



*QUELLE
PROTECTION
SOCIALE POUR
LES TRAVAILLEURS
DES PLATEFORMES
NUMÉRIQUES ?*



QUELLE PROTECTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES ?

Les Études du Centre Jean Gol sont le fruit de réflexions entre collaborateurs du CJG, des membres de son comité scientifique, des spécialistes, des mandataires et des représentants de la société civile.

Accessibles à tous, elles sont publiées sous version électronique et sous version papier.

RESPONSABLES SCIENTIFIQUES

Richard Miller, Administrateur délégué du CJG
Corentin de Salle, Directeur du CJG

résumé

Ces dernières années, l'irruption de l'économie collaborative a permis de créer de nombreux emplois dans notre pays. Ceci pose cependant plusieurs questions sur la manière d'appréhender ces formes de travail au regard du droit existant. La loi De Croo a permis de créer un cadre fiscal avantageux pour les travailleurs des plateformes électroniques : ainsi, la grande majorité des coursiers à vélo utilisant la plateforme Uber Eats ou Deliveroo le font par l'intermédiaire de ce dispositif leur permettant de gagner jusqu'à 6.000€ par an indexés.

La plupart de ces personnes dépendent d'un autre statut social qui implique par ailleurs le bénéfice d'une protection sociale complète. Il serait invraisemblable de déduire une relation salariée de la seule existence d'un lien de travail entre le travailleur et la plateforme. Une telle conclusion viendrait dénaturer l'économie collaborative qui est principalement composée de « petits boulots » effectués de manière occasionnelle auprès de différents clients. Cela dissuaderait aussi beaucoup de gens qui ont déjà une profession et qui veulent simplement gagner un complément de salaire en assurant des prestations limitées et ponctuelles qui leur permettent de mettre en valeur des ressources inexploitées ou sous-exploitées qu'ils possèdent.

Il faut néanmoins monitorer l'application de loi De Croo afin d'évaluer sa pertinence au fil des évolutions du marché du travail. Le législateur doit à ce titre prévoir un cadre souple dans lequel les différents acteurs (plateformes, justice et administrations) peuvent évoluer. Il se doit d'accompagner ces changements par une législation protectrice et créative tout en laissant un espace suffisant au développement de ces nouveaux pans économiques.

Cette étude a été portée par **Cédric Pierre-De Permentier**, juriste, chef de groupe MR au conseil communal de Forest, **Corentin de Salle**, Directeur du Centre Jean Gol et **Jean-François Bairiot**, conseiller au Centre Jean Gol.

Je les en remercie, ainsi que **Viviane Vannes**, avocate et professeur à l'Université Libre de Bruxelles (ULB), **Elise Dermine**, professeur à l'ULB, **Martin Willems**, secrétaire syndical permanent (CNE-CSC), **Philippe Lambrecht**, administrateur-secrétaire général de la FEB et **Annick Hellebuyck**, premier conseiller à la FEB.

Je vous souhaite une excellente lecture de ce numéro des Études du Centre Jean Gol.

RICHARD MILLER

Administrateur délégué

Une étude réalisée par

CÉDRIC PIERRE-DE PERMENTIER



INTRODUCTION

La révolution numérique s'inscrit dans la continuité des précédentes révolutions industrielles. A l'instar de l'apparition du moteur à vapeur ou de l'électricité, la révolution numérique a considérablement bouleversé notre société, ainsi que notre rapport au travail. Parmi ces nouveautés, on retrouve le développement de nouvelles formes d'emploi, notamment le travail collaboratif. Cette forme du travail repose sur l'intervention d'une plateforme numérique. Elle est également appelée *crowdworking*.¹

En seulement quelques années, les plateformes numériques sont devenues des acteurs économiques de premier plan. Présentes dans de nombreux secteurs tels que le transport de personnes ou choses, l'hôtellerie, ou encore le service d'aide aux personnes, elles créent de nouveaux services ou entrent en concurrence avec les opérateurs traditionnels. Pour leur fonctionnement, les plateformes mobilisent les nouvelles technologies comme la géolocalisation, les applications, ou encore le big data. Ces éléments servent à mettre en relation le client et le prestataire. Il s'agit de l'appariement de la demande et de l'offre de service.

Régulièrement, les plateformes sont au cœur de nombreuses controverses, en particulier en droit de la concurrence, en droit fiscal, ainsi qu'en droit social. Elles s'appuient sur un chômage structurel, en particulier auprès des jeunes, ainsi que sur le développement des formes atypiques d'emploi. La flexibilité et l'autonomie que les plateformes imposent se heurtent parfois à nos standards en matière de protection sociale au travail. En effet, les prestataires de plateforme sont considérés comme des indépendants. Les plateformes numériques exigent que les prestataires aient la qualité d'indépendant. Cette exigence est au cœur de leur modèle économique.

Tant les conditions générales que la communication et les arguments juridiques abondent en ce sens. Notre réflexion débutera par le rôle rempli par les plateformes numériques, ainsi que les controverses qui entourent leur fonctionnement.

La révolution numérique bouleverse notre conception traditionnelle de l'emploi. Désormais, la flexibilité est la norme. Le numérique, les données, les algorithmes font partie de notre quotidien. Pour les travailleurs, ces évolutions ne sont pas sans incidence sur les conditions de travail. Les plateformes numériques sont au premier plan de ces innovations. A ce titre, les prestataires de plateformes sont confrontés à des prérogatives inédites comme l'attribution des tâches par algorithme, le suivi géolocalisé, ou encore la désactivation temporaire ou définitive en guise de sanction. Cette situation laisse les prestataires indépendants dans une relation déséquilibrée avec la plateforme. Ce déséquilibre nous amène à repenser la protection sociale de ces travailleurs.

Ces ambiguïtés et la précarisation de ces travailleurs invitent à réfléchir sur la bipartition entre salariés et indépendants, ou encore sur les contours de la notion de dépendance économique. La relation de travail repose sur la notion de subordination juridique et non sur la situation de faiblesse économique. Pourtant, l'évolution de la société se distancie progressivement de cette catégorisation binaire. Aujourd'hui, de nombreuses activités professionnelles sont susceptibles d'être exercées sous un contrat de travail salarié ou indépendant. A l'inverse, les indépendants constituent davantage une catégorie résiduaire, dont beaucoup sont dépendants économiquement d'un unique partenaire

contractuel. Nous sommes donc aux antipodes des profils de travailleurs qui justifiaient autrefois cette catégorisation binaire.

Les pouvoirs publics de nombreux pays s'affairent pour tenter de réguler le pouvoir des plateformes tout en assurant le développement de l'économie collaborative. En Belgique, le Gouvernement Michel a institué la loi De Croo en 2016. Cette loi a pour objectif de stimuler l'entrepreneuriat, et développer l'économie collaborative. Désormais, les revenus tirés des plateformes bénéficient d'un traitement avantageux. En outre, une procédure a vu le jour pour identifier les plateformes. La loi De Croo soulève des réticences en l'absence d'un volet social à l'attention des prestataires de plateforme. Bien qu'ils disposent d'un volet fiscal avantageux, certains prestataires sont aujourd'hui dépourvus de tout statut social, ils ne bénéficient donc d'aucune protection sociale dans le cadre de leur travail.

En parallèle, nos tribunaux sont saisis afin de déterminer la nature exacte de la relation de travail entre un prestataire et la plateforme. Malgré l'existence de critères généraux et sectoriels, la jurisprudence peine à s'affirmer. Nous examinerons également la jurisprudence étrangère, comme nous le verrons, des tendances jurisprudentielles se dessinent. Elles font apparaître de nouveaux indices et oscillent entre la consécration du principe du libre-choix des parties face aux prérogatives des plateformes. Cet enjeu est essentiel puisqu'un prestataire sous statut d'indépendant est privé de l'application du droit du travail. Il ne bénéficie pas d'une protection sociale adéquate pour son activité.

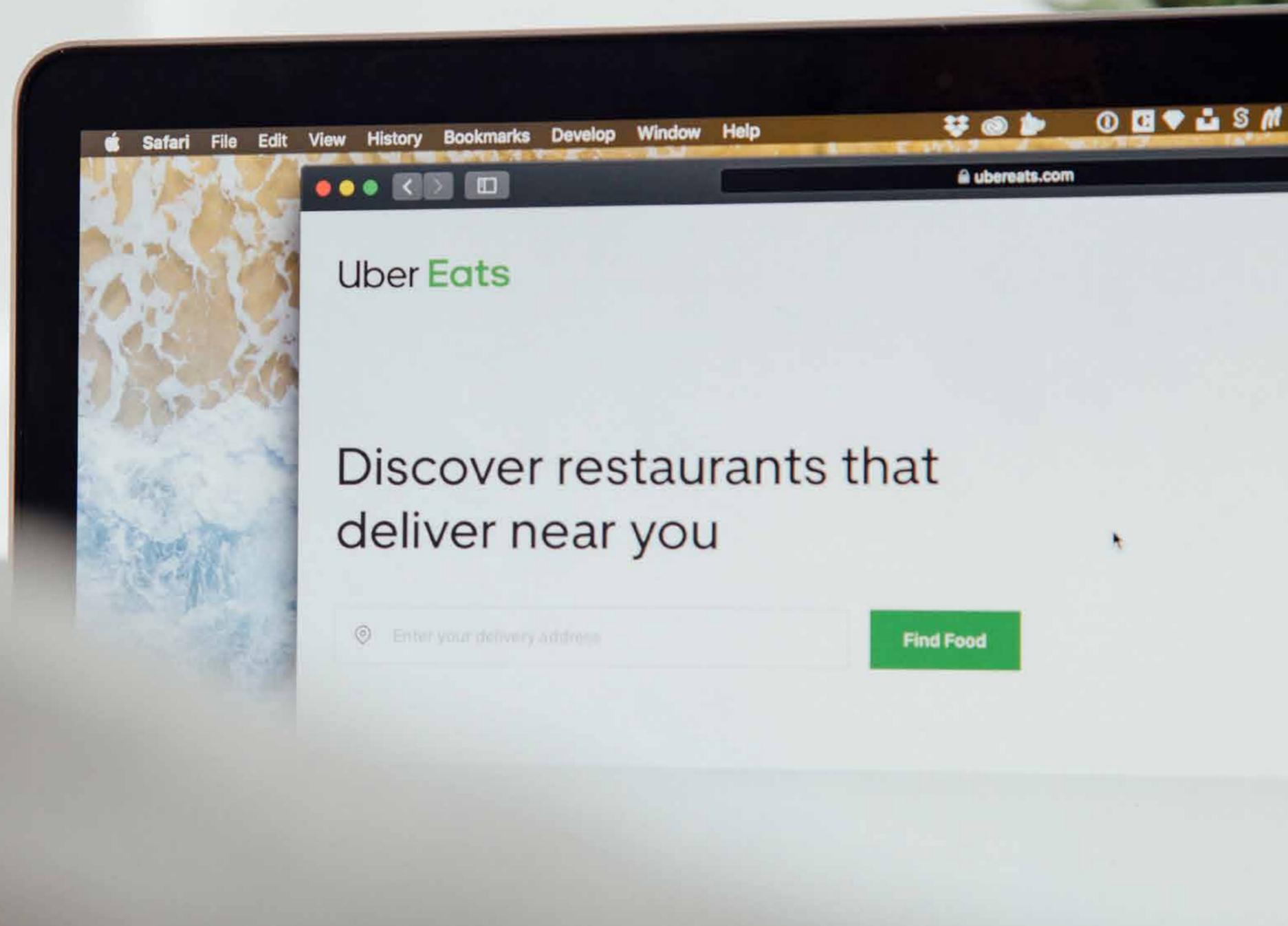
¹ Pour plus de détails, confier l'ouvrage que le Centre Jen Gol a consacré à l'économie collaborative: de SALLE (C.) (dir.), DE SAINT-MARTIN (A.), COLIN (O.), BAIRIOT (J.-F.), PRADELLA (J.), *Libérer le potentiel de l'économie collaborative*, Marcinelle, éd. du CEP, 2016.

A ce titre, le prestataire n'est pas soumis aux réglementations en matière de temps de travail, de négociation collective et de sécurité au travail. En matière de couverture sociale, le prestataire indépendant n'a pas de droit au chômage ou de couverture en cas d'accident de travail. Les plateformes usent de certaines prérogatives d'un employeur traditionnel, notamment le pouvoir de contrôle et de sanction. Il n'est en effet pas rare que les plateformes imposent le tarif, les conditions de la prestation ou encore une période minimale de disponibilité.

Par ailleurs, plusieurs initiatives législatives ont vu le jour à l'étranger. Entre la Californie, la France, le Danemark, et l'Espagne, ces propositions peuvent constituer des pistes crédibles pour légiférer. La consécration pure et simple du salariat doit être vigoureusement réfutée car elle dénie la nature de l'économie collaborative, ainsi que le vœu de flexibilité et d'indépendance de ces prestataires. Le gouvernement français souhaite conserver la nature indépendante des prestataires tout en apportant des balises aux prérogatives des plateformes. Fidèle à ses traditions, le Danemark a laissé la main aux partenaires sociaux pour parvenir à améliorer les conditions de travail. En revanche, en Espagne, le législateur a innové en offrant un statut intermédiaire aux indépendants économiquement dépendants de leur client principal. Ce statut à mi-chemin entre l'indépendant et le salarié présente de nombreux atouts puisqu'il entend accorder une protection sociale renforcée à ces indépendants.

Au-delà de cet état des lieux, la protection sociale à accorder aux prestataires de plateforme est au centre de notre réflexion. Le critère traditionnel de subordination juridique a atteint ses limites et est devenu particulièrement complexe à mobiliser dans le cadre du travail numérique. Certains auteurs plaident pour la consécration de la notion de dépendance économique. Une notion fondée sur des critères socio-économiques davantage adaptés à la pratique et à l'ère numérique. La situation de ces indépendants économiquement dépendants pose certaines questions en termes de représentativité et d'affiliation éventuelle à un syndicat. Le nouveau service *United Freelancers* du syndicat chrétien CSC s'adresse directement à ceux-ci.

Enfin, l'hypothèse d'instituer un troisième statut requiert un examen approfondi. Le statut de travailleur autonome est basé sur la dépendance économique du prestataire à l'égard de son client principal. Ce statut social intermédiaire a pour objectif de concilier flexibilité et protection sociale. Il concerne tant les prestataires de plateforme que des indépendants en situation de dépendance économique. Ce statut doit être suffisamment attrayant pour constituer un tremplin pour l'emploi et l'entrepreneuriat. Indépendamment des conservatismes et du corporatisme, l'économie collaborative est pourvoyeuse d'emploi et constitue souvent une porte d'entrée dans la vie professionnelle.



I. LA CONTROVERSE ENTOURANT LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Le travail collaboratif a vu apparaître toute une série de nouveaux interlocuteurs qui poursuivent une finalité économique, tels que Uber ou Deliveroo, appelés plateformes numériques. Ces plateformes remplissent un double rôle, elles se chargent à la fois de la mise en relation entre le prestataire et le client et de la réalisation de la transaction. Le contrôle des transactions permet de veiller à la qualité des prestations et du prestataire. La valeur des plateformes augmente avec le nombre d'utilisateurs, lesquels sont essentiellement des particuliers. La qualité de ces services permet de constituer la réputation en ligne de la plateforme. Cette réputation est déterminante dans l'attribution de prestations.

La mise en relation entre le prestataire et le client intervient de manière automatisée par le biais d'algorithmes. Ces algorithmes constituent le cœur de l'appariement et leurs variantes, propres à chaque plateforme, sont assez opaques. La désignation est directement liée aux évaluations précédentes obtenues par le prestataire mais aussi par le client. Il existe différentes formes d'évaluation, la plus répandue étant la notation par l'utilisateur. Une notation trop faible peut entraîner une exclusion temporaire, voire définitive.

En vertu de leurs conditions générales, les plateformes se présentent généralement comme de simples interfaces entre des prestataires indépendants et les clients. Souvent, les prestataires ne disposent d'aucun statut et les plateformes excluent expressément le salariat. En ce sens, le prestataire n'est pas lié par un lien de subordination tant à l'égard de la plateforme que du client. Les plateformes suscitent l'inquiétude des opérateurs économiques traditionnels qui se trouvent soumis à la concurrence de particuliers.

En effet, le travail collaboratif traduit une multiplication d'actes, au demeurant purement privés, qui par leur récurrence, génèrent une activité professionnelle. Le caractère répétitif et la recherche du lucre accroissent la professionnalisation. La plupart des plateformes s'adressent tant à des professionnels qu'à des particuliers. Des entreprises ont désormais recours aux plateformes numériques pour externaliser certaines de leurs activités. Dès lors, les frontières se brouillent. En effet, l'activité privée devient un peu plus professionnelle à chaque recours à la plateforme. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le domaine du transport ou de l'hôtellerie.

Cette concurrence nouvelle fait ressurgir un sentiment de corporatisme au sein de l'économie traditionnelle. Dans son avis rendu le 29 novembre 2017, le Conseil National du travail (CNT) appréhende le travail associatif et les services occasionnels comme une menace pour l'emploi. Pour différents travaux, le CNT propose de mettre en place des critères minimaux de déontologie, de professionnalisme et de qualité. Il préconise également l'exclusion de certains types d'activité, dont l'aide aux personnes. Historiquement, les innovations ont souvent rencontré des résistances et des oppositions des acteurs traditionnels du marché qui voient d'un mauvais œil l'arrivée de nouveaux concurrents. Le CNT est composé d'une part de représentants syndicaux qui défendent généralement une conception salariée du travail de plateforme. Pour ceux-ci, les prestataires indépendants sont des salariés déguisés, privés de la protection du droit du travail. Le banc patronal siège également au CNT. Les organisations représentatives des employeurs appréhendent également le développement des plateformes comme des concurrents pour différents secteurs de notre économie. Ils appellent à la régulation des plateformes numériques.

II. LA QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL DES PRESTATAIRES

Régulièrement, le débat public est marqué par des mouvements sociaux des travailleurs des plateformes. Ceux-ci revendiquent une meilleure protection sociale et une reconnaissance particulière de leurs conditions de travail. Pourtant, la qualification de la relation de travail n'est pas aisée.

Les plateformes numériques coordonnent des activités diverses et chaque plateforme présente des caractéristiques propres. Il s'agit d'entités juridiques et économiques très variées. Les travailleurs de plateforme s'inscrivent dans une relation triangulaire entre la plateforme et le client. Un prestataire est confronté à une multitude de clients, lesquels ne disposent que très modestement des prérogatives d'un employeur traditionnel. En effet, hormis la notation consécutive à la prestation, le client ne dispose d'aucun contrôle véritable à l'égard du prestataire. Il est donc disproportionné d'assimiler le client à un employeur.

En raison de cette diversité, la définition du travail par l'intermédiaire de plateformes numériques repose principalement sur quatre caractéristiques. Ces dernières sont respectivement :

- la prestation d'un travail,
- l'existence d'une rémunération,
- une forme d'emploi non-standard,
- l'intermédiation d'une plateforme.

Ces quatre caractéristiques permettent de déterminer si l'on se trouve dans le cadre d'une relation de travail avec une plateforme numérique. Elles excluent d'autres aspects de l'économie collaborative, comme la location ou la vente de biens.

La relation liant le prestataire et la plateforme numérique appelle à davantage de débat. La plateforme numérique remplit deux fonctions : l'appariement avec le client et le paiement. L'appariement est opéré par des algorithmes de l'application et tiennent notamment compte des évaluations des clients précédents. A ce titre, la plateforme numérique accomplit un rôle d'intermédiaire. Dans ce cas, les prérogatives de la plateforme sont limitées et n'entrent pas en conflit avec une qualification d'indépendant.

Pourtant, il n'est pas rare que les plateformes disposent de prérogatives supplémentaires, souvent sujettes à controverse. Lorsque la plateforme exerce des prérogatives relatives au contrôle ou au pouvoir disciplinaire à l'égard du prestataire, on entre dans une zone grise à l'égard de la relation de travail indépendante. C'est notamment le cas de plateformes comme Uber ou Deliveroo.

La loi-programme du 27 décembre 2006 sur la nature des relations de travail a pour objectif principal de lutter contre le phénomène classique dit des *faux-indépendants*. Concrètement, ces travailleurs optent pour le statut social de travailleur indépendant, alors qu'en réalité, ils exercent leur activité professionnelle sous l'autorité du cocontractant, donc en qualité de salarié. Le législateur a prévu quatre **critères généraux** pour qualifier la relation et pour veiller à ce que l'exécution soit conforme à la qualification des parties. Ces critères sont la volonté des parties, la liberté d'organisation du travail, la liberté d'organisation du temps de travail et l'existence d'un contrôle hiérarchique.

La liberté d'organiser son temps de travail semble acquise pour les prestataires puisque ceux-ci sont libres de déterminer leurs horaires. Bien que, dans certains cas, les plateformes imposent des périodes minimales de disponibilité.

Par contre, il en va différemment concernant la liberté d'organiser son travail puisque le prestataire n'a pas le libre choix de son client vu que la plateforme opère ce choix via des algorithmes. De plus, il n'est pas rare que celle-ci fixe le prix de la prestation.

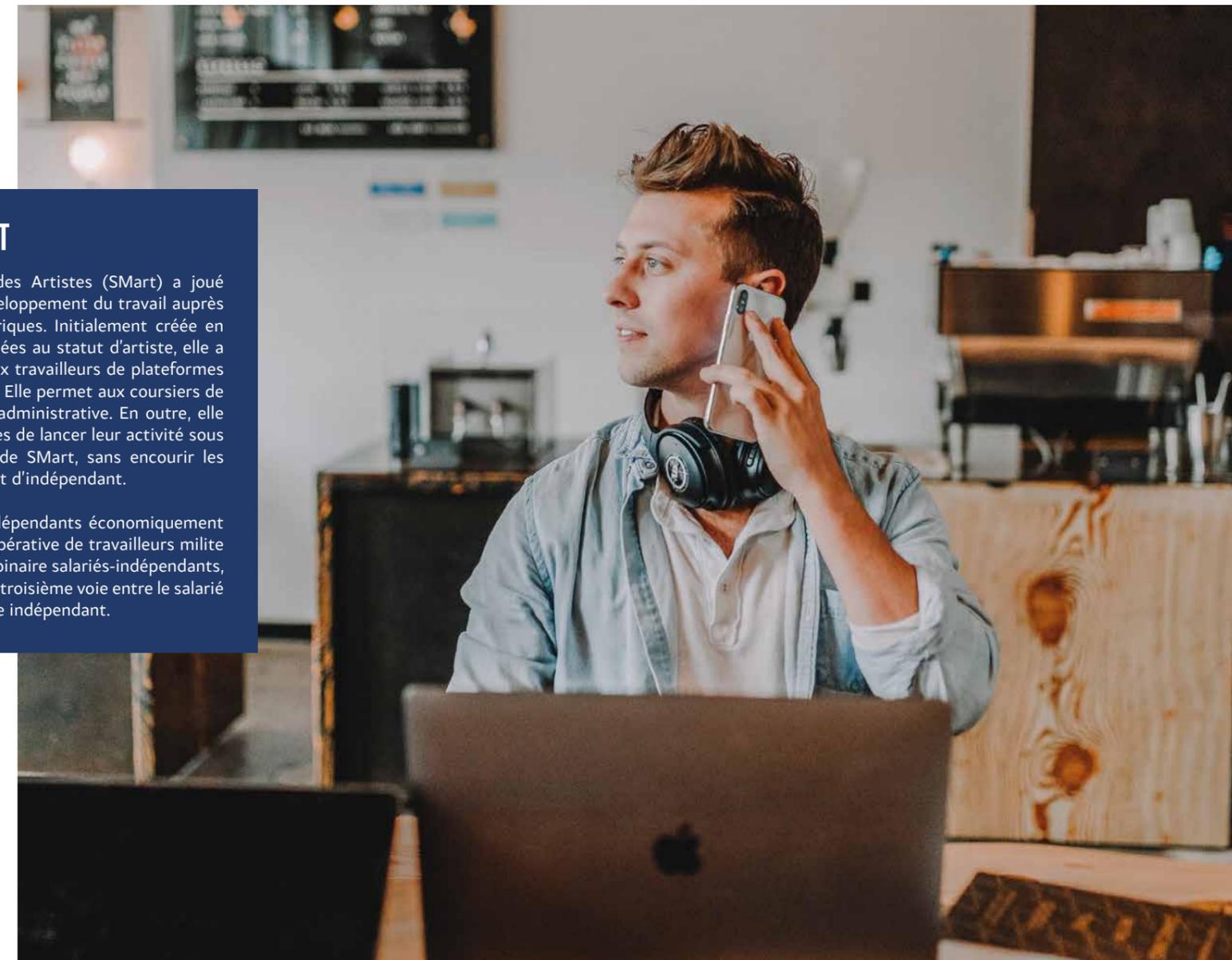
En ce qui concerne le contrôle hiérarchique, les plateformes ont notamment recours à la géolocalisation pour surveiller le travail des prestataires. Dans de nombreux pays, les cours et tribunaux fondent leur argumentation autour de l'utilisation faite de la géolocalisation. En Belgique, cette jurisprudence est hésitante même s'il semble que le fait de pouvoir géolocaliser le prestataire ne devrait pas nécessairement contrevenir à une qualification indépendante, contrairement à l'avis rendu par la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT).

En outre, le législateur a introduit la possibilité d'édicter des **critères propres à certaines professions** ou secteurs. Ces dernières sont susceptibles d'être davantage confrontées à un risque de requalification, notamment dans le secteur du transport. Pour les secteurs visés, il existe neuf indices socio-économiques permettant de déduire que nous sommes face à une relation salariée. L'approche sectorielle permet une approche adaptée aux particularités des différents secteurs. Néanmoins, certaines plateformes, par exemple Uber, se présentent comme des intermédiaires électroniques pour éviter d'être catégorisées parmi ces secteurs.

LE STATUT SMART

La société Mutuelle des Artistes (SMart) a joué un rôle important dans le développement du travail auprès de plateformes numériques. Initialement créée en raison des difficultés liées au statut d'artiste, elle a adapté ses services aux travailleurs de plateformes de livraison à domicile. Elle permet aux coursiers de déléguer leur gestion administrative. En outre, elle permet aux prestataires de lancer leur activité sous statut salarié auprès de SMart, sans encourir les inconvénients du statut d'indépendant.

En s'adressant aux indépendants économiquement dépendants, cette coopérative de travailleurs milite pour la fin de la vision binaire salariés-indépendants, afin de développer une troisième voie entre le salarié classique et le véritable indépendant.



III. UNE JURISPRUDENCE QUI ENTRETIENT LE FLOU

L'essor de l'économie collaborative et l'apparition des plateformes entraîne de nombreuses situations d'incertitude sur le plan juridique, notamment en matière d'application de la réglementation fiscale, sociale ou de concurrence. Ces dernières années, les cours et tribunaux de nombreux pays ont connu une augmentation du contentieux relatif aux plateformes numériques. Des tendances jurisprudentielles se dessinent autour de certains critères sans toutefois parvenir à trancher avec certitude la difficile question de la qualification de la relation de travail.

SECTION I. LA JURISPRUDENCE BELGE

A ce jour, en Belgique, la question de la qualification de la relation de travail des travailleurs de plateforme a fait l'objet de trois décisions de justice, dont l'une est issue d'une instance administrative, la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT). Deux de ces décisions concernent les coursiers de Deliveroo. La troisième concerne les chauffeurs de l'entreprise Uber. Si ces deux plateformes sont distinctes sur de nombreux aspects, nous verrons que le cadre de la relation de travail présente des similitudes sur lesquelles se construit laborieusement une jurisprudence.

SOUS-SECTION I. L'AVIS DE LA CRT

La Commission administrative de règlement de la relation de travail a pour objectif d'améliorer la sécurité juridique entourant les relations de travail ainsi que de lutter contre le phénomène des faux-indépendants. Ces travailleurs sous statut indépendant sont pourtant sous l'autorité et la subordination d'une autre entreprise dans l'exercice de leur activité. Ce type de relation est une violation de la législation sociale.

La décision de la CRT ne lie pas les parties puisque la procédure n'est pas nécessairement contradictoire. Elle est uniquement contraignante pour les institutions représentées et les caisses d'assurance sociales².

En février 2018, la Commission est saisie par un coursier de l'entreprise Deliveroo souhaitant faire reconnaître le caractère salarié de la relation de travail avec la plateforme. En application de l'article 337/1, §1, 3° de la loi-programme du 27 décembre 2006, un mécanisme de présomption s'applique aux relations de travail dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers. En l'espèce, Deliveroo est une plateforme électronique permettant aux consommateurs de commander des plats préparés dans un ensemble de restaurants, dont elle assure la livraison grâce à des coursiers. La relation de travail est donc soumise à ce mécanisme de présomption.

En outre, les critères visés par l'article 337/1, à savoir les critères sectoriels du transport routier et de la logistique sont applicables en l'espèce³. Ces dispositions ne paraissant pas exclure le transport à vélo. Dès lors, la CRT a examiné les différents **critères sectoriels** et a estimé qu'une majorité de ceux-ci sont rencontrés.

Absence de risque financier ou économique du travailleur.

Absence de responsabilité de pouvoir de décision concernant les moyens financiers.

Absence de pouvoir de décision dans la politique d'achat.

Absence de pouvoir dans la détermination du prix de la prestation.

Défaut d'obligation de résultat en raison de l'absence de certification professionnelle.

Le travailleur n'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes.

En effet, les coursiers Deliveroo sont invités à s'inscrire auprès de la BCE et de la TVA en qualité de non-commerçant. A ce titre, ils ne peuvent travailler comme coursier à vélo que pour deux clients et ne peuvent faire aucune publicité pour leurs services. Il découle de ces éléments que les coursiers ne peuvent se présenter comme une véritable entreprise.

Volonté des parties	Absence de volonté commune des parties d'instaurer une relation salariée
Liberté d'organisation du temps de travail	Obligation de réserver des sessions de travail. La réservation des sessions ultérieures est dépendante d'algorithmes basés notamment sur le taux de présence. Conséquences négatives (déclassement) en cas de non-connexion aux heures réservées. Ces dispositions sont incompatibles avec la liberté d'organisation du temps de travail caractéristique des indépendants.
Liberté d'organisation du travail	Le droit de se faire remplacer est conditionné à la détention du smartphone du livreur et est soumis à diverses restrictions. La liberté d'organiser son travail est strictement limitée à la prestation convenue par la plateforme. Obligation de respecter les standards de sécurité et instructions précises édictées par la plateforme.
Existence d'un contrôle hiérarchique	Faculté de mettre fin unilatéralement à la relation de travail moyennant un préavis d'une semaine. Contrôle géolocalisé (GPS) afin de suivre la progression de la commande. Or, le suivi de la progression de la commande ne nécessite pas un contrôle permanent, lequel est incompatible avec une qualification indépendante.

La CRT indique que deux critères sont sujets à discussion, notamment en ce qui concerne la possibilité de se faire remplacer pour exécuter la prestation convenue, et le fait de travailler avec du matériel mis à disposition.

Au terme de l'examen des critères sectoriels, la Commission administrative de règlement de la relation de travail décide que les modalités sont incompatibles avec une qualification indépendante au regard de la présomption applicable à l'activité de transport de choses pour compte de tiers. Enfin, la CRT s'est penchée sur les quatre critères généraux.

En conclusion, la Commission administrative de règlement de la relation de travail décide qu'au regard des critères généraux, les modalités de la relation de travail sont incompatibles avec une qualification de travail indépendant. En conséquence, elle doit être considérée comme une relation de travail salarié⁴.

² M. VERWILGEN, « La Commission de ruling social », in X, **Subordination et parasubordination**, Anthemis, Limal, 2017, pp. 141-166 ; Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n°51-2773/001.

³ A.R. 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence, art. 4.

⁴ Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT), avis n°113 du 23 février 2018, **Deliveroo**.

SOUS-SECTION II. LE JUGEMENT UBER DU TRIBUNAL DE L'ENTREPRISE DE BRUXELLES

En janvier 2019, le tribunal francophone de l'entreprise de Bruxelles statue sur un litige entre plusieurs entreprises de taxis et la plateforme Uber. Parmi les griefs invoqués, les entreprises de taxi reprochent à Uber de violer la législation sociale. Selon ceux-ci, Uber devrait assujettir en qualité de travailleurs salariés les chauffeurs assurant le service UberX.

Uber se présente en qualité d'entreprise qui développe et met à disposition, par le biais d'une plateforme technologique, des applications et des services destinés à améliorer la mobilité, essentiellement dans les centres urbains. Le service UberX consiste en une application disponible sur internet qui met en relation des entreprises ou des personnes physiques disposant d'une licence de location de véhicule avec chauffeur (LVC) et des personnes souhaitant se faire transporter.

Concernant la violation alléguée de la législation sociale, il apparaît que ce moyen est soulevé à titre purement théorique par les demandeurs afin de tenter de démontrer l'existence de pratiques contraires aux usages honnêtes du marché.

Au cours de son examen, la juridiction va également se référer à l'article 333 de la loi-programme du 27 décembre 2006 sur les relations de travail, lequel prévoit des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence d'un lien de subordination. Le tribunal va donc effectuer un examen similaire à celui de la CRT dans l'avis Deliveroo.

Dans l'avis de la Commission administrative sur Deliveroo, le suivi G.P.S. du coursier afin que le « client puisse suivre l'arrivée de son repas » constitue un indice de l'exercice d'une autorité hiérarchique. En revanche, dans le jugement du tribunal de l'entreprise à propos d'Uber, l'exercice d'un suivi géolocalisé du prestataire est indispensable pour le fonctionnement du service. En effet, le véhicule du prestataire est localisé par G.P.S. ainsi que le client.

La géolocalisation permet de déterminer quel prestataire est le plus proche de l'utilisateur. Les prestations sont attribuées notamment au regard de la situation géographique. Le tribunal a jugé que ce suivi géolocalisé n'est pas constitutif d'un indice de contrôle hiérarchique.

On note donc que 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 n'est pas indispensable et constitue un simple service offert au client pour suivre en temps réel sa commande.

Ensuite, le tribunal s'est penché sur les critères sectoriels du transport de personnes, lesquels sont établis en vertu de l'article 337/2 de la loi-programme du 27 décembre 2006. Celui-ci a estimé que Uber dispense un service d'intermédiation dans le secteur des transports et non un service de transport. Dès lors, ce mécanisme de présomption ne lui est pas applicable. En conclusion, le tribunal a considéré qu'aucune violation de la législation sociale ne peut être reprochée à la plateforme.

SOUS-SECTION III. LE JUGEMENT DELIVEROO DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

Le 3 juillet 2019, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré invalide la décision de la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) qui concluait à l'existence d'une relation salariée entre un coursier et l'entreprise Deliveroo.

En l'espèce, la CRT a rendu sa décision alors que l'auditorat du travail mène actuellement des enquêtes administratives et pénales. La CRT ne pouvait donc pas rendre de décision sur la demande introduite par le coursier. La décision est déclarée illégale, et est annulée par le tribunal.

Actuellement, aucune décision n'a encore été rendue sur le fond du litige. En 2021, le tribunal se prononcera sur la nature de la relation de travail telle qu'introduite par le coursier devant la CRT en 2018. Toutefois, l'intérêt de cette décision est limité car depuis les conditions de travail émises par la plateforme ont évolué. Quoiqu'il en soit, la controverse entourant la qualification de la relation de travail entre prestataires et plateformes reste donc entière.

SECTION II. ÉLÉMENTS DE JURISPRUDENCE ÉTRANGÈRE

De nombreux pays rencontrent des difficultés semblables concernant le statut social des travailleurs de plateformes. Ces dernières années, plusieurs arrêts ont été rendus, avec parfois des décisions inconciliables.

En 2018, en **Espagne**, cinq décisions de justice de premier ressort ont été rendues par les juridictions sociales à l'égard des travailleurs de plateforme. Dans tous les cas, les litiges concernaient des coursiers de plateformes de livraison de repas. Ces décisions sont contradictoires et il n'est pas encore possible de dégager un courant jurisprudentiel clairement établi. Cette controverse devrait trouver son épilogue dès qu'une cour suprême rendra une décision. Il est utile de noter que, dans plusieurs décisions ayant entraîné une requalification en relation salariée, les juges ont fondé leur argumentation sur l'existence d'un contrôle géolocalisé. Ce suivi G.P.S. des coursiers est reconnu comme une manifestation d'un contrôle hiérarchique, lequel est incompatible avec une relation de travail indépendante

En **Italie**, deux décisions concernant des coursiers des plateformes Foodora et Glovo ont été rendues. Les tribunaux du travail de Turin et de Milan ont estimé que les coursiers jouissaient d'une liberté dans le choix de travailler ainsi que dans l'organisation de leur temps de travail malgré que la plateforme impose des créneaux horaires.

Le système de notation tient compte des disponibilités données pour attribuer les prestations ultérieures. Ces juridictions ont également considéré que l'existence de sanctions n'est pas une manifestation d'un pouvoir disciplinaire.

En **France**, la Chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur le statut social des travailleurs de plateforme. L'arrêt du 28 novembre 2018 est favorable à la requalification de la relation de travail. Lorsque les conditions de fait démontrent l'existence d'un pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner les manquements du travail, alors il faut reconnaître l'existence d'un lien de subordination. En l'espèce, un coursier de la plateforme Take Eat Easy affilié au régime de l'auto-entrepreneur était soumis à un suivi géolocalisé en temps réel. Parmi ses prérogatives, la plateforme disposait également de la faculté de désactiver le prestataire défaillant. Sur base de ces deux éléments, la juridiction française a déduit un lien de subordination constitutif d'une relation de travail salariée, cassant la décision du juge d'appel.

Aux **Pays-Bas**, trois décisions ont été rendues par le tribunal de première instance d'Amsterdam, ces décisions concernent des coursiers de la plateforme Deliveroo. En juillet 2018, un premier jugement confirma la qualification d'indépendant du prestataire. Par la suite, en janvier 2019, deux décisions ont conclu à une requalification en relation salariée. Parmi les motifs retenus, le juge a reconnu l'obligation de travailler. La plateforme gère les disponibilités des coursiers et attribue les prestations à travers son algorithme. En outre, la plateforme fixe les tarifs sans possibilité de négocier. La liberté de refuser la prestation est limitée et il est difficile, en pratique, de se faire remplacer.

En conclusion, le statut des travailleurs de plateforme agite les juridictions de nombreux pays. Si un certain flou domine, un courant jurisprudentiel s'affirme. Toutes les juridictions concernées tentent de délimiter clairement les prérogatives dont disposent les plateformes face à leurs prestataires. La seule qualification de travailleur indépendant ne suffit pas à esquisser un contrôle juridictionnel pointu. A ce titre, les juridictions sont attentives à l'existence et aux modalités d'un contrôle hiérarchique exercé par la plateforme. Il apparaît de plus en plus que le suivi géolocalisé en temps réel du coursier relève de l'autorité hiérarchique. Il existe une tension importante entre la valorisation de la liberté de travailler et la valorisation de la réalité économique. Ces deux tendances jurisprudentielles caractérisent la dualité à laquelle sont soumis les travailleurs de plateforme.



IV. QUELLE RÉPONSE APPORTER AUX TRAVAILLEURS DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ?

Depuis plusieurs années des initiatives législatives voient le jour pour tenter d'encadrer les nouvelles formes d'emploi. La révolution digitale mobilise les politiques, les économistes et les juristes de nombreux pays. En seulement quelques années, des entreprises comme Uber, Deliveroo ou encore Airbnb sont devenues des acteurs importants de l'économie collaborative. En 2020, le secteur devrait atteindre environ 500 millions d'euros de chiffre d'affaire en Belgique.

Dès lors, il convient d'examiner le cadre en vigueur en Belgique. Le gouvernement Michel a porté la loi De Croo qui prévoit un régime fiscal avantageux pour les revenus tirés de l'économie collaborative.

Il est intéressant de se pencher sur les quatre courants législatifs et politiques qui se dessinent. Premièrement, en Californie, il a été décidé de consacrer la seule existence d'une relation salariée entre les plateformes et ses travailleurs. A l'opposé, en France, le projet de loi « Orientation des mobilités » vise à garantir des droits sociaux aux travailleurs de plateforme, sans avoir égard à la qualification de la relation de travail. Le Danemark a, quant à lui, misé sur le dialogue social. Enfin, en Espagne, la LETA est un statut intermédiaire entre les deux statuts traditionnels qui veille à concilier flexibilité et droits sociaux.

SECTION I. LA LOI DE CROO, UN CADRE FISCAL AVANTAGEUX

Le régime instauré par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016, également appelé loi De Croo, prévoit une réglementation fiscale des prestations relatives à l'économie collaborative. Avant cette réglementation, les pionniers de l'économie collaborative omettaient de déclarer leurs activités. Ce cadre vise à endiguer le phénomène de travail au noir qui dominait le secteur de l'économie collaborative tout en soutenant l'entrepreneuriat et la création d'emplois. Après seulement quelques années d'existence, il présente des chiffres encourageants. A titre d'exemple, les coursiers de Deliveroo ont été 85% à opter pour ce régime, contre 10% pour le régime indépendant, et 5% pour le régime d'étudiant-entrepreneur.

Le cadre offert par la loi De Croo se limite aux prestations de services entre particuliers qui gagnent moins de 5.100 € grâce à leur activité. En 2018, ce montant a été revu et est désormais fixé à 6.000 €.

En application de l'article 90, al. 1er, 1^{er}bis du CIR92, ce régime spécial est soumis à plusieurs conditions strictes en ce qu'il ne s'applique qu'aux bénéficiaires qui résultent de services, le prestataire doit être une *personne physique qui n'agit pas dans le cadre de son activité professionnelle*. Cette condition vise également les services étroitement liés à l'activité qu'il exerce en qualité d'indépendant.

Cette disposition vise à éviter que des indépendants transfèrent leurs activités sous ce nouveau régime et bénéficient d'une exonération d'une partie de leurs revenus. A l'inverse, le Gouvernement Michel souhaite encourager les travailleurs à entreprendre, et aux indépendants à diversifier leurs activités. Dès lors, cette disposition n'empêche pas à un indépendant qui le désire de s'essayer à une autre activité et de bénéficier du régime spécial.

En outre, ce régime a une vocation sociale à l'égard des chercheurs d'emploi. Ceux-ci peuvent bénéficier du régime spécial dans la limite des 6.000 € de revenus, ce revenu étant imposable distinctement. Il est sans incidence sur la réduction d'impôts pour revenus de remplacement dont ils disposent. Ceux-ci peuvent donc se lancer dans l'entrepreneuriat et augmenter leur pouvoir d'achat. Ce régime vaut également pour les personnes pensionnées.

Les services ne peuvent qu'être rendus à des particuliers. Lorsque le service concerne une personne morale ou une personne physique agissant dans le cadre de son activité professionnelle, le régime ne peut s'appliquer. En pratique, cette condition est complexe puisqu'elle requiert que le prestataire connaisse les motifs de sa prestation et la profession du client. A ce titre, le coursier qui effectue une prestation pour le service Deliveroo for Business qui s'adresse directement aux entreprises avec une facturation mensuelle ne saurait bénéficier du régime spécial.

La plateforme doit obtenir l'agrégation du SPF Finances. Actuellement, les plateformes Uber et Airbnb ne sont pas agréées. Par contre, les plateformes ListMinut, UberEats, MySherpa, ou encore Deliveroo ont obtenu leur agrégation.

Enfin, les plateformes sont soumises à des obligations fiscales telles que l'intervention obligatoire dans les opérations d'encaissement et de paiement des prestations, ainsi que la retenue du précompte professionnel. Ces obligations ont pour but de sortir de la zone grise entourant les revenus tirés de l'économie collaborative.

Les revenus engendrés par l'économie collaborative sont taxés à hauteur de 10 % en dessous de 6.000 euros et de 33 % au-delà. Le dépassement de ce plafond est une source d'insécurité juridique. En cas de dépassement, le travailleur devra déclarer l'exercice d'une activité indépendante, avant même le début de son exercice. Le bénéficiaire ne sera pas soumis au régime social des indépendants. Les revenus seront qualifiés de divers et relèvent d'un taux d'imposition préférentiel. Une partie de l'impôt est dévolue à la gestion financière du régime social des travailleurs indépendants.

« LA LOI DE CROO : UN NON-STATUT ! »

« Contrairement à ce que certains pensent, la loi De Croo n'est pas un troisième statut, c'est un non-statut. Ces bénéficiaires n'émargent d'aucun système de sécurité sociale, ils ne sont ni salariés, ni indépendants. Il ne fixe pas de norme mais fait exploser le cadre ».

Martin Willems est secrétaire permanent CNE-CSC

Effectivement, la loi De Croo ne consacre pas un statut mais offre un cadre fiscal autorisant des activités. Mais ces activités peuvent s'adosser à un statut qui existe déjà, en ce compris le statut de chômeur. C'est donc une activité complémentaire.

Par ailleurs, le régime de la loi De Croo met en lumière une certaine injustice à laquelle sont confrontés les indépendants à titre complémentaire.

En effet, les indépendants à titre principal sont débiteurs de cotisations calculées sur un revenu annuel minimum forfaitaire, soit 13.847,39 €/an en 2019, même si le revenu réel est inférieur à ce montant. Quant aux travailleurs indépendants à titre complémentaire ou assimilés, et ceux « après l'âge de la pension », ils sont débiteurs de cotisations lorsque leurs revenus atteignent un seuil, à savoir, en 2019, respectivement, 1.531,99 €/an et 2.942,03 €/an. Il s'agit d'un montant nettement inférieur à celui d'application pour les personnes bénéficiant du régime De Croo.

Dès lors, une harmonisation avec le statut social de l'indépendant à titre complémentaire est nécessaire pour pallier une discrimination flagrante. A tout le moins, les indépendants à titre complémentaire devraient pouvoir valoriser les cotisations versées dans le cadre d'une pension complémentaire à celle dont ils bénéficient via leur statut principal.

En conclusion, la loi De Croo constitue davantage un incitant fiscal pour stimuler l'entrepreneuriat, même complémentaire. Elle permet de lutter contre le travail au noir en offrant un statut avantageux à des travailleurs atypiques. Cette loi n'a pas l'ambition d'ériger un nouveau statut social.

SECTION II. QUE SE PASSE-T-IL AILLEURS DANS LE MONDE ?

SOUS-SECTION I. LA CALIFORNIE, UNE CERTAINE IDÉE DU SALARIAT

Le 10 septembre 2019, l'Etat de Californie a adopté un projet de loi requalifiant les travailleurs des plateformes en salariés. Selon un arrêt de la Cour Suprême de Californie,⁵ ces travailleurs jusqu'à présent qualifiés d'indépendants ne disposaient pas d'un salaire minimum, ni d'assurance santé, et ne pouvaient s'affilier auprès d'un syndicat. Ces travailleurs jouissaient d'un revenu médian de 9,21\$/h contre un salaire minimum de 15\$/h en vigueur dans l'Etat californien. Cette réforme permettra aux travailleurs de bénéficier d'une protection sociale en matière de chômage, de maladie, de retraite, de temps de travail, et de salaire minimum.

Cette décision vise à apporter une distinction claire entre les travailleurs salariés et indépendants. Elle se fonde sur trois conditions distinctes à satisfaire pour que le travailleur soit considéré comme un indépendant. Premièrement, la personne doit être libre du contrôle et de la direction de l'entreprise qui l'a embauchée. Deuxièmement, les tâches exercées ne doivent pas relever des activités habituelles de l'entreprise. Enfin, la personne doit disposer de son propre commerce indépendant pour les heures prestées en dehors du travail pour lequel il a été engagé.

Selon le gouvernement californien, le recours au statut indépendant permet aux plateformes d'éviter annuellement près de sept milliards de dollars de cotisations sociales. Le caractère radical de la mesure peut apparaître comme une politique anti-indépendants puisque les conditions sont strictes et s'apparente également à une manne fiscale pour l'Etat. En réaction, les plateformes estiment que le nombre de chauffeurs va diminuer, que le prix des courses devrait augmenter et que la qualité du service devrait en pâtir. La mesure entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020.

Précisons, par ailleurs, que le droit social californien diffère très fortement du droit belge qui est particulièrement protecteur.

Plusieurs autres initiatives voient ou ont vu le jour aux États-Unis. Déjà en 2015, la ville de Seattle permettait aux travailleurs des plateformes numériques de négocier de véritables accords collectifs. Elle permet également la représentation syndicale des travailleurs. Dans la continuité de la Californie, l'Etat de New-York pourrait adopter une mesure semblable après avoir déterminé un salaire minimum pour les chauffeurs VTC. Certains candidats démocrates à l'élection présidentielle approuvent la mesure⁶.

Dans le même sens, en Belgique, le parti socialiste a déposé une proposition de loi visant à ajouter un nouveau critère général à l'article 333 de la loi-programme du 27 décembre 2006. Ce nouveau critère vise à assimiler la dépendance à une plateforme donneuse d'ordres à une relation salariée. Néanmoins, si les deux propositions se rejoignent sur le fond, la proposition socialiste ne fournissait pas, contrairement au projet de loi californien, de critères permettant de déterminer la relation de dépendance⁷.

De plus, l'assimilation des prestataires indépendants à des salariés serait un non-sens. Pour de nombreux prestataires, il s'agit d'une première expérience dans l'entrepreneuriat. La catégorisation salariée nie la qualification indépendante dont les prestataires ont pourtant fait le libre-choix. En outre, une certaine frange de ces travailleurs exerçait préalablement ces tâches dans une forme de travail non-déclarée. Pour lutter contre ce phénomène de travail au noir, la loi De Croo est incitative puisqu'elle permet une exemption fiscale des revenus jusqu'à un certain plafond. En revanche, le travail salarié est lourdement taxé en Belgique. Dès lors, si cette proposition de loi socialiste était adoptée, on peut craindre que ces travailleurs fassent le choix de retrouver le travail au noir plutôt que de subir une pression fiscale démesurée. Enfin, les plateformes

pourraient désertir un marché devenu hostile à l'innovation et à l'économie collaborative. A tout le moins, le service, devenu plus onéreux et moins flexible, deviendrait moins attractif pour les consommateurs. A priori, cette assimilation serait nocive pour la création d'emploi et le pouvoir d'achat des consommateurs.

SOUS-SECTION II. EN FRANCE, LE PROJET DE LOI «ORIENTATIONS DES MOBILITÉS»

En France, le gouvernement Philippe a déposé le projet de loi « orientations des mobilités » en novembre 2018. Le projet prévoit notamment de favoriser l'open data des offres de mobilité, de préciser les règles relatives aux véhicules en free-floating, ainsi que la création de nouveaux droits aux travailleurs des plateformes de mobilité.

Parmi ces nouveaux droits, le gouvernement souhaite garantir un droit à la déconnexion, un droit de refuser une prestation, un droit de connaître le tarif minimum de la prestation, ainsi qu'un droit à la formation. Ces droits seront complétés par des chartes mises en place par les plateformes en vue d'octroyer des droits sociaux supplémentaires⁸. Le projet de loi vise également à instaurer de la transparence dans le fonctionnement des plateformes concernant la mise en relation des prestataires, les critères utilisés par les algorithmes, ainsi que la gestion des données.

Ces dispositions s'appliqueront aux plateformes d'intermédiation numérique entre des clients sollicitant un service de transport et des entreprises réalisant du transport public routier de marchandises, pour du transport de marchandises, ou des entreprises de transport public routier collectif de personnes, pour des services occasionnels de transport de passagers ou de groupes de passagers. Dès lors, les principales plateformes sont concernées par ces dispositions. Le projet a été adopté par l'Assemblée Nationale

en septembre 2019. Il doit désormais être adopté par le Sénat.

Tout en laissant le choix aux parties de convenir de la nature de la relation de travail, le projet de loi permet de règlementer davantage les modalités de l'exercice du travail auprès de plateformes. En ce sens, le Gouvernement Philippe souhaite préserver la flexibilité qui caractérise ces travailleurs tout en garantissant un certain nombre de droits face à des plateformes qui disposent de prérogatives importantes. Dans la continuité de la Loi El Khomri, la France place les travailleurs des plateformes du côté des indépendants, tout en accordant des droits collectifs, et aujourd'hui individuels, traditionnellement dévolus aux salariés.

Les mesures prises en France pour encadrer le travail de plateforme sont crédibles car elles se respectent l'autonomie de volonté des parties. En effet, les parties ont fait le libre-choix de s'engager dans une relation entre un prestataire indépendant et une plateforme numérique. Le Législateur est intervenu pour contrer les prérogatives disproportionnées dont disposent les plateformes. In fine, le système français apporte des mesures correctrices individuelles et collectives pour rééquilibrer le rapport de force entre la plateforme et des prestataires indépendants.

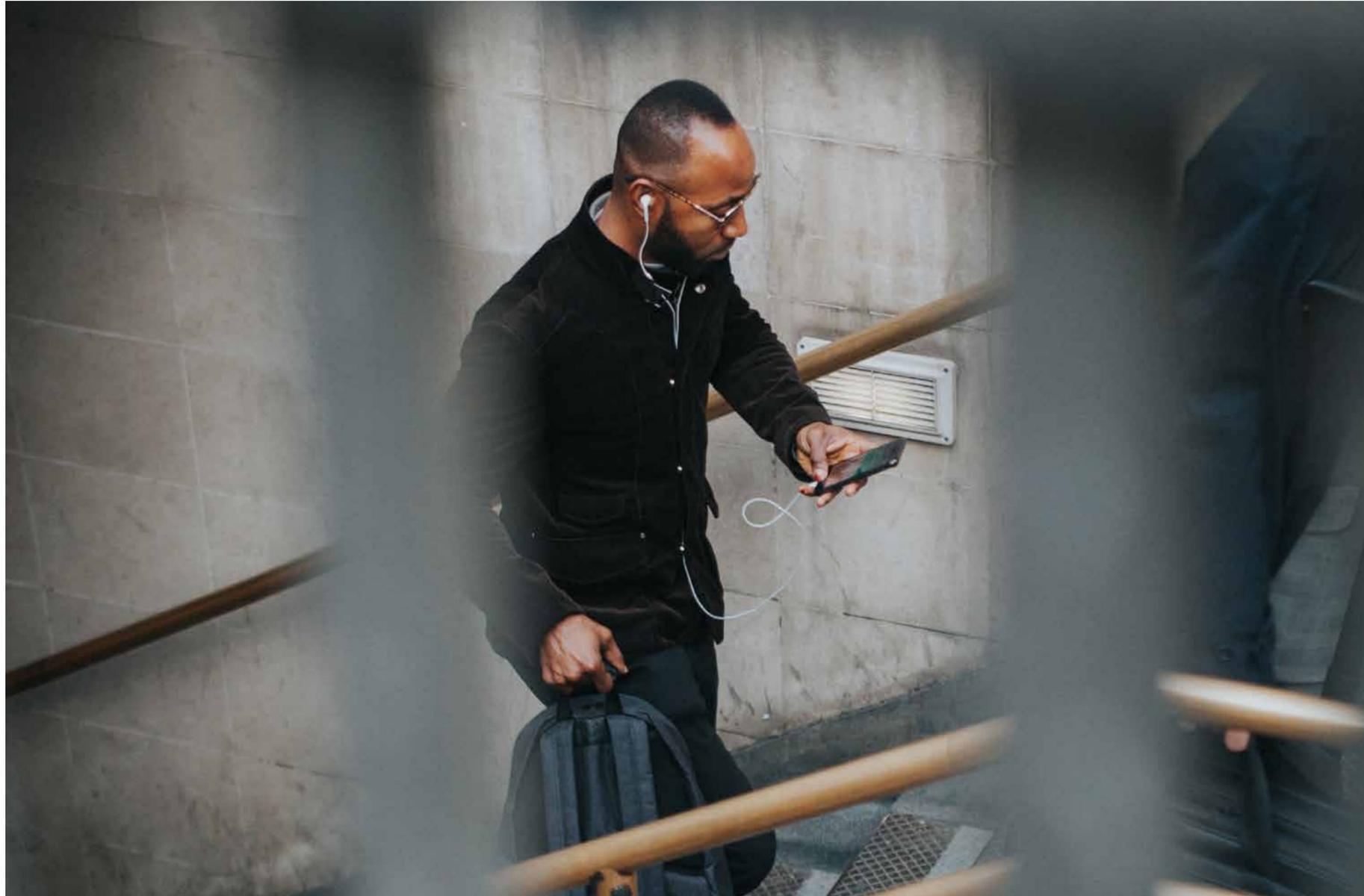
SOUS-SECTION III. AU DANEMARK, LA CONVENTION COLLECTIVE HILFR

Depuis le mois d'août 2018, les prestataires de la plateforme de nettoyage Hilfr bénéficient d'une convention collective innovante. Tout travailleur débute sur la plateforme en tant que prestataire indépendant et après cent heures de prestations, celui-ci passe automatiquement sous statut salarié. Le statut salarié permet aux travailleurs de disposer de congés payés et d'indemnités de maladie, tout en entraînant une augmentation du salaire minimum.

⁵ « Californie : une loi requalifie les chauffeurs d'Uber et Lyft en salariés », *Marianne*, le 11 septembre 2019, consulté en ligne le 26 septembre 2019, <https://www.marianne.net/economie/californie-une-loi-requalifie-les-chauffeurs-d-uber-et-lyft-en-salaries>

⁷ Proposition de loi du 20 juillet 2018 modifiant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, permettant de clarifier la nature de la relation de travail dans l'économie de plateformes, *Doc. Parl., Ch. Repr., 54ème législature, Doc. 3251/001*.

⁸ Rapport fait au nom de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi d'orientation des mobilités, *Assemblée nationale française, n°2131*.



Les prestataires peuvent également décider de conserver leur statut indépendant au terme des cent heures de prestations. Cette convention collective s'inscrit pleinement dans le modèle de travail danois. D'autres conventions collectives similaires sont à l'étude mais les plateformes sont réticentes à l'idée de reconnaître une situation de salariat.

Le modèle mis en place au sein de Hilfr permet à l'entreprise de mettre à l'essai les prestataires avant de nouer une relation professionnelle durable, tout en permettant aux travailleurs de disposer du libre-choix quant au type de relation professionnelle qu'ils veulent nouer. Cette autonomie va de pair avec un renforcement des droits sociaux.

Dans le même sens, en Belgique, le parti écologiste privilégie un renforcement de la concertation sociale au niveau sectoriel plutôt que de recourir au processus législatif en vue d'instaurer un statut alternatif⁹. Bien que le modèle danois soit applicable en Belgique, les syndicats revendiquent régulièrement le statut salarié des prestataires de plateforme. Par ailleurs, les opérateurs semblent peu enclins à négocier avec les syndicats puisqu'ils se définissent comme de simples intermédiaires. A l'heure actuelle, il est présomptueux d'envisager de résoudre le problème de la protection sociale des travailleurs de plateforme en l'absence de toute initiative législative ou jurisprudentielle.

SOUS-SECTION IV. LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (LETA)

A l'image de nombreux pays européens (Angleterre, Italie, Lettonie, Irlande, etc.), l'Espagne a mis en place un statut intermédiaire, lequel est souvent cité en exemple pour la protection qu'il accorde aux indépendants économiquement dépendants.

Le régime de travailleur autonome résulte de la reconnaissance d'une situation de dépendance économique, lorsqu'au moins 75% des revenus professionnels d'un prestataire proviennent d'un « client » unique, que ce dernier soit personne physique ou personne morale. La Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) instaurée en 2007, prévoit une véritable définition du travailleur autonome. Celle-ci comporte trois caractéristiques cumulatives et impératives : exercer une activité explicitement économique, régulière et autonome dans sa direction et son organisation.

La LETA prévoit d'ouvrir certains droits traditionnellement dévolus au salariat, notamment le droit d'association et de représentation. Les travailleurs économiquement dépendants disposent d'une **assurance chômage** et d'une forme de **négociation collective** sur les conditions de travail. Ces accords collectifs sont moins larges que les accords négociés dans le cadre salarié.

Toutefois, les travailleurs autonomes se différencient des salariés notamment dans l'organisation de leur temps de travail, des cotisations sociales plus basses et des prestations sociales réduites. Le rapprochement des régimes ne rime pas avec une égalité des droits sociaux.

En conclusion, le régime espagnol permet de fournir une alternative à la traditionnelle subordination directe et coordonnée du patronat, par la création d'un statut correspondant à une subordination économique qui s'inscrit dans le cadre d'une délégation de tâches. Elle offre une réponse protectrice pour les travailleurs numériques. Elle concilie la flexibilité caractéristique de ces nouvelles formes de travail et une protection sociale suffisamment dense que pour éviter la précarisation.

⁹ *Le Soir*, « Ecolo veut de la concertation sociale pour les travailleurs «collaboratifs», publié le 10 janvier 2019, <https://plus.lesoir.be/199881/article/2019-01-10/ecolo-veut-de-la-concertation-sociale-pour-les-travailleurs-collaboratifs>

V. LA QUESTION DU STATUT DU TRAVAILLEUR AUTONOME

SECTION I. DE L'IMPORTANCE D'UNE PROTECTION SOCIALE ADAPTÉE

SOUS-SECTION I. LE CRITÈRE DE DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Historiquement, notre droit social s'est développé en prenant en compte la situation de faiblesse des travailleurs à l'égard de l'employeur. Cette situation de faiblesse résultait d'un déséquilibre économique entre les parties. Pourtant, le législateur d'antan a fait le choix de consacrer le critère de subordination juridique, compris comme un pouvoir d'autorité patronale, plutôt que le critère de dépendance économique. Au début des années 2000, certaines juridictions plaident pour la consécration du critère économique, avant d'être rabrouées par la Cour de Cassation¹⁰. Aujourd'hui, certains auteurs estiment que la dépendance strictement juridique ne correspond plus à la réalité d'un marché du travail en pleine évolution : nouvelles technologies, disparition progressive du travail manuel, exigence de flexibilité accrue, etc. La prise en compte de critères économiques présenterait, selon eux, l'avantage d'accorder une protection adaptée aux travailleurs placés dans une situation de précarité.

La définition de la dépendance économique suscite depuis toujours les débats. En 2009, un rapport adressé au Ministre du Travail du Gouvernement Fillon contient des éléments pertinents. Ses auteurs indiquent que le travailleur économiquement dépendant est un travailleur indépendant, exerçant seul son activité. Selon ce rapport, la dépendance

économique peut être déduite de trois critères non-cumulatifs. Ils peuvent être pris chacun individuellement pour déduire une relation de dépendance économique.

Premièrement, en retenant un critère fondé sur le **chiffre d'affaire** de l'indépendant, on peut déduire qu'un indépendant dont 75% du chiffre d'affaire provient d'un même client se trouve dans une situation de dépendance économique. Ce critère est d'application en Espagne. En raison de la pluralité des formes de l'économie collaborative, il est également envisageable de fixer le pourcentage selon des critères sectoriels.

Deuxièmement, il est possible de déduire une relation de dépendance économique lorsqu'elle résulte d'une **relation d'activité** durable et continue d'au moins 2 mois. Ce critère est d'application en Italie.

Troisièmement, on déduit une relation de dépendance économique lorsque l'**organisation productive** du travail est dépendante des activités du client. Et cela tout en prenant en compte le risque de précarisation de l'indépendant en cas de rupture de la relation de travail. Ce critère doit estimer la faisabilité d'une reconversion du travailleur, compte tenu de son expertise mais aussi son âge et son parcours professionnel. Ce critère se base donc sur la situation individuelle de l'indépendant.

Ces trois critères peuvent, selon certains, définir une situation dépendance économique. Il est envisageable que celle-ci résulte de la combinaison des critères du chiffre d'affaire et de la durée de la relation d'activité.

Récemment, la loi du 21 mars 2019 introduit la notion d'abus de dépendance économique entre deux entreprises, en ce compris les indépendants économiquement dépendants. Ces abus sont désormais sanctionnés par le droit de la concurrence. En outre, cette loi prévoit l'interdiction et la nullité de clauses abusives dans les contrats entre entreprises, à l'instar de qui existe pour les contrats conclus avec un consommateur.

SOUS-SECTION II. L'AFFILIATION D'INDÉPENDANTS À UN SYNDICAT

L'économie des plateformes fait régulièrement l'actualité en raison des mouvements sociaux d'une partie de ses travailleurs. En effet, malgré l'absence de lieu de travail, ces travailleurs se réunissent pour dénoncer leurs conditions de travail. Ces travailleurs n'ont pas naturellement l'opportunité de s'organiser collectivement puisqu'ils sont divisés géographiquement et temporellement, sous forme de shifts. Comment expliquer ces regroupements et ce sentiment d'appartenance qui unit certains de ces travailleurs pourtant considérés comme indépendants ?

Historiquement, groupements collectifs de travailleurs et indépendants avaient tendance à s'opposer. Dans le cas de l'économie collaborative, les cartes sont rebattues. Cette prise de conscience se traduit notamment par la volonté de certains prestataires de se voir reconnaître un droit de négociation collective.¹¹

¹⁰ Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122.

¹¹ M. DOUTREPONT, « Inleiding tot het fenomeen van de staking », *Werk & Staking*, Gent, Uitgeverij Larcier, 2019, p. 9 et s.



Ces mobilisations ont suscité certaines initiatives du côté syndical. La CSC a lancé *United Freelancers*, une structure qui s'adresse aux indépendants. Cette offre remet en cause un pilier historique de la concertation sociale. Jusqu'alors, les indépendants étaient associés aux employeurs. Pour le syndicat chrétien, qui s'adresse à tous les secteurs, les prestataires de plateformes ne sont pas des salariés. Ce sont avant tout des travailleurs.

Ce service s'adresse aux travailleurs autonomes, en particulier ceux qui travaillent régulièrement auprès d'une entreprise. Les indépendants en personne physique ou en société, à titre complémentaire, et les travailleurs occasionnels sont visés, à la seule condition de ne pas être employeur. Dès lors, le syndicat agrandi considérablement son offre puisqu'environ 500.000 indépendants seraient concernés par cette situation socio-économique.

Le service *United Freelancers* vise à offrir une assistance individuelle et collective. A ce titre, le syndicat compte rééquilibrer le rapport de force entre le prestataire et la plateforme donneuse d'ordre. Les organisations traditionnellement représentatives des indépendants limiteraient leur offre à de la consultance. Elles ne s'occupent pas des litiges survenus entre un prestataire et une plateforme donneuse d'ordre¹².

Il est encore trop tôt que pour tirer des conclusions de cette nouvelle offre sur l'affiliation éventuelle d'indépendants auprès d'un syndicat.

D'autres pays innovent également afin de permettre aux travailleurs de plateforme de porter collectivement leurs revendications. La LETA espagnole prévoit un mécanisme de négociation collective sur les conditions de travail. En application de celui-ci, les représentants des travailleurs et l'entreprise concluent des accords d'intérêt professionnel, qui s'imposent aux parties. Cependant, ces accords sont moins contraignants que ceux conclus à l'égard de salariés.

En France, le Code du travail consacre certains droits à l'attention expresse des travailleurs de plateformes. Considérant le rapport de force déséquilibré entre la plateforme et le prestataire, celui-ci dispose de plusieurs droits garantis. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, également appelée loi El Khomri, prévoit, outre un droit à la déconnexion, un droit à la négociation collective, ainsi qu'un droit à l'action collective. Sauf en cas d'abus, le droit à l'action collective permet aux travailleurs de défendre leurs revendications professionnelles sans engager leur responsabilité contractuelle. Ils ne peuvent subir des mesures pénalisantes en raison de leur participation à un mouvement de refus concerté¹³. En outre, ceux-ci sont libres de s'affilier à un syndicat.

En vertu des règles du droit européen de la concurrence, la négociation de conventions collectives de travail (CCT) portant en particulier sur le montant/prix des services prestés par un indépendant pour un client (B2B) est interdite dans les pays UE.

Pourtant, une réflexion est en cours au sein de la future Commission Von der Leyen pour s'accorder sur de possibles dérogations « sociales » à l'interdiction des ententes sur les prix B2B.

SECTION II. LE STATUT DE TRAVAILLEUR AUTONOME

Les réformes récentes convergent progressivement vers une harmonisation entre les régimes salariés et non-salariés. Les indépendants sont demandeurs d'une meilleure protection sociale et dans le même sens, le monde patronal souhaite alléger le droit du travail. Toutefois, cette mue est lente et requiert de nombreux compromis politiques.

Depuis de nombreuses années, des commentateurs proposent la création d'un hypothétique troisième statut. Le statut de travailleur autonome se différencierait du salarié car il offrirait une flexibilité accrue et réduirait l'application du droit du travail à son noyau dur de droits fondamentaux. Il se distancierait de l'indépendant en ce qu'il offrirait une plus large couverture sociale à l'attention de prestataires placés en situation de dépendance économique.

Selon certains auteurs, le critère traditionnel de la subordination juridique du travailleur à l'égard de l'employeur devrait céder le pas à la notion de **dépendance économique**. Cette notion historiquement tirée du développement du droit social est floue et la multiplication des critères sectoriels complexifie la qualification de la relation de travail. De plus, les indices sectoriels se fondent pour la plupart sur la situation socio-économique du travailleur en vue de trancher la question de la qualification dans de nombreux litiges.

Dès lors, le recours à la notion de dépendance économique consacrerait une approche fondée sur des critères socio-économiques pour définir l'existence d'une relation de dépendance à l'égard d'un employeur. La dépendance économique est complexe à définir puisqu'elle implique de prendre en compte une multitude de facteurs afin de définir la situation concrète d'un travailleur face à un employeur. A ce titre, le régime du travailleur autonome pourrait retenir quatre critères cumulatifs, dont certains sont déjà appliqués dans le cadre de la LETA, notamment, le chiffre d'affaire et la durée de la relation d'affaire.

Premièrement, le travailleur doit être lié par un contrat. Deuxièmement, le travailleur ne peut pas être lui-même employeur. Troisièmement, le travailleur doit tirer plus de 75% de son chiffre d'affaire d'un client unique (mais ce pourcentage peut être adapté à certains secteurs particuliers, tels que la construction ou l'Horeca). Enfin, la relation d'affaire doit également durer depuis au moins deux mois.

Existence d'un contrat (par exemple, un contrat de prestation de service)
Le travailleur ne peut être employeur
75% du chiffre d'affaire provient d'un client unique
Existence d'une relation d'affaire de plus de deux mois

Les travailleurs autonomes concilient protection sociale accrue et **flexibilité**. A ce titre, ils disposent de la liberté caractéristique des indépendants, en particulier celle d'organiser librement leur travail. Dès lors, dans le cadre particulier des travailleurs de plateforme, ceux-ci ne sauraient être soumis à des contraintes plus strictes que les salariés, notamment en matière de clause d'exclusivité. En effet, on ne saurait croire qu'un indépendant restreigne de manière disproportionnée son droit à contracter avec des tiers, au seul bénéfice de son cocontractant. Dans le même sens, les travailleurs autonomes sont attachés à la faculté de se faire remplacer et d'organiser librement leur temps de travail. Contrairement à la législation sur la durée du travail et sur le salaire minimal qui ne sauraient s'appliquer à des travailleurs indépendants, les travailleurs autonomes disposent d'un droit à la déconnexion et d'une liberté quant à la fixation de leurs tarifs.

Considérant le caractère protecteur de ce régime, certains **droits fondamentaux** y sont attachés. Les législations contre les discriminations permettent aux travailleurs autonomes de ne pas subir de sanction directe ou indirecte, et celles-ci veillent à la neutralité des algorithmes qui attribuent les prestations.

Les travailleurs autonomes disposent également d'un droit à la formation continue. En marge de l'exécution de ses prestations, le travailleur autonome accumule des crédits permettant de prétendre à différentes formations. Ces crédits sont financés par une quote-part sur le montant perçu par la plateforme. Contrairement au régime salarié, au sein duquel l'employeur détermine les formations que doit suivre

le travailleur, le travailleur autonome détermine librement la formation qu'il poursuit. Ce droit à la formation permet aux travailleurs autonomes de faciliter une reconversion ou d'approfondir certaines compétences.

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs œuvrent à l'amélioration de la protection sociale accordée aux indépendants. On a notamment vu se développer le droit-passerelle, un embryon d'assurance chômage. Au regard des progrès engrangés par les Ministres Sabine Laruelle, Willy Borsus et Denis Ducarme, les travailleurs autonomes devraient bénéficier d'un **accès au chômage**, limité dans le temps. Cette mesure permettrait de rassurer nombre de petits indépendants mais aussi d'encourager un glissement du travail au noir, voire du salariat, vers le statut d'indépendant.

La Fédération des entreprises de Belgique (F.E.B.) est défavorable à l'instauration d'un troisième statut social. La création d'un statut intermédiaire doublerait les zones grises entre les différents statuts. La protection des prestataires de plateforme passe par le respect des réglementations protectrices de la santé et de la sécurité. Les employeurs qui occupent des indépendants lors d'activités de travaux avec des tiers sont soumis à ces obligations. Outre le droit social, le droit économique apporte désormais certaines réglementations protectrices des parties économiquement plus faibles. L'arsenal juridique actuel est adapté pour garantir un cadre de travail adéquat aux prestataires.

La F.E.B. encourage de repenser le droit du travail. En réduisant sa complexité et sa rigidité, cela faciliterait la création d'emplois. Elle vise particulièrement la flexibilité des horaires et de durée du travail, ainsi que dans les modalités de licenciement.

Notons que la création d'un statut intermédiaire présenterait un **inconvenient**. Actuellement, la distinction binaire salarié-indépendant présente de nombreuses zones grises, dont celle des travailleurs de plateformes, mais aussi les pigistes, avocats-stagiaires, etc. Il est parfois complexe de délimiter clairement ces deux régimes. Dans l'hypothèse de la création d'un régime intermédiaire, il y a un risque que de nouvelles zones grises apparaissent même si les cours et tribunaux verront leur tâche simplifiée par l'application des critères économiques du chiffre d'affaire et de durée de la relation d'activité.

Ceux qui défendent l'idée d'un nouveau statut social affirment que ce dernier permettrait d'envisager le développement de nouvelles formes d'emploi, tout en veillant à préserver certains acquis sociaux. Il existe également une possibilité de glissement entre les différents statuts. A l'image de ce qu'il s'est produit en Italie, le statut para-subordonné a été créé afin de limiter la précarité des travailleurs. Il a permis d'opérer un transfert important des salariés vers le régime indépendant. En effet, un statut plus protecteur des indépendants et plus flexible que le salariat peut attirer tant les employeurs que les indépendants précaires qui ne se satisfont pas des régimes traditionnels. Cette situation déboucherait alors sur un régime unique de « salarié light » auxquels s'appliqueraient un droit du travail allégé puisqu'il laisserait place à une série de droits fondamentaux.

¹² L'Echo, « La CSC cible les indépendants en solo », <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/la-csc-cible-les-independants-en-solo/10133119.html>, publié le 4 juin 2019.

¹³ Code du travail français, art. L. 7342.

CONCLUSIONS

Les métiers de chauffeur ou de livreur ne sont pas apparus du jour au lendemain grâce à l'arrivée de plateformes électroniques comme Uber ou Deliveroo. Ces fonctions déjà existantes ont néanmoins fait l'objet d'une réorganisation massive autour de ce type de services qui agissent comme une interface mettant en relation un travailleur avec son client à la manière des centrales d'appel qui existent en Belgique et ailleurs depuis plusieurs décennies.

L'émergence de ces formes de travail collaboratif dans le paysage économique mondial pose cependant plusieurs questions sur la manière d'appréhender ces formes de travail au regard du droit existant. Nous l'avons vu, l'éventail des solutions législatives auquel les pays analysés sont parvenus est étendu et apporte des réponses qui doivent être principalement considérées dans le cadre du droit du travail en application dans le pays observé.

Au-delà du droit du travail, le niveau de protection sociale d'un pays donné, et notamment l'importance, la facilité d'accès et la durée dans le temps des allocations de chômage ou sociales allouées façonnent également le type de profils principalement actifs auprès des plateformes électroniques : ceci explique par exemple la proportion importante de coursiers belges effectuant ce type de travail afin de percevoir un revenu d'appoint. Aujourd'hui, la grande majorité des coursiers à vélo utilisant la plateforme Uber Eats ou Deliveroo le font par l'intermédiaire du dispositif De Croo, leur permettant de gagner jusqu'à 6.000€ par an indexés. Ces personnes dépendent donc d'un autre statut social qui implique par ailleurs le bénéfice d'une protection sociale complète.

Pour ceux dépassant ce plafond de revenus, deux possibilités existent : ces personnes sont soit indépendantes à titre complémentaire, paient des cotisations sociales minorées

et bénéficient également d'une protection sociale accordée par leur statut principal (salarié, fonctionnaire), ou sont indépendantes à titre principal et cotisent donc sous ce statut. Une cotisation minimale trimestrielle de 738.42€ (en 2019) leur permet de bénéficier d'une protection sociale. Ces deux derniers cas de figure sont majoritaires dans le secteur des chauffeurs de limousines qui doivent pouvoir déduire certains frais liés à l'achat ou la location de leur voiture ainsi que son fonctionnement et son entretien.

L'argument de l'absence de protection sociale pour les travailleurs de plateforme doit à ce titre être écarté : chaque travailleur, qu'il fasse ou non du travail de plateforme sa source principale de revenus est donc couvert par un statut et bénéficie d'une protection sociale issue de son statut principal en cas d'activité d'appoint ou issue du paiement de cotisations sociales en cas d'activité principale indépendante. Il est cependant dommageable qu'un indépendant à titre complémentaire paye des cotisations à fonds perdus sans aucune forme de compensation, par exemple dans le montant de sa future pension.

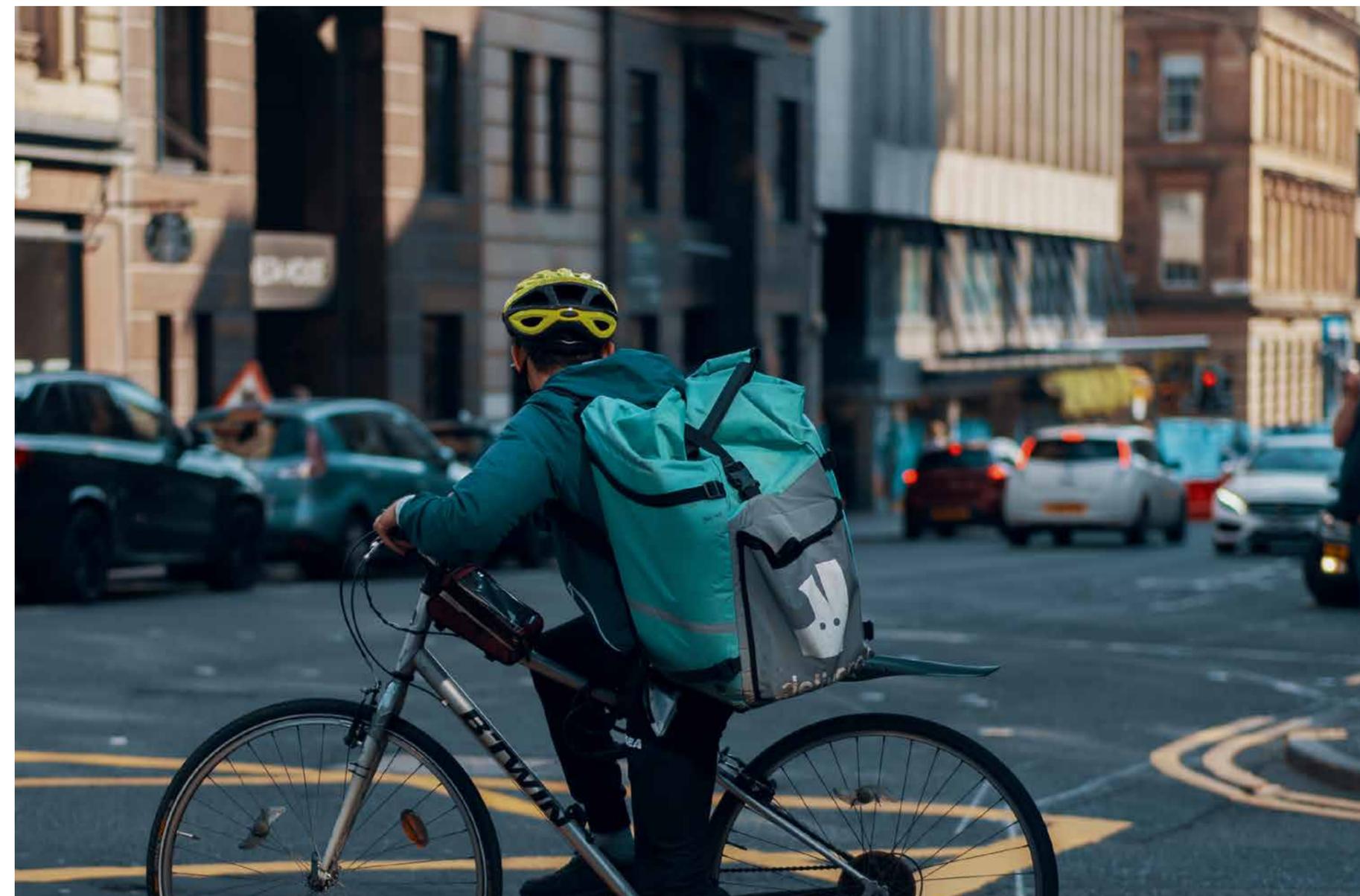
La question du lien de subordination entre le travailleur et la plateforme électronique fait l'objet d'une jurisprudence il est vrai parfois contradictoire. Il serait cependant malvenu de considérer différemment par exemple un chauffeur de taxi indépendant affilié à une centrale (comme 84% des taximen belges) et un chauffeur utilisant Uber pour se mettre en relation avec un client.

Il serait invraisemblable de déduire une relation salariée de la seule existence d'un lien de travail entre le travailleur et la plateforme. Une telle conclusion viendrait dénaturer l'économie collaborative qui est principalement composée de « petits boulots » effectués de manière occasionnelle auprès

de différents clients. Par exemple, on ne pourrait pas imaginer qu'un bricoleur amateur répondant à une annonce pour un travail de plomberie ou d'électricité soit considéré comme un salarié à l'égard de la plateforme qui a publié l'annonce. Cela dissuaderait aussi beaucoup de gens qui ont déjà une profession et qui veulent simplement gagner un complément de salaire en assurant des prestations limitées et ponctuelles qui leur permettent de mettre en valeur des ressources inexploitées ou sous-exploitées qu'ils possèdent.

Les récents jugements et décisions administratives soulignent l'importance de la liberté d'interprétation que doit avoir la justice et/ou les instances administratives dans la catégorisation des relations de travail. Le législateur doit à ce titre prévoir un cadre souple dans lequel les différents acteurs (plateformes, Justice et administrations) peuvent évoluer.

Grâce à la « Loi De Croo », la Belgique s'est dotée d'un outil permettant à la fois de répondre à une évolution économique et 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. A l'image des évolutions sous-tendues par l'apparition actuelle et future de nouvelles formes de travail, le législateur se doit d'accompagner ces changements par une législation protectrice et créative tout en laissant un espace suffisant au développement de ces nouveaux pans économiques.





PROPOSITIONS

1. MONITORER LA LOI « DE CROO » AFIN D'ÉVALUER SA PERTINENCE AU FIL DES ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La loi dite « De Croo » apporte une solution satisfaisante aux défis posés par l'apparition de plateformes d'économie collaborative. Cependant, les modifications induites par le développement de ce type de structures devront être évaluées par le législateur et inscrites dans une évolution continue de la législation.

Le législateur devra adapter cette base au fil des opportunités qui apparaîtraient afin de ne plus laisser se développer une zone grise comparable à celle existant auparavant.

2. EXIGER UNE PLUS GRANDE TRANSPARENCE DES ALGORITHMES

L'importance des mégadonnées sur l'évolution des entreprises et le fonctionnement des marchés doit être pleinement prise en compte dans le calcul du pouvoir monopolistique d'une entreprise. Nous arrivons aujourd'hui à des situations où un petit nombre d'acteurs (GAFAM : Google, Amazon, Facebook, Apple & Microsoft) dominent le marché et disposent d'un pouvoir de monopole grâce aux effets réseaux. Ce monopole se traduit à deux échelles : la complexité des algorithmes fait qu'il est très difficile pour un citoyen de comprendre ce qui se cache derrière. Le manque de transparence et de contrôle et le pouvoir de réseau de ces entreprises font qu'ils peuvent contrôler facilement l'information qui est transmise aux citoyens sans aucune vérification. C'est d'ailleurs une question démocratique importante car de plus en plus de personnes s'informent uniquement via les réseaux sociaux aujourd'hui.

Raison pour laquelle il faudrait, dans le respect des droits de propriété intellectuelle, pouvoir exiger des GAFAM une meilleure transparence des algorithmes afin de connaître les détails des modes de calcul et des partis-pris qui sont adaptés. Au-delà, il faudrait s'atteler à la rédaction d'une « charte des algorithmes » reprenant un certain nombre de principes permettant de garantir l'accès à l'information pour tous les internautes et la préservation d'un « monde commun ».

En l'occurrence, les prestataires de plateformes numériques (par exemple les coursiers) doivent pouvoir être informés des choix managériaux et stratégiques qui structurent les algorithmes régissant les applications qu'ils utilisent pour leur métier.

3. REVALORISER LE SEUIL DE REVENUS À ATTEINDRE EN VUE D'UNE IMPOSITION POUR LES INDÉPENDANTS À TITRE COMPLÉMENTAIRE AFIN D'ÉVITER UNE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DU RÉGIME DE CROO

Un indépendant à titre complémentaire paye des cotisations sociales à partir du premier euro gagné ainsi que des impôts sur le revenu. Afin de continuer à faire de ce statut un statut attractif, il faut que les cotisations sociales et impôts ne puissent être perçus qu'à partir du seuil de 6.000€ annuels indexés qui constitue la limite à ne pas dépasser si l'activité s'inscrit dans le régime « De Croo ». De cette manière, le passage à l'échelon supérieur vers l'activité d'indépendant sera également adouci.

4. VALORISER, DANS LE CADRE DE LA PENSION COMPLÉMENTAIRE, LES COTISATIONS VERSÉES PAR LES INDÉPENDANTS À TITRE COMPLÉMENTAIRE

Le versement de cotisations sociales par les indépendants à titre complémentaires doit faire l'objet d'une prise en considération dans le montant de la future pension. Aujourd'hui un indépendant à titre complémentaire doit verser une cotisation égale ou supérieure à la cotisation sociale minimale pour les indépendants à titre principal (soit 738€) pour ouvrir un droit à la pension sous ce statut. Si le montant des cotisations trimestrielles est inférieur à ce seuil, ces dernières sont versées à fonds perdus.

Nous souhaitons valoriser toutes les cotisations versées par les indépendants à titre complémentaire en leur octroyant systématiquement un montant de pension complémentaire à celui versé via le statut principal (montant proportionnel aux cotisations versées).

BIBLIOGRAPHIE

ANTONMATTEI (P.-H.) et SCIBERRAS (J.-C.), *Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection ?*, Rapport remis à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, 2009.

CÉLÉRIER (S.), RIESCO-SANZ (A.) et ROLLE (P.), « Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français », *Revue française de socio-économie*, 2016, n°17.

DALMASSO (R.), « Salariés, travailleurs indépendants et travailleurs économiquement dépendants. Vers une troisième catégorie juridique régissant la relation de travail ? », in L. JACQUOT, J.-P. HIGELÉ, H. LHOTEL, Ch. NOSBONNE (coord.) *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir*, t. 1, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 2011.

de SALLE (C.) (dir.), DE SAINT-MARTIN (A.), COLIN (O.), BAIRIOT (J.-F.), PRADELLA (J.), Libérer le potentiel de l'économie collaborative, Marcinelle, éd. du CEP, 2016.

DOUTREPONT (M.), « Inleiding tot het fenomeen van de staking », *Werk & Staking*, Gent, Uitgeverij Larcier, 2019.

GILSON (S.), « Le critère de la dépendance économique et la notion de subordination : l'exemple de l'économie collaborative », *B.S.J.*, 2017.

KÉFER (F.) et CORDIER (Q.), « Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, Bruxelles, Larcier, 2018.

KÉFER (F.), CLESSE (J.) et CORDIER (Q.), *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, Limal, Anthemis, 2019.

NERINCKX (S.), « De 'Uberisering' van de arbeidsmarkt : enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie », *T.S.R.*, 2018, n° 1.

VANNES (V.), « Dépendance économique et subordination économique », in *Subordination et parasubordination - La place de la subordination juridique et de la dépendance économique* (sous la dir. de S. GILSON), Bruxelles, Anthemis, 2017.

VAN OLMEN (Ch.) et DEVLOO (K.), « De 'uberisatie' van het belgisch arbeidsrecht » in *Le droit des affaires en évolution – L'économie du futur – le futur de l'économie*, Bruylant, 2016.

VERWILGEN (M.), « La Commission de ruling social », in X, *Subordination et parasubordination*, Anthemis, Limal, 2017.

Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT), avis n°113 du 23 février 2018, *Deliveroo*.

Trib. Entr. Bruxelles (FR), 16 janvier 2019, n°A/18/02920.

Étude annuelle du Conseil d'État français, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation », 2017, disponible à cette adresse : <https://www.conseil-etat.fr/ressources/etudes-publications/rapports-etudes/etudes-annuelles/etude-annuelle-2017-puissance-publique-et-plateformes-numeriques-accompagner-l-uberisation>

07 / INTRODUCTION

11 / I. LA CONTROVERSE ENTOURANT LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

12 / II. LA QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL DES PRESTATAIRES

14 / III. UNE JURISPRUDENCE QUI ENTRETIENT LE FLOU

19 / IV. QUELLE RÉPONSE APPORTER AUX TRAVAILLEURS DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ?

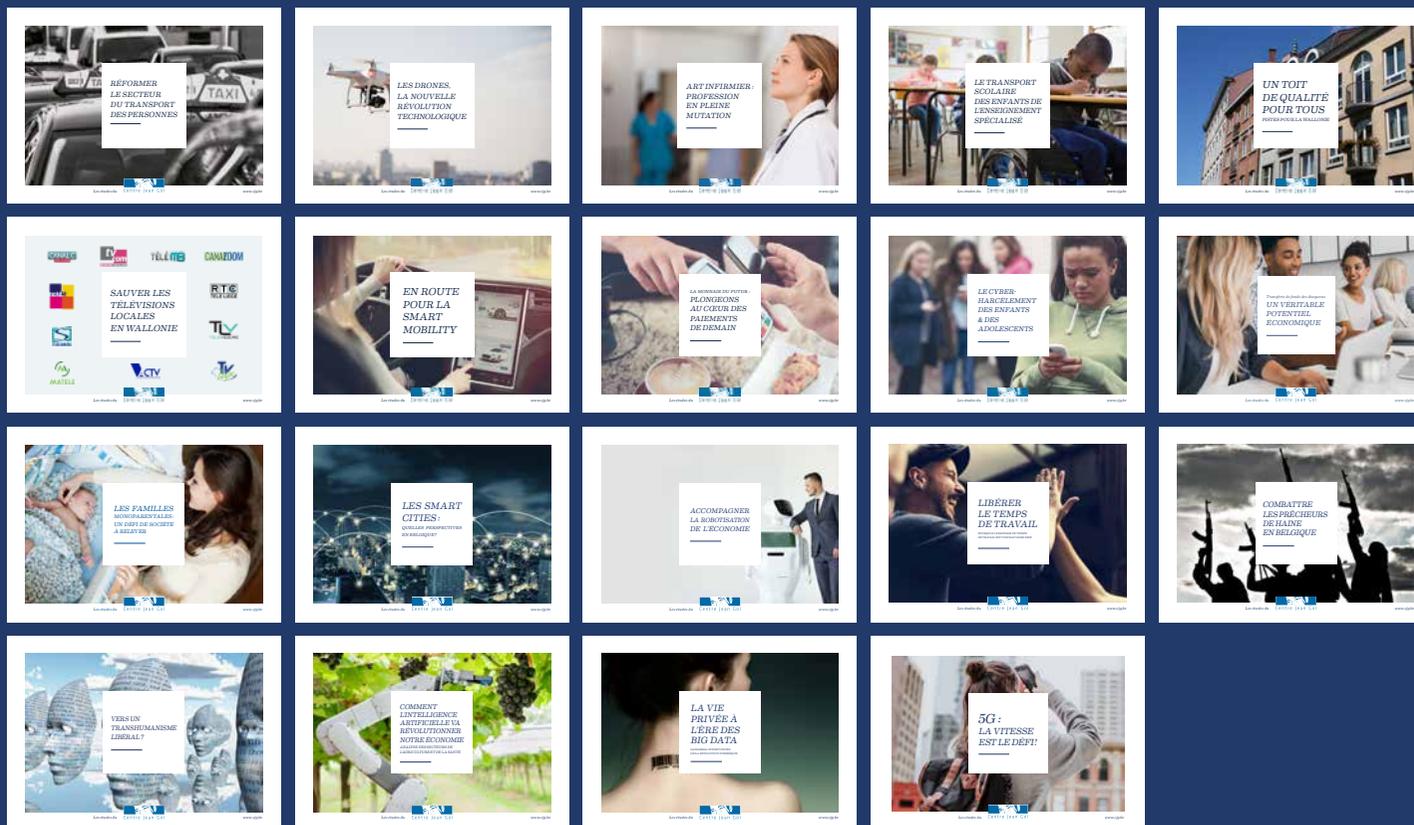
24 / V. LA QUESTION DU STATUT DU TRAVAILLEUR AUTONOME

28 / CONCLUSIONS

31 / PROPOSITIONS

32 / BIBLIOGRAPHIE

Retrouvez toutes nos études sur cjpg.be ou demandez-nous gratuitement un exemplaire par téléphone ou par mail



Centre Jean Gol

Avenue de la Toison d'Or 84-86 1060 Bruxelles • 02.500.50.40 • info@cjpg.be • [facebook.com/centrejeangol](https://www.facebook.com/centrejeangol) • [@CentreJeanGol](https://twitter.com/CentreJeanGol)

www.cjpg.be