op. cit*. p. 45.

140 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 322 ; B.-H.VINCENT, et M. FORET, « 17. - L'avenir du contrat de travail, regards croisés d'un avocat et d'une magistrate », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, *op. cit*., p. 649.

141 Cass. (1ère ch.), 6 décembre 2007, R.G. n° C.06.0092N, *Pas.,* 2007, n°619, p. 2238 à 2243 ; Cass. (3ème ch.), 14 janvier 2008, R.G. n° S.07.0030M, *Pas*, 2008, n°24, p. 96 à 100 ; Cass. (1ère ch.), 15 février 2008, R.G. n° C.06.0184.F, *Pas.,* 2008/02, n°115, p. 454 à 456 ; Cass. (3ème ch.), 25 mai 2009, *J.T.*, 2010, p. 28 ; Cass. (3ème ch.), 10 octobre 2011, *J.T.T.*, p. 21, cités de B.-H.VINCENT, et M. FORET, « 17. - L'avenir du contrat de travail, regards croisés d'un avocat et d'une magistrate », *op. cit*., p. 649.

142 B.-H.VINCENT, et M. FORET, « 17. - L'avenir du contrat de travail, regards croisés d'un avocat et d'une magistrate », *op. cit*., p. 651.

143 L. DEAR, « Le lien de subordination : état de la question - La place de la dépendance économique »,

le magistrat se base d'une part, sur des éléments factuels[144] et d'autre part, sur les présomptions et les différents types de critères de la loi-programme (I) de 2006[145]. Celui-ci bénéfice d'un pouvoir d'appréciation souverain[146], de sorte que, pour asseoir sa décision, il n'est pas nécessaire qu'il vérifie que la totalité des critères soient remplis. Le magistrat « apprécie, en fonction des éléments qui lui sont régulièrement soumis, la valeur relative des indications résultant de la mise en œuvre des critères »[147]. De plus, les cours et tribunaux ne sont pas liés par les décisions de la Commission[148], abordée dans la prochaine sous-section.

Sous-section 4. Commission administrative de règlement de la relation de travail et éventuelle requalification administrative[149]

Il existe aussi une autre voie, non contentieuse[150], qui permet d'endiguer le phénomène *des faux indépendants* (ou faux salariés), prévue à l'article 329 de la loi relative à la nature des relations de travail. Cette procédure, appelée le *ruling social*, consiste à permettre aux « personnes qui sont parties à une relation de travail de demander à la Commission de se prononcer sur la nature de la relation de travail. En cas d'incertitude quant au statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant, l'initiative de demander l'avis de la Commission peut être prise par chacune des parties à la relation de travail, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de celle-ci »[151]. Le but de la Commission est d'intervenir

---

Subordination et parasubordination - La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail, op. cit., p. 55 ; F. KEFER, « Les salariés impliqués dans les organes de direction d'une société commerciale », *JTT*, 2009, n° 28, p. 438.

144 CNT et CCE, *Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, op. cit.,* p. 77.

145 Voy. *supra*.

146 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit., p. 160* ; Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 339.

147 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit., p. 160.*

148 M. VERWILGHEN, « La Commission de ruling social », *Subordination et parasubordination - La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail, op. cit.,* p. 163 ; C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des indépendants : aux frontières de la fausse indépendance*, *op. cit.*, p. 72.

149 Pour une analyse détaillée du fonctionnement de la Commission administrative, nous renvoyons à la contribution M. VERWILGHEN, « La Commission de ruling social », *op. cit.,* p. 141 à 166.
Pour une analyse détaillée des conséquences d'une requalification administrative, nous renvoyons à l'ouvrage de C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des indépendants : aux frontières de la fausse indépendance*, *op. cit.*, p. 395 à 396.

150 J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit*., p. 187.

151 CNT et CCE, *Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, op. cit.,* p. 78.

préventivement[152] afin d'améliorer la sécurité juridique des parties à une relation de travail[153]. Néanmoins, tel qu'indiqué à l'article 338, §4 de la loi précitée, les décisions de la Commission ne lient que les institutions qui sont représentées en son sein (c'est-à-dire l'INASTI, l'ONSS et les CASTI) et les caisses d'assurances sociales[154].

Section 3. Qualification d'une relation de travail : illustrations au sein de l'économie de plateforme

Sous-section 1. Des travailleurs de plateformes en général

Nous partons du principe que les prestations des *crowdworkers* en Belgique ont un caractère professionnel ; ce qui implique donc leur assujettissement obligatoire à la sécurité sociale belge[155].

Par nature, tous les travailleurs de plateformes ne peuvent être rangés dans un régime défini, que ce soit le régime de la sécurité sociale des salariés ou le régime des indépendants[156]. En théorie et si l'on suit le raisonnement de la majorité des plateformes, celles-ci n'ont pour vocation que de jouer le rôle d'intermédiaire entre le solliciteur et le prestataire. Par conséquent, les plateformes refusent d'être considérées comme étant des employeurs et présentent aux travailleurs cette qualification contractuelle d'indépendant comme étant « à prendre ou à laisser »[157]. Nous savons toutefois que certaines plateformes, de par leur activité, outrepassent cette fonction de simple agent intermédiaire et exercent une autorité sur le prestataire. Dans ces cas, la question d'une requalification du contrat d'entreprise en un contrat de travail (*la pratique des faux indépendants*) est soulevée[158]. Nous nous rattachons ici à la position de T. Douillet *et al.* et considérons que ce raisonnement n'est envisageable que pour les plateformes « sans lesquelles le service proposé n'existerait pas, c'est-à-dire celles dont les prestataires particuliers ont besoin pour réaliser des prestations, et dont les utilisateurs ont besoin s'ils entendent profiter du type de services proposés sur la plateforme »[159].

---

152 M. VERWILGHEN, « La Commission de ruling social », *op. cit.,* p. 146.

153 S. NERINCKX, « Coursier DELIVEROO : salarié ou indépendant ? », *Expat News,* 2018, n°5, p. 4 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 14.

154 M. VERWILGHEN, « La Commission de ruling social », *op. cit.,* p. 161 à 162 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 14.

155 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 40.

156 S. GILSON *et al, ibidem*, p. 40.

157 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit.,* p. 143.

158 Très peu de plateformes de travail emploient des prestataires sous un contrat de travail. Dès lors, nous n'analyserons pas la situation de requalification d'un contrat de travail en un contrat d'entreprise.

159 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 141 à 142.

Ainsi, un examen au cas par cas et *in concreto*[160] devra être effectué auprès de chaque plateforme afin de déterminer l'implication de celle-ci vis-à-vis des prestataires[161], notamment dans la relation solliciteur/prestataire[162]. Cette analyse se fera sur la base des trois critères généraux (autres que le critère de la qualification conventionnelle des parties) et des présomptions prévus par la loi-programme (I) de 2006 développés *supra*.

§1. Critères généraux

- La liberté d'organiser son temps de travail

Pour apprécier ce critère, il faut se demander, par exemple, si le travailleur s'est vu imposer un horaire précis contraignant ou s'il doit fournir une justification en cas d'absence[163]. Ainsi, le fait pour le travailleur d'avoir la faculté d'organiser son horaire en fonction de ses propres disponibilités ou de pouvoir prendre ses vacances quand il le désire permet d'établir un indice d'indépendance[164].

Cette liberté semble être admise pour les travailleurs de plateformes[165] puisqu'ils restent libres dans la détermination de leurs horaires[166]. Cela se traduit notamment par la liberté du prestataire de se connecter à la plateforme quand il le souhaite (dans le but d'accepter et d'effectuer un service) et de déterminer le temps qu'il souhaite accorder au travail de plateforme ou par la « prise de vacances » au moment où il le veut[167].

- La liberté d'organiser son travail

La question ici est de savoir si le travailleur est libre d'exécuter son travail de la manière et avec les moyens qu'il souhaite[168]. Il y a une indication d'indépendance lorsque le travailleur peut déterminer lui-même son barème de rémunération et sélectionner ses clients[169].

Contrairement au premier critère, il n'est pas certain ici que les travailleurs de plateformes bénéficient d'une liberté d'organisation du travail. En effet, dans la majorité des cas, c'est la plateforme elle-même qui fixe les tarifs et qui, *via* des algorithmes, choisit le client (solliciteur)

---

160 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 40.

161 S. GILSON, « Quelques considérations relatives à Deliveroo, à Smart, et à la dépendance économique des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 6.

162 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 46.

163 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit*., p. 145.

164 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 46.

165 Toutefois, une conclusion différente pourrait être prise si l'examen de ce critère se focalisait sur la période de connexion et de disponibilité du travail. Voy. en ce sens T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 146.

166 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 12.

167 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 146.

168 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 150.

169 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 46.

pour le prestataire[170]. Tout dépendra « de l'ampleur de l'ingérence des plateformes dans la définition des finalités et des modalités du travail à fournir : en empruntant un tel itinéraire, […], en respectant tel code de conduite ou de tenue vestimentaire, en utilisant tel matériel, etc. »[171].

- L'absence de contrôle hiérarchique

Le contrôle existe aussi bien dans un contrat de travail que dans un contrat d'entreprise. Il permet avant tout de s'assurer que « le travail réalisé est conforme aux directives données par le cocontractant »[172]. Toutefois, le contrôle hiérarchique caractérise le lien de subordination et n'est donc présent que dans le contrat de travail[173]. L'opportunité de sanctionner et d'exercer un suivi géographique sur le travailleur peut être une indication de l'existence d'un tel contrôle hiérarchique[174].

En ce qui concerne les prestations de travail, les plateformes ont mis en place un système de cotation des travailleurs par les solliciteurs. De la sorte, elles récoltent des données concernant les prestataires, sur base desquelles elles pourront s'appuyer pour leur infliger une sanction si leurs cotations ne sont pas suffisantes[175]. Dans ce cas, il est possible que le travailleur voie sa visibilité au sein de la plateforme amoindrie ou même trouve son compte exclu de la plateforme[176]. Si le système d'évaluation mis en place par la plateforme ne peut être *en soi* indicateur de contrôle hiérarchique, les sanctions qui en découlent peuvent par contre être un sérieux indice de subordination du travailleur[177].

Ensuite, le suivi géolocalisé peut, en fonction de la plateforme, être un indice d'exercice de contrôle hiérarchique[178]. En effet, « la jurisprudence tend à distinguer l'objectif poursuivi par le suivi géolocalisé pour déterminer s'il s'agit ou non de l'exercice d'un contrôle hiérarchique. Si la géolocalisation fait partie intégrante du fonctionnement de la plateforme, celle-ci n'est pas constitutive d'un quelconque pouvoir hiérarchique. Il en va autrement lorsque la géolocalisation

---

170 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 12 ; S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 46.

171 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 151.

172 Cass. (3ème ch.), 22 mai 2006, *Pas.*, 2006, p. 1174.

173 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit*., p. 152.

174 T. DOUILLET *et al., ibidem*, p. 152 ; S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 47.

175 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 153.

176 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 47.

177 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 153 à 154 ; S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 47 à 49.

178 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 16.

n'est pas indispensable et constitue un simple service offert au client pour suivre en temps réel sa commande »[179].

§2. Présomptions

Nous avons vu que le système de présomptions concernant la nature de la relation de travail, prévu au chapitre V/1 de la loi-programme (I) de 2006, est applicable à certains secteurs considérés « à risque »[180].

Force est de constater que l'économie de plateforme s'est ancrée dans un de ces secteurs, à savoir le secteur du transport (et pourrait s'ancrer dans les secteurs du nettoyage et du gardiennage)[181]. Ainsi, une analyse des neuf critères prévus à l'article 337/2 de la loi-programme (I) de 2006 et de ceux prévus dans les arrêtés royaux[182] est donc indispensable. Une présomption de relation salariée est établie s'il apparaît que plus de la moitié des critères est remplie. Toutefois, cette présomption peut être renversée par toute voie de droit par la plateforme[183].

On remarque que la notion « d'entreprise » est présente dans cinq des neufs critères prévus à l'article 337/2 §1 de la loi relative à la nature de relation de travail[184]. Nous tenons à souligner l'incidence que peut avoir la signification donnée à cette notion sur le taux de critères remplis. Pourtant et étonnement, le législateur n'a pas pris le soin de définir le terme[185]. Certains arrêtés royaux précisent occasionnellement ce que le concept « d'entreprise » vise exactement. Si ce n'est pas le cas, le fait qu'on désigne par « l'entreprise » le donneur d'ordre (c'est-à-dire la plateforme) ou bien l'exécutant (c'est-à-dire le travailleur) *peut* aboutir à des résultats différents[186]. Cette question n'est jusqu'à présent pas tranchée par la doctrine[187].

---

179 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 16.

180 J.-L. VANNIEUWENHUYSE, « Lutte contre les faux indépendants et les faux salariés : avis du C.N.T. », *B.J.S.*, 2012, n°481, p. 1.

181 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit*., p. 159.

182 *Cf.* p. 26 et 27 du présent travail.

183 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 160.

184 T. DOUILLET *et al., ibidem,* p. 163.

185 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit., p. 170.*

186 KÉFER et CORDIER analysent la question d'Uber selon les deux interprétations et aboutissent à deux résultats opposés. Pour plus de détails, nous renvoyons à l'étude de F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit*., p. 69 à 72.

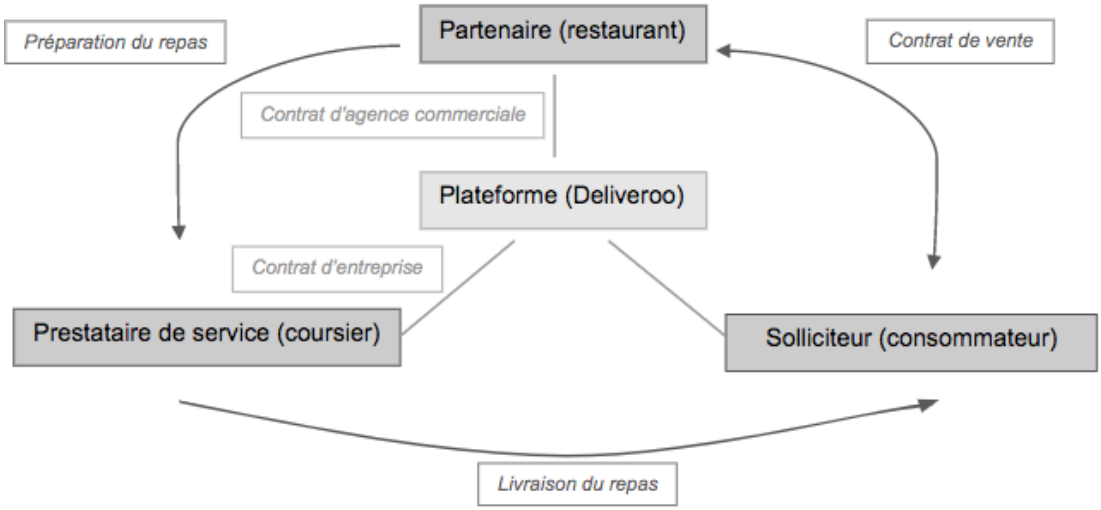
187 F. KÉFER et Q. CORDIER, *ibidem*, p. 69.

Sous-section 2. Analyse du statut des travailleurs Deliveroo

§1. Généralités et description de la plateforme

Créée au Royaume-Uni en 2013[188] et devenue une multinationale entre-temps, Deliveroo a fait son entrée en Belgique en 2015 et est considérée actuellement comme étant la plateforme de livraison de repas par excellence du pays. La plateforme permet de mettre en relation trois acteurs[189] : un solliciteur (le consommateur), un prestataire (le coursier) et un restaurant. Divers restaurateurs « affiliés »[190] proposent leurs plats sur le site Internet ou sur l'application de la plateforme. Lorsqu'une commande est effectuée par le consommateur, la plateforme charge le prestataire de se rendre à vélo au restaurant afin de prendre le repas pour ensuite l'apporter à l'endroit où le consommateur l'a ordonné[191].

C'est la plateforme elle-même qui règle ces différentes relations, toutes indépendantes entre elles[192]. Les opérateurs économiques n'ont pas la faculté de « communiquer entre eux directement »[193] et sont obligés de passer par la plateforme. Voici schématiquement[194] le fonctionnement de la plateforme Deliveroo :



188 Deliveroo, « À propos de Deliveroo », disponible sur https://deliveroo.be/fr/about-us, *s.d.*, consulté le 22 juillet 2020.

189 NB : pour rappel, il s'agit alors d'une plateforme « multiface ».
F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 47 ; F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 173.

190 Q. CORDIER, « La commission dite de *ruling* social et la livraison de repas à vélo », *J.L.M.B.*, 2018, n°18, p. 865 à 869.

191 M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit.,* p. 440.

192 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 175.

193 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, *ibidem*, p. 175.

194 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, *ibidem*, p. 175.

Relevons donc une particularité de la plateforme : « sans sa technique de facilitation de la mise en relation des parties, le service n'existerait pas ou serait trop onéreux à mettre en place à une échelle individuelle »[195].

Jusqu'il y a un peu plus de deux ans, seule une minorité des coursiers exerçait sous le statut d'indépendant[196]. La majorité[197] se trouvait dans une relation de contrat de travail avec SMart[198]. Cette entreprise réalisait de la sorte du « portage salarial »[199], dès lors qu'elle employait des travailleurs, initialement indépendants, pour les mettre ensuite à disposition de Deliveroo[200]. Par conséquent, cette situation permettait entre autres aux prestataires de bénéficier d'une couverture sociale avantageuse[201]. Toutefois, l'entreprise SMart, bien que considérée comme étant l'employeur, n'exerçait *in concreto* aucune autorité sur le travailleur. Par conséquent, il existait un risque que la pratique soit considérée comme mettant en scène de faux salariés[202]. D'autre part, Deliveroo craignait d'être liée aux coursiers par un contrat de travail du fait de l'application de l'article 31, §3[203] de la loi du 24 juillet 1987[204]. De plus, il y avait un désir pour Deliveroo de coordonner les statuts (des prestataires) dans les pays où la plateforme était présente[205].

---

195 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, *ibidem*, p. 175.

196 M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit.,* p. 440.

197 B.-H.VINCENT, et M. FORET, « 17. - L'avenir du contrat de travail, regards croisés d'un avocat et d'une magistrate », *op. cit*., p. 647 ; M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit.,* p. 440.

198 La Société Mutuelle pour Artistes.

199 S. GILSON, « Quelques considérations relatives à Deliveroo, à Smart, et à la dépendance économique des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 6.
Pour plus de détails quant à son fonctionnement, nous renvoyons le lecteur à la contribution de J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », p. 155.

200 S. GILSON, « Quelques considérations relatives à Deliveroo, à Smart, et à la dépendance économique des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 6.

201 M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit.,* p. 441.

202 S. GILSON, « Quelques considérations relatives à Deliveroo, à Smart, et à la dépendance économique des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 6.

203 Cet article dispose que :
« § 1. Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres Ier et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.
[…]
§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1er, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.
[...] ».

204 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit., p. 156.*

205 Q. CORDIER, « La commission dite de *ruling* social et la livraison de repas à vélo », *op. cit.*, p. 865 à 869.

C'est pourquoi, le 1er février 2018, Deliveroo a rompu son pacte avec SMart. Depuis lors, le coursier Deliveroo travaille soit en tant qu'indépendant, soit en tant que *peer-to-peer*[206]. On remarque une fois de plus cette exclusion du salariat par la plateforme. Un autre changement fondamental est que le prestataire est payé à la course (et non plus à l'heure)[207]. Outre cela, Deliveroo a également été reconnue en tant que plateforme agréée[208].

Ces changements d'organisation et de fonctionnement n'ont pas été bien reçus par les coursiers de la plateforme. Tout d'abord, des grèves et actions des coursiers Deliveroo – sous le pseudo #Slaveroo - ont été organisées à plusieurs endroits du pays en réaction à la suppression du statut de salarié (SMart)[209].

§2. Décisions de la Commission

Dans la foulée, ce même mécontentement a poussé deux travailleurs de la plateforme à saisir la Commission. Ces deux coursiers étaient des employés du système SMart tout récemment supprimé, et se sont vu proposer (imposer) de devenir des travailleurs indépendants s'ils voulaient continuer leur collaboration avec Deliveroo. En saisissant la Commission, les coursiers souhaitaient que celle-ci statue et reconnaisse un caractère salarié à la proposition de collaboration de travail avec Deliveroo[210]. La Commission a rendu deux décisions, le 23 février 2018[211] et le 9 mars 2018[212], allant dans le même sens : la relation de travail entre les coursiers et Deliveroo, en raison des

---

206 Nous verrons ce régime *infra*.
Cette application du statut *peer-to-peer* aux coursiers Deliveroo a été contestée par le SPF Finances et a entrainé de multiples changements de la part de la plateforme afin de rentrer dans le champ d'application de la loi prévoyant ce régime (*cf. infra*). Pour plus de détails à ce sujet, nous renvoyons le lecteur vers : M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit.,* p. 444 ; F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 202 à 207 ; A. CLOOT, « Livreurs Deliveroo: le fisc durcit le ton », disponible sur https://plus.lesoir.be/226287/article/2019-05-24/livreurs-deliveroo-le-fisc-durcit-le-ton, 24 mai 2019 ; X, « Deliveroo, Uber Eats et le SPF Finances viennent de créer un troisième statut dangereux et illégal pour les coursiers », disponible sur https://www.lalibre.be/debats/opinions/deliveroo-uber-eats-et-le-spf-finances-viennent-de-creer-un-troisieme-statut-dangereux-et-illegal-pour-les-coursiers-5d95c12dd8ad5841fc3d4368, 3 octobre 2019.

207 M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit.,* p. 441.

208 Arrêté royal du 28 janvier 2018 portant agrément de plateformes électroniques d'économie collaborative, M.B., 5 février 2018. NB : une telle reconnaissance a, comme nous le verrons, des incidences en matière de sécurité social (et de droit fiscal).

209 Belga, « Actions chez Deliveroo: le collectif des coursiers vote une grève "au finish" »,disponible sur https://www.rtbf.be/info/economie/detail_actions-chez-deliveroo-le-collectif-des-coursiers-vote-une-greve-au-finish?id=9816932, 20 janvier 2018 ; B.-H.VINCENT, et M. FORET, « 17. - L'avenir du contrat de travail, regards croisés d'un avocat et d'une magistrate », *op. cit*., p. 652 à 653.

210 S. NERINCKX, « Coursier DELIVEROO : salarié ou indépendant ? », *op. cit*., p. 4.

211 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, dossier n°116-FR-20180209.

212 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 9 mars 2018, dossier n°113-FR-20180123.

circonstances et modalités de la collaboration, devrait être considérée comme une relation de salariat[213]. Analysons plus en détail le raisonnement qu'a tenu la Commission.

Tout d'abord, la Commission a rappelé que les activités envisagées relevaient du secteur du transport de choses pour le compte de tiers. De plus, elle a considéré que les critères sectoriels du transport routier et de la logistique s'appliquaient également au transport en vélo[214]. En conséquence, la présomption, vue *supra*, prévue à l'article 337/1, §1er, 3° et l'arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/1, §1er, 3° de la loi-programme (I) de 2006[215] étaient applicables.

La Commission a alors analysé les modalités d'exécution de la relation de travail en question au regard des huit critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 et a considéré que le terme « entreprise » visait la plateforme[216]. Elle a estimé que six des huit critères étaient remplis[217] :

- absence de risque financier et économique du travailleur,
- absence de pouvoir de décision dans la politique d'achat de l'entreprise,
- absence de responsabilité de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise,
- absence de pouvoir de décision dans la politique de prix de l'entreprise,
- défaut d'obligation de résultat en raison de l'absence de certification professionnelle,
- enfin, le travailleur n'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes.

Etant donné que la Commission a estimé que plus de la moitié des critères était remplie, la présomption d'une relation de travail salarié pouvait s'appliquer.

Ensuite, la Commission s'est concentrée sur l'examen des quatre critères généraux, étudiés *supra*, « envisagés tant au regard de la possibilité de renverser la présomption que pour eux-mêmes »[218]. Premièrement, la Commission a estimé que la *volonté des parties* était incertaine car « le fait que la nouvelle relation de travail soit envisagée sans l'intervention de la SMart en qualité d'employeur,

213 S. NERINCKX, « Coursier DELIVEROO : salarié ou indépendant ? », *op. cit*., p. 4 à 6.

214 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 14.

215 Nous parlerons ci-après de « l'arrêté royal du 29 octobre 2013 ».

216 Nous rappelons la controverse, exprimée *supra*, portant sur l'acceptation à donner au terme " entreprise ".

217 S. NERINCKX, « Coursier DELIVEROO : salarié ou indépendant ? », *op. cit*., p. 4 à 6 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 14.

218 S. GILSON, « Deliveroo : délivrez-nous du salariat ? », *B.J.S.*, 2018, n°606, p. 6.

ne suffit pas à démontrer la volonté commune des parties (et non de la seule société Y) de se situer en-dehors d'une relation de travail salarié »[219].

Deuxièmement, quant à *la liberté d'organisation du temps de travail*, la Commission a constaté que celle-ci était « relative » dans la mesure où : le coursier doit, tous les lundis, réserver ses heures de travail pour la semaine suivante ; les possibilités de réservation future de plages horaires sont fixées par algorithmes en fonction de ses « statistiques » (c'est-à-dire son « taux de présence », son « taux d'annulation tardive » et son « taux de participation aux pics »)[220] ; il est impossible pour le coursier de réserver ses périodes de travail plus d'une semaine à l'avance et dès lors de planifier sur le long terme son travail (et la charge qui s'en suit)[221]. C'est pourquoi la Commission a décidé que « les contraintes qui doivent être acceptées pour garder un bon ranking sur la plateforme et ainsi conserver des possibilités effectives de travail, sont incompatibles avec la liberté d'organisation du temps de travail caractéristique du travail indépendant »[222].

Troisièmement, pour ce qui est de *la liberté d'organisation du travail*, la Commission a remarqué tout d'abord que les coursiers, dans le cadre de leurs livraisons, sont soumis à des instructions très précises (par exemple, se rendre dans tel restaurant et n'y entrer que par une certaine porte)[223] et à des « standards de sécurité »[224] émis par la plateforme. De plus, bien que Deliveroo prévoie dans son contrat la faculté pour le prestataire de se faire remplacer, ce n'est envisageable en pratique que si son remplaçant détient sur lui le *smartphone* du coursier remplacé (ce qui est relativement contraignant pour le remplacé)[225]. Cette possibilité de remplacement est en outre soumise à d'autres restrictions de la part de Deliveroo[226]. Partant, la Commission en a conclu que la liberté d'organisation du travailleur Deliveroo était limitée.

---

219 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, précitée.

220 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, précitée.

221 S. GILSON, « Deliveroo : délivrez-nous du salariat ? », *op. cit.*, p. 6.

222 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, précitée. De plus, la Commission constate que « les modalités de réservation des sessions de même que les conséquences associées au fait de ne pas être disponible pendant les plages acceptées, sont très contraignantes. Elles imposent, de facto, au coursier de rester à disposition de la plateforme pendant toutes les plages qu'il a réservées plus d'une semaine à l'avance et qui ont entretemps été acceptées par Y ».

223 S. GILSON, « Digitalisation, transformation digitale et droit social. Quelques réflexions d'un digital immigrant (1/2) », *op. cit*., p. 9.

224 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 15 ; S. GILSON, « Digitalisation, transformation digitale et droit social. Quelques réflexions d'un digital immigrant (1/2) », *op. cit*., p. 9.

225 S. GILSON, « Deliveroo : délivrez-nous du salariat ? », *op. cit.*, p. 6.

226 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, précitée ; La Commission explique qu'« Il apparaît en outre que Y [Deliveroo] prévoit diverses restrictions telles que le fait de ne pouvoir faire appel " à un individu dont la convention de prestations de services a été rompue par Y [Deliveroo] pour manquement grave ou violation substantielle " ou qui en agissant en tant que remplaçant " a adopté un

Enfin, en ce qui concerne la *possibilité d'un contrôle hiérarchique*, la plateforme, moyennant un préavis de minimum une semaine[227], peut unilatéralement mettre un terme à la relation de travail[228], et ce pour n'importe quel motif[229]. De surcroît, par le biais de la géolocalisation par GPS (qui permet de suivre l'évolution de la commande), Deliveroo pratique une surveillance permanente du travailleur[230]. A tel point que la Commission considère que la plateforme bénéficie de « possibilités de contrôle exorbitantes »[231] sur ses coursiers qui ne sont pas compatibles avec une qualification de relation indépendante de travail.

Ainsi, la Commission en a conclu que « tant au regard de la présomption applicable à l'activité de transport de choses pour compte de tiers, qu'au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant »[232]. Dès lors, les modalités de la relation de travail, dans l'état dans lequel la Commission les a analysées, indiquent une relation de travail salarié entre les coursiers et Deliveroo.

Nous rappelons que les décisions de la Commission ont pour caractéristique d'avoir un effet limité (*cf. supra*). Cet effet relatif est d'autant plus véridique lorsque l'on se trouve au stade précontractuel - ce qui était précisément le cas[233]. Toutefois, les décisions étaient intéressantes pour deux aspects. D'un côté, ces décisions ont permis de détailler précisément le mode de fonctionnement des plateformes, qui était jusque-là méconnu. D'un autre côté, c'était la première fois, au sein de l'économie de plateforme, qu'avait lieu une requalification de la relation de travail.

§3. Décisions d'annulation des décisions de la Commission par le Tribunal du travail de Bruxelles

Malgré ces réjouissances, entre-temps, Deliveroo a fait appel des deux décisions devant le Tribunal du travail de Bruxelles. La plateforme a demandé que les décisions soient réformées sur la recevabilité. Elle a obtenu gain de cause. En effet, le Tribunal du travail, le 3 juillet 2019[234], a annulé les décisions de la Commission en ce qu'elle ne pouvait pas prendre de décision tant que des

---

comportement qui aurait pu entrainer une telle rupture s'il avait été partie directe à la convention de prestations de services ". Y [Deliveroo] se réserve donc un droit de regard sur la personne de l'éventuel remplaçant ».

227 La Commission souligne le caractère assez court de ce délai.

228 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 15.

229 S. NERINCKX, « Coursier DELIVEROO : salarié ou indépendant ? », *op. cit*., p. 6.

230 S. GILSON, « Digitalisation, transformation digitale et droit social. Quelques réflexions d'un digital immigrant (1/2) », *op. cit*., p. 9.

231 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, précitée.

232 Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, précitée.

233 Q. CORDIER, « La commission dite de *ruling* social et la livraison de repas à vélo », *op. cit.*, p. 865 à 869.

234 T. trav. fr. Bruxelles (7ème ch.), 3 juillet 2019, R.G. n°18/2075/A ; T. trav. fr. Bruxelles (7ème ch.), 3 juillet 2019, R.G. n°18/2076/A, disponible sur http://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ttfrb_2019_07_03_18_2076_a.pdf

enquêtes administratives et pénales, menées par l'auditorat du travail, étaient en cours[235] (*cf.* paragraphe suivant). En effet, l'article 338, §3 de la loi-programme (I) de 2006 prévoit qu'« aucune décision [de la Commission] ne peut être donnée : 1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail ». Pour le surplus, le Tribunal a réservé à statuer sur la nature de la relation de travail entre les coursiers et Deliveroo (la première audience est fixée le 6 septembre 2021)[236].

§4. Nouveaux rebondissements

L'enquête de l'auditorat du travail susmentionnée avait débuté en octobre 2017. Elle portait sur les conditions de travail des travailleurs Deliveroo[237] et avait pour but de vérifier la concordance entre les réalités du travail des coursiers et leur statut[238]. Dans ce cadre, plus d'une centaine de coursiers de la plateforme ont été auditionnés[239]. Après deux ans d'enquête, l'auditorat est d'avis qu'il s'agit bel et bien d'une prestation de travail salarié et accuse la plateforme de refuser de ne pas les déclarer comme tels[240]. C'est pourquoi, l'auditorat a décidé de citer Deliveroo devant le Tribunal de travail de Bruxelles pour plusieurs infractions dont notamment le non-paiement de cotisations sociales à l'ONSS[241]. La première audience (procédurale) a eu lieu le 20 janvier 2020 et les plaidoiries ne sont prévues qu'en octobre 2021.

---

235 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 16.

236 M. BENAYAD et I. LEMAIRE, « Uber, Deliveroo… tensions salariales, tensions sociétales », *La Libre Belgique*, 27 et 28 juillet 2019, p. 24.

237 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 201.

238 M. BENAYAD et I. LEMAIRE, « Uber, Deliveroo… tensions salariales, tensions sociétales », *La Libre Belgique*, 27 et 28 juillet 2019, p. 24.

239 La Libre Eco et Belga, « Le procès impliquant Deliveroo ne débutera pas avant octobre 2021 », disponible sur https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/le-proces-impliquant-deliveroo-ne-debutera-pas-avant-octobre-2021-5e25bcf4d8ad5830318e376c, 20 janvier 2020.

240 MPJ, « Deliveroo : les syndicats engagent les coursiers et ex-coursiers à se joindre à leur action en Justice », disponible sur https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_deliveroo-les-syndicats-engagent-les-coursiers-et-ex-coursiers-a-se-joindre-a-leur-action-en-justice?id=10415368&fbclid=IwAR3amWC9oxu-3gO38zy4X6l7AuZdtXabOW6DAat7uSNetrLh4HqxQjvMIrA, 24 janvier 2020.

241 La Libre Eco et Belga, « Le procès impliquant Deliveroo ne débutera pas avant octobre 2021 », disponible sur https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/le-proces-impliquant-deliveroo-ne-debutera-pas-avant-octobre-2021-5e25bcf4d8ad5830318e376c, 20 janvier 2020.

Sous-section 3. Remarques finales

Pour l'heure, il faudra donc attendre que le Tribunal du travail tranche la question de savoir si les coursiers doivent être considérés comme des travailleurs salariés ou indépendants[242]. Il est impossible de dire à l'avance quel raisonnement le juge tiendra. Une chose est certaine, la décision du Tribunal pourrait bouleverser tout le modèle économique sur lequel Deliveroo (et d'autres plateformes) se base. En effet, la plateforme a déjà déclaré (*menacé*) que si le Tribunal venait à se prononcer en faveur d'une relation salariée, Deliveroo diminuerait drastiquement ses activités en Belgique[243].

Dans l'état actuel des choses, la majorité des travailleurs de plateformes n'exerce pas dans le cadre d'un contrat de travail, mais travaille sous un statut d'indépendant. Dès lors, les *crowdworkers* sont, *en principe,* assujettis au régime de la sécurité sociale des indépendants, sous réserve du régime d'exception à l'assujettissement prévu par la loi-programme du 1er juillet 2016[244] (ci-après également dénommée « loi De Croo ») et par la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale (ci-après également dénommée « loi du 18 juillet 2018 »)[245].

Section 4. Régime d'exception à l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs indépendants

La Belgique s'est illustrée par sa mise en œuvre d'une législation consacrée spécifiquement à « l'économie collaborative »[246], prévoyant un statut particulier, le statut *peer-to-peer* (P2P)[247]. En effet, rares sont les pays européens ayant été dans la même direction[248]. Toutefois, comme nous le

---

242 C. WATERLOT, « Réflexions sur le travail collaboratif (Deliveroo, Airbnb, UberEats, …) », *Sem. soc.,* 2019, n°29.

243 MPJ, « Deliveroo : les syndicats engagent les coursiers et ex-coursiers à se joindre à leur action en Justice », disponible sur https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_deliveroo-les-syndicats-engagent-les-coursiers-et-ex-coursiers-a-se-joindre-a-leur-action-en-justice?id=10415368&fbclid=IwAR3amWC9oxu-3gO38zy4X6l7AuZdtXabOW6DAat7uSNetrLh4HqxQjvMIrA, 24 janvier 2020 ; Belga, « Vers des livreurs salariés ? Deliveroo "ne pourrait pas poursuivre son activité en Belgique », disponible sur https://www.rtbf.be/info/economie/detail_vers-des-livreurs-salaries-deliveroo-ne-pourrait-pas-poursuivre-son-activite-en-belgique?id=10411445, 20 janvier 2020.

244 Loi-programme du 1er juillet 2016, *M.B.,* 4 juillet 2016.

245 Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, *M.B.,* 26 juillet 2018.

246 Pour rappel, nous avons décidé de viser dans notre travail une réalité plus restreinte que celle de « l'économie collaborative », en parlant plutôt du phénomène de « l'économie de plateforme ».

247 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 202.

248 C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit.,* p. 65.

verrons, cette initiative législative ne fut pas sans susciter de nombreuses critiques et problèmes de légalité[249].

Sous-section 1. Loi-programme du 1er juillet 2016

En juin 2016, la Commission européenne a fait part de ses préoccupations concernant l'économie collaborative[250]. En effet, dans sa communication « Un agenda européen pour l'économie collaborative »[251], elle appelait les Etats membres à développer un cadre législatif spécifique et favorable à cette nouvelle économie[252].

C'est dans ce sens mais également dans une volonté de stimuler l'entreprenariat[253], que le gouvernement Michel a adopté, un mois après, la loi De Croo, instaurant ainsi un régime social (et fiscal)[254] attractif pour certains travailleurs de plateformes[255], qu'ils soient salariés ou indépendants[256]. Même si la loi ne fait pas référence aux statuts sociaux des travailleurs, nous n'aborderons toutefois que l'impact de la législation sur les travailleurs indépendants, et ce par soucis de cohérence avec le reste du présent travail.

Synthétiquement, la loi[257] prévoit une exclusion d'assujettissement à la sécurité sociale des indépendants à certaines conditions définies à l'article 90, al. 1, 1°*bis* du Code des impôts sur les revenus 1992. En substance, l'exception d'assujettissement s'appliquera aux bénéficiaires

---

249 C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons fait le choix de traiter le régime d'exception de manière concise.

250 A. NOLLET et F. VANRYKEL, « 5. Aspects de droit fiscal de l'économie collaborative en Belgique », *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme, op. cit*., p. 188.

251 Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions - un agenda européen pour l'économie collaborative, COM (2016) 356 final, 2 juin 2016

252 R. LOOS, « Analyse : la « loi De Croo » un premier pas vers l'encadrement de l'économie collaborative », disponible sur http://www.cjg.be/wp-content/uploads/2018/06/2018-mars-RL-La-loi-Decroo-%C3%A9conomie-collaborative.pdf, X mars 2018, p. 6.

253 Projet de loi-programme, exposé des motifs, *Doc*., Ch., 2015-2016, n°54-1875/001, p. 13 ; J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit*., p. 191.

254 Bien que les deux régimes soient liés au sein de ce système, nous nous en tiendront à une analyse du point de vue de la sécurité sociale.

255 Exposé des motifs précité, *Doc*., Ch., 2015-2016, n°54-1875/001, p. 13 ; Centrale culturelle bruxelloise (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017, p. 9 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 7.

256 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 203.

257 A savoir l'article 5*ter* de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants du 27 juillet 1967, tel qu'ajouté par la loi-programme du 1er juillet : « Les personnes qui exercent, en Belgique, une activité produisant des revenus visés à l'article 90, alinéa 1, 1°*bis,* du Code des impôts sur les revenus 1992 ne sont pas assujetties au présent arrêté pour l'activité liée à ces revenus, pour autant que ces revenus ne dépassent pas le montant visé à l'article 37bis, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992. [...] ».

(prestataires) de revenus issus de l'économie collaborative[258] ayant été perçus par l'intermédiaire d'une plateforme *agréée* et se trouvant en dessous d'un certain montant annuel brut[259]. Le plafond visé par ce (non) régime était de 3 255 euros indexé, c'est-à dire 5 100 euros, pour l'année de revenus 2018[260].

La prestation doit également se trouver en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle[261]. Le législateur explique cette condition comme suit : « le nouveau régime [...] vise en effet les services qui sont prestés dans le cadre de l'économie collaborative dans une 'relation peer-to-peer', et donc entre parties égales et en dehors de tout cadre professionnel »[262]. Nous pensons que cette condition, telle qu'elle est énoncée, n'est pas logique et pose problème[263]. Comme l'explique à juste titre V. Franquet, « s'il [le législateur] vise réellement les marchés entre « particuliers », et donc en l'absence de professionnels, il n'y a aucune pertinence à créer une exception à l'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants. Une telle exception suppose que toutes les conditions fixées pour cet assujettissement sont remplies et donc qu'il existe une activité professionnelle indépendante localisée en Belgique. Pour rappel, la condition d'assujettissement portant sur le caractère professionnel de l'activité est bien remplie si celle-ci a un but lucratif et consiste en un ensemble d'opérations suffisamment liées entre elles excluant un caractère occasionnel. Elle est donc supposée exister pour que l'exception s'applique »[264].

Nous avons décidé de suivre cette courant doctrinal qui considère que les activités de l'économie collaborative visées par la loi De Croo peuvent avoir un caractère professionnel[265]. Le but du législateur étant plutôt, par cette malencontreuse contradiction, d'exclure du champ d'application les plateformes mais aussi les particuliers voulant esquiver le caractère professionnel des activités de ces derniers dans le but précis d'éviter des règles contraignantes[266]. En effet, les plateformes sont connues pour leurs tentatives de confusion entre les particuliers et les professionnels[267]. Suivant

---

258 Pour rappel, nous avons décidé, par soucis de précision, de parler d'« économie de plateforme », *cf. supra.*

259 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit., p. 182.*

260 V. FRANQUET, « La nouvelle exception au statut social des travailleurs indépendants pour l'« Économie collaborative » : présentation générale et questionnement critique », *Ors.*, 2017, n°3, p. 23 ; F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit*., p. 43.

261 C.I.R., art 90, al 1, 1°*bis*.

262 Exposé des motifs précité, *Doc*., Ch., 2015-2016, n°54-1875/001, p. 23.

263 A. NOLLET et F. VANRYKEL, « 5. Aspects de droit fiscal de l'économie collaborative en Belgique », *op. cit*., p. 189.

264 V. FRANQUET, « La nouvelle exception au statut social des travailleurs indépendants pour l'« Économie collaborative » : présentation générale et questionnement critique », *op. cit*., p. 23.

265 V. FRANQUET, *ibidem*, p. 23.

266 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit.,* p. 189.

267 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 31.

cette interprétation, le régime d'exception à l'assujettissement est envisageable par rapport à notre conception de ce qu'est le travail et les travailleurs de plateformes[268].

Ainsi, si les diverses conditions sont remplies, dont celle du respect du plafond à ne pas dépasser, et que ce régime d'exception est d'application, en « contrepartie »[269], le travailleur ne peut dès lors jouir d'aucune protection relative à la sécurité sociale dans l'exercice de son activité de plateforme.

Si, par contre, l'activité considérée comme relevant de l'économie collaborative excède en termes de revenus le montant plafond, alors la totalité des revenus en question échappera au régime d'exception et le prestataire « restera » assujetti au régime de la sécurité sociale des travailleurs indépendants[270].

Sous-section 2. Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale

La loi du 18 juillet 2018 a rapidement réformé la loi De Croo, tout d'abord en élargissant le régime d'exonération sociale (et fiscale) prévu initialement pour certaines prestations d'économie collaborative (troisième pilier) aux revenus issus du travail associatif (premier pilier) et à ceux issus de services occasionnels entre citoyens (deuxième pilier)[271]. De plus, la loi de 2018 a également modifié le seuil annuel à ne pas dépasser. Le montant plafond s'élève maintenant à 3 830 euros indexé, soit 6 250 euros pour l'année de revenus 2019[272]. Pour le reste, la nature des revenus concernés et les conditions d'application du régime d'exception n'ont pas été modifiées.

Sous-section 3. Critiques

Bien que saluées pour leur originalité et leur caractère innovant, les deux lois ont fait parler d'elles. Tout d'abord, d'aucuns ont dénoncé une possible concurrence déloyale envers d'autres travailleurs

---

268 Pour rappel, nous partons du principe que prestations en Belgique des *crowdworkers* ont un caractère professionnel.

269 A. NOLLET et F. VANRYKEL, « 5. Aspects de droit fiscal de l'économie collaborative en Belgique », *op. cit*., p. 194.

270 V. FRANQUET, « La nouvelle exception au statut social des travailleurs indépendants pour l'« Économie collaborative » : présentation générale et questionnement critique », *op. cit*., p. 23.

271 Pour le présent travail, nous n'analyserons pas les deux premiers piliers et nous ne traiterons que du troisième pilier, à savoir les prestations d'économie collaborative par l'intermédiaire d'une plateforme agréée. Pour plus de détails, nous renvoyons le lecteur à : T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit.,* p.198 à 211 ; A. NOLLET et F. VANRYKEL, « 5. Aspects de droit fiscal de l'économie collaborative en Belgique »*, op. cit*., p. 201.

272 W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social-Droit du travail*, *op. cit.,* p. 720 ; T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 188.

exerçant des prestations analogues[273] (qui eux, seraient assujettis et cotiseraient). Il a dès lors été invoqué, notamment par le Conseil d'Etat[274], une violation des principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination[275]. Le conseil national du Travail a également exprimé des inquiétudes quant à un risque de déprofessionnalisation[276]. De plus, certains se sont demandés si une telle différence de traitement était justifiée en ce qui concerne les protections sociales[277]. En effet, une des conséquences de l'application de ce système est l'exclusion du droit social. En cela, ce régime est plutôt considéré comme étant un « non statut »[278] et représente un réel danger de précarité[279].

Sous-section 4. Annulation de la Cour Constitutionnelle

A la suite de ces critiques, la Cour Constitutionnelle fut saisie d'un recours en annulation, notamment par le Syndicat Neutre pour Indépendants et par la CSC. La Cour Constitutionnelle, dans son arrêt du 23 avril 2020[280], a finalement décidé d'annuler les trois piliers de la loi du 18 juillet 2018[281]. Toutefois, elle précise que les prestations fournies jusqu'au 31 décembre 2020 ne seront pas impactées par ledit arrêt. En ce qui concerne *les services fournis via des plateformes collaboratives électroniques agréées*, la Cour Constitutionnelle reconnaît qu'il y a « une différence de traitement injustifiée entre des personnes qui exercent les mêmes activités, selon qu'elles le feraient sous le statut d'indépendant [et de salarié] ou sous celui de prestataire de services via une plateforme électronique agréée »[282]. Elle soutient la démarche d'avoir créé un statut spécifique pour

---

273 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 73 ; F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 202.

274 Projet de loi-programme, avis du Conseil d'Etat, *Doc*., Ch., 2015-2016, n°54-1875/001, p. 159 ; C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit*., p. 69.

275 V. FRANQUET, « La nouvelle exception au statut social des travailleurs indépendants pour l'« Économie collaborative » : présentation générale et questionnement critique », *op. cit*., p. 26 à 27.

276 C. WATTECAMPS, « Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques : notion et enjeux en droit social », *op. cit*., p. 68.

277 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 202 à 203.

278 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 20.

279 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 202 à 203.

280 C.C., 23 avril 2020, n°53/2020 ; Circulaire 2020/C/84 de l'Administration générale de la fiscalité du 26 juin 2020, relative au régime fiscal des revenus issus de l'économie collaborative, du travail associatif et des services occasionnels entre citoyens et les conséquences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, disponible sur www.fisconet.be.

281 Mais également la loi du 30 octobre modifiant la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale et le Code des impôts sur les revenus 1992, *M.B.,* 12 novembre 2018.

282 C.C., 23 avril 2020, n°53/2020, B.7.2.

ces travailleurs particuliers mais que cela ne justifie pas « l'exonération totale de la législation sur le travail, du régime de sécurité sociale et des obligations fiscales »[283].

Signalons que la loi De Croo, quant à elle, n'a pas été annulée, de sorte que ses dispositions restent d'application[284]. Toutefois, au vu du raisonnement de la Cour Constitutionnelle, il n'est pas impossible que ces critiques lui soient transposées et que le même sort lui soit réservé[285].

Section 5. Regards critiques sur le droit positif

Nous avons eu l'occasion de voir que dans la grande majorité des cas, le *crowdworker* exerce sous un statut de travailleur indépendant. Cette qualification de la relation de travail peut être problématique lorsque la plateforme ne se limite pas qu'à son prétendu rôle d'intermédiaire. Plus précisément, cela pose problème dans deux cas : les *faux indépendants* et les travailleurs *se trouvant en zone grise*. Tentons ici de tirer des conclusions quant aux dispositifs mis en place afin de dépasser ces situations sensibles dans le droit positif afin de répondre à la question suivante : *comment le droit belge répond-il à ces difficultés ?*

Le titre XIII de la loi-programme (I) de 2006 portant sur la « Nature des relations de travail »[286] a été institué dans le but d'apporter plus de sécurité juridique aux relations de travail et de s'attaquer à la pratique des *faux indépendants*[287]. Comme nous l'avons vu, les moyens en question sont d'une part, les critères et présomptions aidant à (re)qualifier une relation de travail et d'autre part, l'organisation d'une Commission. A ce propos, nous pensons pouvoir tirer deux constats. Tout d'abord, la plupart du temps, les plateformes anticipent et s'organisent de manière à éviter ce risque de requalification[288]. D'ailleurs, il n'existe que quelques cas précis[289] pour lesquels, malgré les

---

283 C.C., 23 avril 2020, n°53/2020, B.7.7. ; F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 220.

284 F. DELCHEVALERIE et M. WILLEMS, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *op. cit.,* p. 221.

285 Cabinet d'avocats SOTRA, « La Cour constitutionnelle annule la loi sur le travail associatif, les services occasionnels et l'économie collaborative », disponible sur https://www.sotra.be/news/la-cour-constitutionnelle-annule-la-loi-sur-le-travail-associatif-les-services-occasionnels-et-l-economie-collaborative&lang=FR, 8 mai 2020.

286 Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, précitée, art. 328 à 342.

287 J. WILDE D'ESTMAEL et S. GILSON, « 1 - Les hypothèses du faux salariat », *op. cit.,* p. 43 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 12.

288 En ce sens, voy. Y. STEVENS, « Chapter 3. Social Security and the Platform Economy in Belgium: Dilemma and Paradox », *The Platform Economy, op. cit.*, p. 274.

289 Par exemple, pour ne pas les citer, les plateformes Deliveroo et Uber.
Pour une grille d'analyse de la relation Uber/prestataires, voy. notamment : F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.,*

précautions prises par celles-ci, subsiste un réel doute quant au caractère non subordonné de la relation unissant le prestataire et la plateforme. Ensuite, force est de constater que même dans ces quelques cas douteux, aucun juge du travail ne s'est à ce jour prononcé en faveur d'une requalification en contrat de travail, interprétant de manière extensive les critères de la loi-programme (I) de 2006[290]. Il y a certes eu deux décisions de la Commission, en 2018, se prononçant en faveur d'une relation salariée[291], mais nous savons que celles-ci ont été annulées un peu plus d'un an après par le Tribunal du travail de Bruxelles[292]. La position que prendra le Tribunal du travail de Bruxelles, récemment saisi pour se prononcer sur la relation unissant Deliveroo et ses coursiers, suscite à ce titre un intérêt majeur.

Partant de la qualification d'indépendance des parties et sous réserve du régime d'exception *peer-to-peer*, « à moins qu'une juridiction ne requalifie leur contrat avec la plateforme en contrat de travail, les contributeurs sont en principe assujettis au statut social des indépendants »[293]. Or, nous avons également parlé de la problématique des travailleurs *en zone grise*[294], se trouvant entre le travail salarié et le travail indépendant, qui émerge de plus en plus au sein de l'économie de plateforme[295]. En d'autres termes, ces travailleurs se situent « à la périphérie de l'emploi indépendant, c'est-à-dire dans des formes d'auto-emploi caractérisées par une forte dépendance économique et organisationnelle à l'égard d'un nombre très restreint de donneurs d'ordre, [...] »[296]. Bien qu'étant dans un état de dépendance économique[297], ces *crowdworkers* ne peuvent pas être juridiquement reconnus comme étant des salariés, étant donné qu'aucune autorité n'est exercée sur eux[298] ; ils sont juridiquement indépendants et économiquement dépendants[299]. Plusieurs sont d'avis

---

p. 65 à 74 *;* C. VAN OLMEN et N. SIMON, « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *op. cit*., p. 278 à 279 ; S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit*., p. 50 à 52.

290 M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit.,* p. 438.

291 Notons qu'en pratique, même si des telles décisions de requalification en contrat de travail n'avaient pas été annulées, il est fort à parier que « le relation de travail va ensuite *de facto* se terminer immédiatement, de sorte que le travailleur, *in fine*, n'a que le choix entre continuer à travailler sous un statut inadapté ou perdre son emploi dès lors qu'il est requalifié dans le statut correct », comme le remarque M. WILLEMS, « Faut-il être tétanisé par la « digitalisation » du travail ? », *op. cit*., p. 439.

292 A. LAMINE et C. WATTECAMPS , « Introduction - Travail et technologie : des applications nouvelles pour questionner le droit social », *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?, op. cit.,* p. 19.

293 M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *op. cit.,* p. 71.

294 J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit.,* p. 185.

295 J. DIRRINGER, « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ? », *La nouvelle revue du travail*, 2018, n°13, p. 1.

296 P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Gigabits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale », *op. cit*., p. 83.

297 J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit.,* p. 185.

298 S. GILSON, « Quelques considérations relatives à Deliveroo, à Smart, et à la dépendance économique des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 6.

que cette catégorie particulière de travailleurs se trouve alors dans une situation de précarité[300] et n'est pas suffisamment protégée par le droit positif[301].

Comme le remarque F. Kéfer, « La situation des travailleurs de plateformes n'est, en effet, pas sans évoquer la dépendance économique de la classe ouvrière à la fin du XIXe siècle, laquelle avait justifié l'intervention du législateur »[302]. Pour rappel, des protections avaient alors été mises en place pour protéger une partie des travailleurs salariés se trouvant dans un « état de faiblesse »[303] caractérisé par une dépendance juridique *et* économique envers leurs employeurs[304]. Or, selon S. Gilson, « Si nous arrivons aujourd'hui au constat que, par le fait de bouleversements socio-économiques, une large partie de la population se trouvant dans la même situation, à tout le moins de dépendance économique, se voit privée de la protection [...] du droit de la sécurité sociale des travailleurs salariés »[305], il est possible de conclure à un échec du droit social dans son rôle de protection. C'est ainsi que réapparaissent dans les débats d'une part, la remise en question de la bipartition salarié/indépendant et d'autre part, une (meilleure)[306] prise en considération de la dépendance économique[307], considérant que le critère de subordination juridique a fini par présenter ses limites et ne semble pas suffisamment correspondre à cette « nouvelle » organisation du travail[308].

---

299 J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, *op. cit.,* p. 185 ; M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *op. cit.,* p. 71 ; S. GILSON, « Digitalisation, transformation digitale et droit social. Quelques réflexions d'un digital immigrant (1/2) », *op. cit*., p. 8.

300 S. GILSON, « Le critère de la dépendance économique et la notion de subordination : l'exemple de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 9.

301 M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *op. cit.,* p. 71 ; O. MONTEL, « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *Revue française des affaires sociales*, 2018, n°2, p. 21 à 22.

302 J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit*., p. 139 à 140.

303 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 35.

304 S. GILSON, « Digitalisation, transformation digitale et droit social. Quelques réflexions d'un digital immigrant (1/2) », *op. cit*., p. 7.

305 S. GILSON, « Le critère de la dépendance économique et la notion de subordination : l'exemple de l'économie collaborative », *op. cit*., p. 8.

306 En effet, le critère de dépendance est déjà pris en compte par le législateur, notamment aux articles 334 et 337/2 de la loi-programme (I) de la loi 2006, *cf. supra.*

307 F. KÉFER, « Quelle protection sociale pour le travailleur du numérique ? », disponible sur https://www.eclosio.ong/, décembre 2018. ; J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *op. cit*., p. 139 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 7.

308 B.-H.VINCENT, et M. FORET, « 17. - L'avenir du contrat de travail, regards croisés d'un avocat et d'une magistrate », *op. cit*., p. 655 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 24.

Pourtant, bien que revenant souvent au centre des discussions, la prise en compte du critère de la dépendance économique dans la détermination d'une relation de travail n'a, à ce jour, pas encore pu convaincre. C'est notamment dû à un problème de définition de la dépendance économique[309] et à la difficulté de son exécution dans la pratique[310].

Quant aux récentes initiatives législatives belges, nous ne sommes pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle la loi De Croo et son statut *peer-to-peer* auraiejt permis de « garantir une protection pour celles et ceux qui s'engagent dans ce type d'activité en les sortant de la zone grise dans laquelle ils se trouvaient au préalable »[311]. Au contraire, nous pensons tout d'abord que ce régime est limité[312] puisqu'il ne vise que des activités générant un montant annuel approximatif inférieur à 6000 euros. De plus, ce statut *ad hoc*[313] ne résout en rien la question du statut des prestataires et renforce encore plus une situation de précarité en ce que son application implique une exclusion des protections du droit social du travailleur concerné[314], qui selon nous, paraît injustifiée.

Pour résumer, en ce qui concerne la lutte contre le phénomène des faux indépendants, le droit belge semble, en théorie, avoir appréhendé le problème et mis en place des mécanismes allant de ce sens. Nous remarquons toutefois qu'en pratique, les résultats sont peu nombreux et discutables. D'autre part, si notre réflexion porte sur la problématique des travailleurs en zone grise, nous constatons qu'il n'existe pour l'heure aucun moyen satisfaisant dans le droit belge positif permettant d'y amener une réponse satisfaisante ; il est selon nous nécessaire que le législateur intervienne afin de protéger ces travailleurs particuliers.

---

309 L. DEAR, « Le lien de subordination : état de la question - La place de la dépendance économique », *op. cit.*, p. 56 ; C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 24.

310 F. KÉFER, « Quelle protection sociale pour le travailleur du numérique ? », disponible sur https://www.eclosio.ong/, décembre 2018.

311 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 28.

312 S. GILSON *et al*, « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 72.

313 A. LAMINE et C. WATTECAMPS , « Introduction - Travail et technologie : des applications nouvelles pour questionner le droit social »*, op. cit.,* p. 19.

314 Centrale culturelle bruxelloise (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017, p. 10.

CHAPITRE 4. HORIZONS ENVISAGEABLES

Face aux constats que nous venons de tirer, l'heure est venue de se poser la question suivante : *quelles solutions peuvent être envisagées par le législateur?* Ce chapitre a pour objet de présenter les trois réponses légales le plus souvent suggérées au législateur afin de sécuriser juridiquement la situation ambiguë et précaire des travailleurs de plateformes se trouvant dans une zone grise. La première section portera sur l'option « dangereuse »[315] de la création d'une catégorie intermédiaire entre les salariés et les indépendants. La deuxième section envisagera une option plus « conservatrice » [316] d'extension du salariat. La dernière section présentera une alternative « universaliste »[317] qui consiste en l'établissement d'un droit commun de l'activité professionnelle.

Section 1. Une catégorie intermédiaire du travailleur de plateforme ?

Une première alternative mise en avant par la doctrine consisterait à créer une nouvelle catégorie de travailleurs qui comprendrait les travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants[318]. De la sorte, il serait possible de sortir du clivage salarié/indépendant classique[319] et de permettre aux travailleurs se trouvant en zone grise d'obtenir ce statut hybride[320]. Ceux-ci pourraient alors se voir assurer divers acquis sociaux sans pour autant être considérés comme des salariés. Cette catégorie intermédiaire est également appelée par certains auteurs « parasubordination »[321]. Ce type d'approche a notamment été suivi en[322] Italie (*parasubordinato)*, au Royaume-Uni (*worker)*, en Espagne (*TRADE*) et en Allemagne (*arbeitnehmerähnliche Person*).

---

315 C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *op. cit.,* p. 70.

316 C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, *ibidem,* p. 70.

317 C. WATTECAMPS, A.-G. KLECZEWSKI et E. MARIQUE, *ibidem,* p. 71.

318 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit*., p. 84 ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Rev. Dr. Trav.*, 2008, p. 371.

319 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit*., p. 84.

320 P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Gigabits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale », *op. cit*., p. 83.

321 S. GILSON (dir.), *Subordination et parasubordination: La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail, op. cit.* ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *op. cit.*, p. 371 à 377.

322 Pour une analyse détaillée des deux régimes, nous renvoyons à la contribution de F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *R.D.S.,* 2019, n°1.

A première vue, l'idée semble attrayante. Ses partisans considèrent que cette option permet de soutenir le déploiement de nouvelles formes de travail flexibles en maintenant certaines normes protectrices du salariat[323]. Selon une partie de la doctrine, ces travailleurs économiquement dépendants seraient mieux protégés et il serait mis fin à l'insécurité juridique et aux doutes quant à la nature de leur relation de travail[324]. De plus, ce statut aiderait à répercuter en droit les réalités du terrain vécues par les parties[325].

En pratique toutefois, cette solution peut être critiquée à de multiples égards. Tout d'abord, « le risque de classer les travailleurs sous un statut inapproprié, de contourner les règles en principe applicables au profit de règles moins coûteuses socialement n'est pas épargné »[326]. De plus, si la différence de protection entre ce troisième statut et le statut des salariés est trop importante, nous pourrions constater un déplacement de salariés de principe vers ce statut intermédiaire[327]. Certains travailleurs pourraient voir leur statut rétrogradé par la création de cette nouvelle catégorie. Certes, en réponse à ce risque, une solution pourrait être de durcir « les critères de classement dans la catégorie intermédiaire, mais ceux-ci risque[raie]nt alors de devenir trop complexes et laborieux, de sorte que peu de travailleurs seront [seraient] finalement inscrits dans cette catégorie »[328]. Il est donc possible qu'en définitive, cette voie n'ait pas de réel impact positif sur les inquiétudes des travailleurs en zone grise[329]. Au contraire, la Fédération des Entreprises de Belgique (F.E.B.) est d'avis que cela ne ferait que doubler les zones grises entre les statuts[330]. Dès lors, le statut

---

323 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 27.

324 O. MONTEL, « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *op. cit.,* p. 23 à 24.

325 L. RATTI, « On the rationales and pitfalls behind grey zones: is it right to overcome labour law's great dichotomy? », disponible sur https://www.news.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2019-02/ratti_-_on_the_rationales_behind_grey_zones_.pdf, *s.d.*, consulté le 28 juin 2020 , p. 2.

326 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *op. cit*., p. 47.

327 F. KÉFER, « L'avenir du travail : les défis lancés au droit du travail et de la sécurité sociale », *Rev. Dr. ULiège*, 2019, n°2, p. 232 ; F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *op. cit*., p. 47 ; V.M. DE STEFANO, « The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' », *op. cit*., p 495 à 496.

328 OCDE, *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, *op. cit*., 312.

329 Q. CORDIER, « Les travailleurs de plateformes salariés, indépendants ou troisième voie ? », disponible sur https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/sociaal-beleid-vorm-geven/zelfstandigen/studiedag-121218-07-kefer-cordier.pdf, X décembre 2018.

330 C.P. DE PARMENTIER, « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019, p. 27 ; C. VAN OLMEN et N. SIMON, « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *op. cit.*, p. 281.

intermédiaire ne permettrait pas de dépasser la difficulté de la qualification exposée ci-dessus[331]. Notons qu'il a été constaté dans certains pays ayant introduit cette nouveauté que les travailleurs concernés se trouvaient toujours dans une situation d'incertitude et d'insécurité[332].

Si le législateur opte pour cette alternative, il devra alors trancher plusieurs questions glissantes : Quelle définition juridique faut-il donner à ces travailleurs visés par le statut intermédiaire ? [333] Quelles dispositions et protections applicables aux salariés veut-on étendre à ces travailleurs relevant du nouveau statut ? [334]

Section 2. Une extension du salariat aux travailleurs de plateformes?

Selon F. Kéfer, Q. Cordier et A. Farcy[335], il est possible d'envisager l'extension du droit social des salariés, notamment en fonction du degré d'intervention du législateur[336].

D'une part, une « extension minimaliste »[337] consisterait en une extension par le Roi du champ d'application de la loi du 27 juin 1969[338] à des « personnes qui ne sont pas liées par un contrat travail, mais qui, soit fournissent contre rémunération des prestations du travail sous l'autorité d'une autre personne, soit qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail »[339]. Ce mécanisme s'adresserait à « des travailleurs se trouvant dans une situation de dépendance économique comparable à celle d'un travailleur salarié, bien qu'ils ne se trouvent

331 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *op. cit*., p. 47 ; V.M. DE STEFANO, « The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' », *op. cit*., p. 495.

332 P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Gigabits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale », *op. cit*., p. 85 ; V.M. DE STEFANO, « The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' », *op. cit*., p. 495 à 496.

333 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *op. cit*., p. 47.

334 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, *ibidem*, p. 47.

335 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, *ibidem*, p. 48 à 56.

336 Les auteurs distinguent l'extension "minimaliste", "maximaliste" et *via* un contrat sur-mesure. Bien qu'étant également intéressante, nous ne traiterons toutefois pas ici cette dernière forme d'extension et nous renvoyons à la contribution de F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, *ibidem*, p. 50 à 55.

337 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, *ibidem*, p. 49.

338 Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.,* 25 juillet 1969.

339 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative »*, op. cit.,* p. 175 ; Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs précitée, art. 2 §1, 1°.

pas dans un état de subordination juridique, ou qu'ils ne puissent pas en rapporter la preuve »[340]. Par conséquent, cette extension aurait pour effet d'assujettir ces travailleurs au régime de la sécurité sociale des salariés [341] (et donc les désassujettir du régime de la sécurité sociale des indépendants)[342], tout en laissant aux parties le choix des règles régissant leur relation de travail[343]. Plusieurs extensions ont déjà été prévues par le Roi et se trouvent dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969[344]. Le législateur pourrait ainsi décider d'étendre le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 aux travailleurs de plateformes[345].

D'autre part, une « extension maximaliste »[346] pourrait plutôt s'attaquer à une modification de la définition du contrat de travail pour y prendre en compte les travailleurs précaires[347]. Le critère de la subordination juridique ne serait dès lors plus le critère de référence permettant de déterminer l'existence d'un contrat de travail ; il cèderait sa place à celui de dépendance économique[348].

Section 3. Un droit social commun des travailleurs ?

Une troisième solution proposée au législateur reposerait sur l'établissement d'un droit commun de l'activité professionnelle, qui consisterait en « un socle de droits fondamentaux applicables à tous les travailleurs quelle que soit la forme juridique de l'exercice d'une activité professionnelle »[349]. A ce socle commun serait ajouté un droit social spécial[350] qui protégerait plus fortement certains

340 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit*., p. 72 ; J. CLESSE, « A propos du travail indépendant… », *Le statut social des travailleurs indépendants,* S. GILSON (dir.), Limal, Anthemis, 2013, p. 14.

341 T. DOUILLET *et al., «* Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », *op. cit.,* p. 175.

342 F. KÉFER et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit*., p. 73.

343 F. KÉFER et Q. CORDIER, ibidem, p. 73.

344 Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.,* 5 décembre 1969 ; C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des indépendants : aux frontières de la fausse indépendance*, *op. cit.*, p. 243.

345 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *op. cit*., p. 49.

346 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, *ibidem*, p. 49.

347 F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, *ibidem*, p. 49.

348 Q. CORDIER, « Les travailleurs de plateformes salariés, indépendants ou troisième voie ? », disponible sur https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/sociaal-beleid-vorm-geven/zelfstandigen/studiedag-121218-07-kefer-cordier.pdf, X décembre 2018.

349 M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *op. cit.,* p. 72 ; P.-H. ANTONMATTEI et J.-C. SCIBERRAS, « Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection? », *Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité,* 2018, p. 5 ; F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *op. cit*., p. 48.

350 J. CLESSE, « A propos du travail indépendant… », *Le statut social des travailleurs indépendants, op. cit.,* Anthemis, 2013, p. 16.

travailleurs en fonction de leurs spécificités[351] et de leurs besoins[352]. Une solidarité collective serait alors mise sur place[353]. Cette voie implique un changement complet de la conception du travail et des droits qui devraient en naître[354].

Toutefois, P.-H. Antomattei et J.-C. Sciberras ne soutiennent pas cette approche car ils sont d'avis que « Le contenu d'un droit de l'activité professionnelle est, par nature, limité par les différences majeures existant entre les diverses formes juridiques d'exercice d'une activité professionnelle. Un droit de l'activité professionnelle ne gommera pas les particularités du travailleur salarié, du travailleur indépendant et du travailleur indépendant économiquement dépendant »[355].

Toujours est-il que si le législateur instaurait ce socle social commun à tous les professionnels, il devrait alors être amené à repenser les fondements du droit social[356] ; ce qui impliquerait « un changement radical de paradigme, dont les enjeux politiques sont considérables, sans compter l'ampleur de la tâche entraînée par la réalisation technico-juridique d'un tel projet »[357]. Reste donc à voir si les politiques et le législateur sont prêts à opérer de tels changements[358].

---

351 F. KÉFER, « L'avenir du travail : les défis lancés au droit du travail et de la sécurité sociale », *op. cit*., p. 233 ; F. KÉFER, Q. CORDIER, et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *op. cit*., p. 48.

352 J. DIRRINGER, « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ? », *op. cit*., p. 11.

353 J. DIRRINGER, *ibidem*, p. 11.

354 F. KÉFER, « L'avenir du travail : les défis lancés au droit du travail et de la sécurité sociale », *op. cit.,* p. 232.

355 P.-H. ANTONMATTEI et J.-C. SCIBERRAS, « Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection? », *op. cit.,* p. 5.

356 J. DIRRINGER, « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ? », *op. cit*., p. 11.

357 F. KÉFER, « L'avenir du travail : les défis lancés au droit du travail et de la sécurité sociale », *op. cit.,* p. 233.

358 F. KÉFER ne pense pas que cette solution risque d'arriver rapidement dans F. KÉFER, *ibidem,* p. 233.

CONCLUSION

Reprenons synthétiquement les quatre questions qui ont dirigé et encadré l'ensemble de notre étude.

Tout d'abord, *quel est le statut des travailleurs de plateformes ?*

Sous réserve de remplir les conditions strictes d'accès au statut *peer to peer* de la loi De Croo, nous avons vu que la majorité des *crowdworkers* se voyait imposer par la plateforme de prester sous un statut d'indépendant, cette dernière considérant qu'il n'existe aucun lien de subordination entre les deux parties. Par conséquent, ces travailleurs sont assujettis au régime de la sécurité sociale des indépendants et bénéficient d'une couverture sociale limitée.

Deuxièmement, *en quoi et pour qui ce statut peut-il être problématique ?*

Le fait que les travailleurs soient considérés comme des indépendants vis-à-vis des plateformes ne pose pas de problème en soi. Nous avons constaté que le rôle d'intermédiaire entre le solliciteur et le prestataire est également une caractéristique commune à toutes les plateformes de travail. Toutefois, certaines plateformes dépassent leur mission d'entremetteur à tel point que la qualification de la relation de travail est remise en cause. Il peut alors s'agir soit d'un faux indépendant, soit d'un travailleur se trouvant en zone grise. Le coursier Deliveroo, au vu des conditions et caractéristiques de sa prestation de travail au sein de la plateforme, peut être pris comme illustration dans ces deux cas de figure. Le Tribunal du travail de Bruxelles décidera peut-être prochainement (2021) qu'il convient de considérer les coursiers Deliveroo comme de faux indépendants. Si même tel n'était pas le cas, un doute légitime subsisterait compte tenu des circonstances précises de son travail et pourrait le placer dans la catégorie « zone grise », qui, pour rappel, est caractérisée par des prestataires économiquement dépendants et éventuellement en danger de précarisation.

Ensuite, nous nous sommes demandé *comment le droit belge répond-il à ces difficultés ?*

En ce qui concerne le premier problème des faux indépendants, le législateur était déjà intervenu par le biais principalement de la loi-programme (I) de 2006. Nous sommes d'avis que, *du moins théoriquement*, la réponse semble appropriée. Par contre, concernant les travailleurs en zone grise, nous pensons que la loi De Croo n'a pas vraiment aidé à clarifier les incertitudes de ces travailleurs et ne leur a apporté aucune protection sociale, que du contraire.

Finalement, *face à ce constat, quelles solutions peuvent être envisagées?*

La première solution régulièrement proposée consistant en la création d'un statut intermédiaire entre les salariés et les indépendants n'est pas convaincante, notamment en ce qu'elle semble créer plus de difficultés que ce qu'elle n'en résout. Deux autres solutions sont, elles, envisageables – à savoir l'extension plus ou moins grande du salariat et la création d'un droit social commun des professionnels.

Nous soutenons cette récente initiative législative du législateur belge au sein même de l'économie de plateforme. Les moyens mis en place, eux par contre, sont décevants. En effet, si le but est de protéger ces prestataires de plateformes économiquement dépendants et d'aider à clarifier leur situation, le *statu quo* n'est pas suffisant.

Nous sommes conscients que la tâche du législateur n'est pas aisée. En effet, il est difficile de réglementer la situation des travailleurs de plateformes en général. Nous avons vu que le travail de plateforme est tout sauf un phénomène homogène et qu'il recouvre d'innombrables pratiques et réalités différentes. De plus, nous constatons en fin de compte que le problème de la qualification de la relation de travail ne concerne, en soi, qu'une partie des travailleurs de plateformes. C'est avec ces difficultés que le législateur devra combiner, dans un avenir plus ou moins proche - et de la manière qu'il jugera opportune - afin de trouver un équilibre entre d'une part, la promotion de l'entreprenariat et la flexibilité et d'autre part, une protection adéquate de ces travailleurs de plateformes précarisés.

BIBLIOGRAPHIE

Législation

- C.I.R., art. 90, al. 1, 1°*bis*.
- C. civ., art. 1710.
- Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.,* 25 juillet 1969.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.,* 22 août 1978.
- Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.,* 28 décembre 2006.
- Loi-programme du 1er juillet 2016 ; *M.B.,* 4 juillet 2016.
- Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, *M.B.,* 26 juillet 2018.
- Loi du 30 octobre modifiant la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale et le Code des impôts sur les revenus 1992, *M.B.,* 12 novembre 2018.
- Arrêté royal du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, *M.B*., 29 juillet 1967.
- Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.,* 5 décembre 1969.
- Arrêté royal du 29 octobre 2013 concernant le transport routier et la logistique pour compte de tiers, *M.B*., 26 novembre 2013.
- Circulaire 2020/C/84 de l'Administration générale de la fiscalité du 26 juin 2020 sur le régime fiscal des revenus issus de l'économie collaborative, du travail associatif et des services occasionnels entre citoyens et les conséquences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, disponible sur www.fisconetplus.be.
- Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions - un agenda européen pour l'économie collaborative, COM (2016) 356 final, 2 juin 2016

Jurisprudence

- Cass. (3ème ch.), 22 mai 2006, *Pas.*, 2006, n°X, p. 1174.
- Cass. (1ère ch.), 6 décembre 2007, R.G. n° C.06.0092N, *Pas.,* 2007, n°619, p. 2238 à 2243.
- Cass. (3ème ch.), 14 janvier 2008, R.G. n° S.07.0030M, *Pas*, 2008, n°24, p. 96 à 100.
- Cass. (1ère ch.), 15 février 2008, R.G. n° C.06.0184.F, *Pas.,* 2008, n°115, p. 454 à 456.
- Cass. (3ème ch.), 25 mai 2009, *J.T.*, 2010, p. 28.
- Cass. (3ème ch.), 10 octobre 2011, *J.T.T.*, p. 21.
- C. trav. Liège, div. Namur (13ème ch.), 28 octobre 2003, R.G. n°720202, disponible sur www.juridat.be.

- C. trav. Bruxelles (8ème ch.), 17 septembre 2008, R.G. n° 44.858, disponible sur www.juridat.be.
- T. trav. fr. Bruxelles (7ème ch.), 3 juillet 2019, R.G. n°18/2075/A.
- T. trav. fr. Bruxelles (7ème ch.), 3 juillet 2019, R.G. n°18/2076/A, disponible sur http://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ttfrb_2019_07_03_18_2076_a.pdf
- C.C., 23 avril 2020, n°53/2020.
- Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, dossier n°116-FR-20180209.
- Commission administrative de règlement de la relation de travail, 9 mars 2018, dossier n°113-FR-20180123.

Documents parlementaires

- Projet de loi-programme, exposé des motifs, *Doc*., Ch., 2015-2016, n°54-1875/001, p. 13 et 23.
- Projet de loi-programme, avis du Conseil d'Etat, *Doc*., Ch., 2015-2016, n°54-1875/001, p. 159.

Doctrine

- AMAR, N. et VIOSSAT, L.-C., *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, France, Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, n°2015-121R, 2016.
- ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS, J.-C. « Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection? », *Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité,* 2018.
- Belga, « Actions chez Deliveroo: le collectif des coursiers vote une grève "au finish" », disponible sur https://www.rtbf.be/info/economie/detail_actions-chez-deliveroo-le-collectif-des-coursiers-vote-une-greve-au-finish?id=9816932, 20 janvier 2018.
- Belga, « Vers des livreurs salariés ? Deliveroo "ne pourrait pas poursuivre son activité en Belgique », disponible sur https://www.rtbf.be/info/economie/detail_vers-des-livreurs-salaries-deliveroo-ne-pourrait-pas-poursuivre-son-activite-en-belgique?id=10411445, 20 janvier 2020.
- BENAYAD, M. et LEMAIRE, I., « Uber, Deliveroo… tensions salariales, tensions sociétales », *La Libre Belgique*, 27 et 28 juillet 2019, p. 24.
- BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., UMA RANI, U. et SILBERMAN, M.S., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*, Genève, Bureau international du Travail, 2019.
- Cabinet d'avocats SOTRA, « La Cour constitutionnelle annule la loi sur le travail associatif, les services occasionnels et l'économie collaborative », disponible sur https://www.sotra.be/news/la-cour-constitutionnelle-annule-la-loi-sur-le-travail-associatif-les-services-occasionnels-et-l-economie-collaborative&lang=FR, 8 mai 2020.

- CENTRALE CULTURELLE BRUXELLOISE (CCB), « Economie de plateforme : Quel modèle de régulation ? », disponible sur https://www.cepag.be/, 21 novembre 2017.
- CLESSE, C.-E., *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des indépendants : aux frontières de la fausse indépendance*, Waterloo, Wolters Kluwers, 2015.
- CLESSE, J. et KÉFER, F. (dir.), *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, vol. 187, Limal, Anthemis, 2019.
- CLESSE, J. et KÉFER, F., *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018,
- CLESSE, J., « A propos du travail indépendant… », *Le statut social des travailleurs indépendants,* S. GILSON (dir.), Limal, Anthemis, 2013, p. 9 à 17.
- CLOOT, A., « Livreurs Deliveroo: le fisc durcit le ton », disponible sur https://plus.lesoir.be/226287/article/2019-05-24/livreurs-deliveroo-le-fisc-durcit-le-ton, 24 mai 2019.
- CNT et CCE, *Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018,* Bruxelles*,* CNT, rapport n°117, 2017.
- CORDIER, Q., « La commission dite de *ruling* social et la livraison de repas à vélo », *J.L.M.B.*, 2018, n°18, p. 865 à 869.
- CORDIER, Q., « Les travailleurs de plateformes salariés, indépendants ou troisième voie ? », disponible sur https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/sociaal-beleid-vorm-geven/zelfstandigen/studiedag-121218-07-kefer-cordier.pdf, X décembre 2018.
- DAUGAREILH, I., DEGRYSE, C. et POCHET, P. (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Bruxelles, ETUI, 2019.
- DE PARMENTIER, C.P., « Les études du Centre Jean Gol : Quelle protection sociale pour les travailleurs de plateformes numériques? », disponible sur https://www.cjg.be/, 14 novembre 2019.
- DE STEFANO, V.M. et ALOISI, A., *European legal framework for « digital labour platforms »*, Luxembourg, European Commission, 2018.
- DE STEFANO, V.M., « The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy' », *Comparative Labor Law and Policy Journal,* 2016, n°37, p 471 à 504.
- DEGRYSE, C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets,* Brussels, ETUI, 2016.
- DELCHEVALERIE, F. et WILLEMS, M., « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, D. DUMONT, A. LAMINE et J.-B. MAISIN (dir.), Bruxelles, Éditions Larcier, 2020, p. 171 à 221.
- Deliveroo, « à propos de Deliveroo », disponible sur https://deliveroo.be/fr/about-us, *s.d.*, consulté le 22 juillet 2020.
- DIRRINGER, J., « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ? », *La nouvelle revue du travail*, 2018, n°13, p. 1 à 16.
- DOKKO, J., MUMFORD, M. et WHITMORE SCHANZENBACH, D., « Workers and the Online Gig Economy », *The Hamilton Project,* 2015.

- DUMONT, D., LAMINE, A. et MAISIN, J.-B., Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, Bruxelles, Éditions Larcier, 2020,
- ESCANDE-VARNIOL, M.-C., « The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience », *Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms,* F. MAKELA, D. MCKEE et T. SCASSA (dir.), Ottawa, The University of Ottawa Press, 2018, p. 321 à 356.
- FABO, B., KARANOVIC, J. et DUKOVA, K., « In search of an adequate European policy response to the platform economy », *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, n°23(2), p. 163 à 175.
- FABRE, A., « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailliste" ! », *Rev. Dr. Trav*., 2017, n°3, p. 159 à 226.
- FRANQUET, V., « La nouvelle exception au statut social des travailleurs indépendants pour l'« Économie collaborative » : présentation générale et questionnement critique », *Ors.*, 2017, n°3, p. 21 à 27.
- GILSON, S. (dir.), *Subordination et parasubordination: La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail,* Limal, Anthemis, 2017.
- GILSON, S., « Deliveroo : délivrez-nous du salariat ? », *B.J.S.*, 2018, n°606, p. 6.
- GILSON, S., « Digitalisation, transformation digitale et droit social. Quelques réflexions d'un digital immigrant (1/2) », *B.J,S.,* 2019, n° 631, p. 7 à 10.
- GILSON, S., « Le critère de la dépendance économique et la notion de subordination : l'exemple de l'économie collaborative », *B.J.S.,* 2017, n°585, p. 7 à 10.
- GILSON, S., « Quelques considérations relatives à Deliveroo, à Smart, et à la dépendance économique des travailleurs de l'économie collaborative », *B.J.S.*, 2018, n°599, p. 6.
- GILSON, S., LAMBINET, F., PREUMONT, H., CANDITO, C. et DEGUELDRE, M., « Regards de droit social sur l'économie collaborative », *Aspects juridiques de l'économie collaborative*, G. RUE (dir.), Limal, Anthemis, 2017, p. 27 à 76.
- HOWE, J., « The Rise of Crowdsourcing », disponible sur https://www.wired.com/, 6 janvier 2006.
- JAMOULLE, M., « Seize leçons sur le droit du travail », *Fac. dr. Liège*, 1994, p. 112.
- KÉFER, F. et CORDIER, Q., « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, L. DEAR et E. PLASSCHAERT (dir.), Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 35 à 88.
- KÉFER, F., « L'avenir du travail : les défis lancés au droit du travail et de la sécurité sociale », *Rev. Dr. ULiège*, 2019, n°2, p. 223 à 237.
- KÉFER, F., « Les salariés impliqués dans les organes de direction d'une société commerciale », *JTT*, 2009, n° 28, p.433 à 444.
- KÉFER, F., « Quelle protection sociale pour le travailleur du numérique ? », disponible sur https://www.eclosio.ong/, décembre 2018.
- KÉFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A., « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *R.D.S.,* 2019, n°1, p. 31 à 62.
- KESTELOOT, J.-P., *Droit des transports*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2020.

- La Libre Eco et Belga, « Le procès impliquant Deliveroo ne débutera pas avant octobre 2021 », disponible sur https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/le-proces-impliquant-deliveroo-ne-debutera-pas-avant-octobre-2021-5e25bcf4d8ad5830318e376c, 20 janvier 2020.
- LAMBRECHT, M., « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2311-2312, 2016, n°26, p. 5 à 80.
- LAMINE, A., WATTECAMPS, C. (dir.), COBBAUT, E., DE WILDE D'ESTMAEL, J., DEWEVRE, M., DORSSEMONT, F., DOUILLET, T., GILSON G., LAMBINET, F., MARIQUE, E., ROCCA, M., VAN GEHUCHTEN, P.-P., VERWILGHEN, M. ET MARTIN WILLEMS, M., *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?,* Limal, Anthemis, 2020.
- LOOS, R., « Analyse : la « loi De Croo » un premier pas vers l'encadrement de l'économie collaborative », disponible sur http://www.cjg.be/wp-content/uploads/2018/06/2018-mars-RL-La-loi-Decroo-%C3%A9conomie-collaborative.pdf, X mars 2018.
- MAKELA, F., MCKEE, D. et SCASSA, T., « INTRODUCTION: The "Sharing Economy" through the Lens of Law », *Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms,* F. MAKELA, D. MCKEE et T. SCASSA (dir.), Ottawa, The University of Ottawa Press, 2018, p. 1 à 14.
- MANDL, I., *Le travail sur une plateforme: exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes?*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2019.
- MECHELYNCK, A. et. NEVEN, J.-F., « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? - Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », *J.T.T.,* 2020, n° 1363-1364, part. I, p. 157 à 167.
- MONTEL, O., « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *Revue française des affaires sociales*, 2018, n°2, p. 15 à 31.
- MPJ, « Deliveroo : les syndicats engagent les coursiers et ex-coursiers à se joindre à leur action en Justice », disponible sur https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_deliveroo-les-syndicats-engagent-les-coursiers-et-ex-coursiers-a-se-joindre-a-leur-action-en-justice?id=10415368&fbclid=IwAR3amWC9oxu-3gO38zy4X6l7AuZdtXabOW6DAat7uSNetrLh4HqxQjvMIrA, 24 janvier 2020.
- NERINCKX, S., « Coursier DELIVEROO : salarié ou indépendant ? », *Expat News,* 2018, n°5, p. 4 à 6.
- NERINCKX, S., « De 'Uberisering' van de arbeidsmarkt : enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie », *Rds,* 2018, n°1, p. 3 à 50.
- OCDE, *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris, Editions OCDE, 2019.
- OECD*, Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019: L'avenir du travail,* Paris, OECD Publishing, 2019.
- PEETZ, D., *The Realities and Futures of Work,* Canberra*,* ANU Press, 2019.
- PESKINE, E., « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Rev. Dr. Trav.*, 2008, p. 371 à 377.
- PRASSL, J., *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, OUP Oxford, 2018.

- PWC Legal, « Gig economy Employment status », disponible sur https://www.pwclegal.be/en/FY20/gig-economy-june-2020.pdf**,** X juin 2020.
- RATTI, L., « On the rationales and pitfalls behind grey zones: is it right to overcome labour law's great dichotomy? », disponible sur https://www.news.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2019-02/ratti_-_on_the_rationales_behind_grey_zones_.pdf, *s.d.*, consulté le 28 juin 2020.
- SCHOUKENS, P., « (A)typical work and social security », *Intervention lors de la journée d'étude organisée par le SPF Sécurité sociale dans le cadre de "Happy Independent's Year": La sécurité sociale et un marché du travail en mutation*, 12 décembre 2018.
- SCHOUKENS, P., BARRIO, A. et MONTEBOVI, S., « Chapter 2. Social Protection of Non-Standard Workers: The Case of Platform Work », *The Platform Economy, op. cit.,*B. DEVOLDER (dir.), Mortsel, Intersentia, 2019, p. 227 à 258.
- SILBERMAN, S., « Le "Crowd working" et l'économie "à la demande" », disponible sur https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_16_FR-36-39.pdf, 14 décembre 2017.
- SPF, « Nature de la relation de travail : travail salarié ou travail indépendant ? », disponible sur https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/conclusion-du-contrat-de-travail/elements-constitutifs-du-contrat-de-0#toc_heading_4, *s.d*., consulté le 10 juillet 2020.
- STEVENS, Y., « Chapter 3. Social Security and the Platform Economy in Belgium: Dilemma and Paradox », *The Platform Economy, op. cit.,* B. DEVOLDER (dir.), Mortsel, Intersentia, 2019, p. 259 à 286.
- URZÌ BRANCATI, M.C., PESOLE, A. et FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., N*ew evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020.
- VAN EECKHOUTTE, W. et Neuprez,V., *Compendium social-Droit du travail*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2019-2020.
- VAN OLMEN, C. et SIMON, N., « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *Chron. D.S.* 2016, n°7, p. 273 à 281.
- VANNIEUWENHUYSE, J.-L., « Lutte contre les faux indépendants et les faux salariés : avis du C.N.T. », *B.J.S.*, 2012, n°481, p. 1.
- VENDRAMIN, P. et VALENDUC, G., « Gigabits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale », *Vorm geven aan digitale tijden*, M. SOMERS (dir.), Antwerpen, Minerva, 2018, p. 79 à 94.
- VINCENT, B.-H. et FORET, M., « 17. - L'avenir du contrat de travail, regards croisés d'un avocat et d'une magistrate », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, L. DEAR et E. PLASSCHAERT (dir.), Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 639 à 657.
- WATERLOT, C., « Réflexions sur le travail collaboratif (Deliveroo, Airbnb, UberEats, …) », *Sem. soc.,* 2019, n°29.
- WATTECAMPS, C., KLECZEWSKI, A.-G. et MARIQUE, E., « Des écueils en droit de l'économie de plateformes : regards renouvelés sur certaines dichotomies fondamentales », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 56, 2017, n°3, p. 57 à 95.
- WILDE D'ESTMAEL, J. et S. GILSON, S., « 1 - Les hypothèses du faux salariat », *La sécurité sociale des travailleurs salariés*, J.-F. NEVEN et S. GILSON (dir.), Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 41 à 54.

- WOUTERS, M. en DE STEFANO, V.M., «Chapter 1. The Court of Justice of the EU, Uber and Labour Protection: A Labour Lawyers' Approach », *The Platform Economy,* B. DEVOLDER (dir.), Mortsel, Intersentia, 2019, p. 187 à 226.
- X, « Deliveroo, Uber Eats et le SPF Finances viennent de créer un troisième statut dangereux et illégal pour les coursiers », disponible sur https://www.lalibre.be/debats/opinions/deliveroo-uber-eats-et-le-spf-finances-viennent-de-creer-un-troisieme-statut-dangereux-et-illegal-pour-les-coursiers-5d95c12dd8ad5841fc3d4368, 3 octobre 2019.
- X, « La législation sociale belge n'est pas adaptée à la "gig economy" », disponible sur https://peoplesphere.be/fr/legislation-sociale-belge-nest-adaptee-a-gig-economy/, 2 mai 2019.