

Conclusion

48. Cadre normatif complexe. Les dispositions légales ou réglementaires susceptibles de s'appliquer à la relation entre les utilisateurs, entre la plateforme et les utilisateurs ou entre la plateforme et les tiers sont nombreuses et variées. Elles dépendent principalement de la qualité des parties impliquées, du secteur concerné et du rôle d'intermédiation joué par la plateforme.

Ces règles ont en tout cas le mérite d'exister et, pour autant que les parties n'hésitent pas à les mobiliser et à porter le litige devant les cours et tribunaux, elles constituent des moyens efficaces pour sanctionner le non-respect, par l'un des acteurs, des obligations qui lui incombent.

À divers égards, des critiques peuvent néanmoins être adressées à ce cadre normatif, dans la mesure où il ne prend pas suffisamment en compte la faiblesse des utilisateurs qui s'engagent à travers la plateforme, tout en négligeant d'imposer de réelles obligations à l'intermédiaire qui, par ailleurs, bénéficie d'une exonération de responsabilité civile et pénale à l'égard des tiers.

Sous l'impulsion du législateur européen, il semble toutefois que la tendance commence à s'infléchir, avec l'établissement d'exigences complémentaires, encore en projet à ce stade, à charge de la plateforme. On peut s'en réjouir.

49. Au-delà des initiatives législatives. À certains égards, l'action législative montre ses limites. Il ne suffit pas, en effet, de multiplier les obligations d'information, les garanties légales ou les mesures correctrices, si le consommateur (ou le professionnel, d'ailleurs) ne prend pas la peine de lire les conditions générales, d'activer la garantie ou de mettre en œuvre les droits que la loi lui octroie.

Au-delà du droit, il faut sensibiliser les acteurs, les informer, et dans la mesure du possible, écarter les obstacles de nature à les empêcher de défendre leurs droits devant les juridictions compétentes. Les autorités européennes semblent conscientes de ces enjeux et des initiatives sont prises en ce sens.

Sans doute s'agit-il, dans l'environnement numérique (et dans d'autres domaines, d'ailleurs) de l'un des défis les plus importants des prochaines années.

4

LE STATUT SOCIAL DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES NUMÉRIQUES¹

Jacques CLESSE

professeur à l'ULiège
avocat

Quentin CORDIER

assistant et maître de conférences à l'ULiège

Fabienne KÉFER

professeur ordinaire à l'ULiège

Sommaire

Introduction	138
Section 1	
Les plateformes de travail : un état des lieux	140
Section 2	
Le travail de plateforme et le droit du travail et de la sécurité sociale	152
Conclusion	183

¹ Ce texte effectue de larges emprunts et actualise l'étude publiée par Fabienne Kéfer et Quentin Cordier sous le titre « Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement

Introduction

1. La révolution numérique est souvent appelée la troisième révolution industrielle^{2 3}; la première de ces révolutions est celle du moteur à vapeur et désigne le processus d'industrialisation entamé à la fin du XVIII^e siècle, qui a transformé en quelques décennies notre société agraire en une société industrielle⁴ tandis que la seconde, située à la fin du XIX^e siècle, est due à la production d'électricité et au moteur à explosion utilisant le pétrole et a permis la production de masse. À l'égal de ses prédécesseurs, la révolution numérique bouleverse les rapports économiques, les institutions et l'organisation sociale.

L'un des effets de cette révolution est l'éclosion d'une nouvelle organisation du travail, l'intermédiation numérique mettant en présence des plateformes numériques. Le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques est généralement désigné dans la littérature – massivement anglophone – par le terme *crowdworking* (de *crowd*, la foule, et *work*, le travail), que l'on pourrait traduire par externalisation du travail vers une foule d'individus, le plus souvent anonymes. Il s'agit d'une pratique « consistant à obtenir des services, des idées ou des contenus nécessaires en sollicitant les contributions d'un large groupe de personnes et, en particulier, de la communauté en ligne plutôt qu'auprès des travailleurs ou des fournisseurs traditionnels »⁵.

On verra plus loin qu'il y a un sens étroit et un sens large du *crowdworking*.

2. L'essor du *crowdworking* a trouvé un terrain favorable dans l'association de plusieurs facteurs⁶.

² J. RIFKIN, *La troisième révolution industrielle*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2012; Cl. ROCHET et M. VOLLE, *L'intelligence économique : les nouveaux modèles d'affaires de la 3^e révolution industrielle*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2015.

À un autre point de vue, celui de la communication, la révolution numérique est aussi la troisième du nom, succédant à la révolution de l'écrit et à celle de l'imprimerie (« 5 questions à Michel Serres », *Le 15^e jour du mois*, mensuel de l'Université de Liège, octobre 2017, n° 267, p. 13).

³ Certains parlent même d'une quatrième révolution industrielle (K. SCHWAB, *La quatrième révolution industrielle*, Paris, Dunod, 2017). La différence entre la troisième et la quatrième consiste dans ce que la troisième serait due à la seule numérisation, tandis que la quatrième serait celle du monde connecté et proviendrait de l'innovation basée sur l'association des technologies (www.weforum.org/fr/agenda/2017/10/la-quatrieme-revolution-industrielle-ce-qu-elle-implique-et-comment-y-faire-face/).

⁴ Cons. P. LEBRUN, M. BRUWIER, J. DHONDT et G. HANSOTTE, *Essai sur la révolution industrielle en Belgique (1770-1847)*, Bruxelles, Académie Royale de Belgique, 1979.

⁵ C. DEGRYSE, *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, E.T.U.I., 2016, p. 38 (disponible sur www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Les-impacts-sociaux-de-la-digitalisation-de-l-economie).

⁶ Voy. notamment G. VALENDUC et P. VENDRAMIN, *Le travail virtuel. Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, mars 2016, p. 8, disponible sur www.ftu-namur.org/fichiers/CSC_Travail_virtuel.pdf; C. JOLLY et E. PROUET (coord.), *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?*, France Stratégie, document de travail n° 2016-04, pp. 10 et s. (disponible sur www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ddt-avenir-travail-10-03-2016-final_0.pdf); V. DE STEFANO, « The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy" », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, vol. 37, n° 3, p. 480; C. CODA-

Tout d'abord, la persistance d'un chômage structurel et la mise en place de politiques de flexibilité du travail ont conduit au développement important de formes de travail atypiques (« petits boulots », travail intermittent, etc.).

Ensuite, il existe 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.

Enfin, il faut souligner le rôle essentiel du développement des technologies de l'information et de la communication, parmi lesquelles⁷ (i) l'internet à haut débit et l'internet mobile, reposant sur des « applications »⁸; (ii) la géolocalisation, que permettent les smartphones et les tablettes; (iii) le *data mining* (extraction d'informations à partir de données), qui permet de traiter, mettre en relation et structurer des quantités gigantesques de données accumulées sur l'internet (*big data*) aux fins d'établir un profil de consommation, un modèle de déplacement, etc., et facilitent, en l'occurrence, l'appariement de la demande et de l'offre de services.

3. Par les formes de travail indépendant et intermittent que ce modèle propose, il rencontre assez bien l'aspiration des travailleurs à une plus grande autonomie⁹. Mais cette autonomie a un prix : non seulement la précarité mais aussi l'isolement, peu propice à l'organisation de la défense des intérêts professionnels.

Les modifications de l'organisation du travail induites par la troisième révolution industrielle sont de nature à relancer la réflexion sur la raison d'être, la fonction et la consistance de la protection juridique et sociale du travailleur du XXI^e siècle. Elles donnent un nouveau relief à deux questions en particulier, qui ne sont pas neuves, à savoir celle de la dépendance économique qui n'est pas, comme telle, saisie par le droit du travail, ainsi que celle de l'adéquation de la bipartition entre salariés et indépendants. La situation des travailleurs de plateforme n'est, en effet, pas sans évoquer la dépendance économique de la classe ouvrière à la fin du XIX^e siècle, laquelle avait justifié l'intervention du législa-

<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/future-work-sharing-economy-market-efficiency-and-equitable-opportunities-or-unfair>.

⁷ G. VALENDUC et P. VENDRAMIN, *Le travail virtuel. Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, op. cit., p. 18; A. GAUTIER, « Analyse économique des plateformes collaboratives », in *Aspects juridiques de l'économie collaborative*, Limal, Anthemis, 2017, p. 11.

⁸ L'application mobile « est un programme téléchargeable de façon gratuite ou payante et exécutable à partir du système d'exploitation d'un smartphone ou d'une tablette. [...] Les applications mobiles sont adaptées aux différents environnements techniques des smartphones et à leurs contraintes et possibilités ergonomiques [...]. Elles permettent généralement un accès plus confortable et plus efficace à des sites ou services accessibles par ailleurs en versions mobile ou web » (www.definitions-marketing.com/definition/application-mobile/).

teur. Celle-ci, on le sait, est insuffisante à caractériser le contrat de travail¹⁰. Le critère retenu pour distinguer les salariés des travailleurs indépendants ne fait pas référence à la situation de faiblesse économique. Le législateur a décidé de protéger ceux qui doivent obéir. Le critère tiré de la subordination juridique a pour conséquence que le droit du travail inclut dans son champ d'application les cadres supérieurs bien que, à l'origine, il n'ait pas été conçu en leur faveur, tandis qu'il ne protège pas certains travailleurs indépendants « sans initiative et sans profit »¹¹, économiquement dépendants et susceptibles de se faire exploiter par leur partenaire contractuel économiquement fort.

Les questions que suscite ce nouveau modèle économique au sujet de l'application du droit du travail sont nombreuses et complexes, en raison, notamment, de l'hétérogénéité des plateformes numériques. On ne prétendra pas ici les traiter toutes. Il s'agit très modestement, dans un premier temps, de rassembler les données permettant de décrire le fonctionnement des plateformes de travail (section 1) et, ensuite, d'en tirer les conséquences au regard du droit positif, tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale (section 2).

Section 1

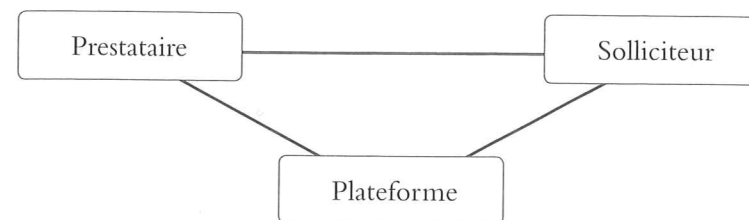
Les plateformes de travail : un état des lieux

A. Les grands traits du *crowdworking*

4. Le *crowdworking* suppose au minimum trois opérateurs : deux opérateurs économiques mis en relation par l'intermédiaire d'un troisième, une plateforme numérique accessible soit via un navigateur internet, soit via une application (smartphone, tablette, etc.). La plateforme agit dans un but lucratif : le paiement de la prestation s'effectue de manière électronique et elle prélève, généralement, sa commission au passage.

On appellera celui qui offre le travail « solliciteur »¹² – ce dernier étant le plus souvent le destinataire de la prestation – et celui qui offre de le réaliser « prestataire du service » (ou « prestataire » ou « *crowdworker* »).

Cette organisation débouche sur une triangulation du rapport de travail qui n'est pas sans rappeler le schéma du travail intérimaire ou des entreprises de titres-services :



Toutefois, la plupart du temps, le modèle économique choisi par les plateformes exclut le salariat. Elles se présentent comme de simples interfaces entre des cocontractants indépendants, des facilitateurs d'accords entre des clients, ce qui résulte notamment de leurs conditions générales. Dans leur conception, leur rôle est comparable à celui d'une agence de courtage : il se limite à mettre en relation, apparier, dans des lieux de rassemblement virtuels qu'elles créent, une offre et une demande de services¹³. Une plateforme ne serait donc qu'une « place de Grève numérique à but lucratif »^{14 15}.

Ainsi, l'article 11 des conditions générales des prestataires de service de la plateforme *ListMinut*, intitulé « Nature des relations de travail » prévoit que « [le] demandeur de Tâches et le Prestataire de Services exécutent leur collaboration sur une base indépendante. Tout lien de subordination est par conséquent expressément exclu entre parties [...] »¹⁶. Les conditions générales de *DaJobs* prévoient, quant à elles, que « DaJobs n'est en aucun cas l'employeur des prestataires qui utilisent la plateforme. Le client n'est d'ailleurs pas non plus l'employeur du prestataire. En économie collaborative, les modalités de réalisation des tâches sont décidées de commun accord et librement par le client et le prestataire. Le client choisit et indique s'il est satisfait du service du prestataire. DaJobs n'intervient pas, le sélectionneur, c'est vous ! »¹⁷.

¹⁰ M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, t. I, Liège, Éditions de la Faculté de droit, 1982, pp. 189 et s.; Chr. ENGELS, *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, die Keure, 1989, pp. 203 et s.; V. VANNES, « Dépendance juridique et subordination économique », in *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*. In memoriam Michel Westrade, Limal, Anthemis, 2017, pp. 69-81; L. DEAR, « Le lien de subordination : état de la question. La place de la dépendance économique », in *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*. In memoriam Michel Westrade, Limal, Anthemis, 2017, pp. 45-48.

¹¹ J.-P. CHAUCHARD, « Les avatars du travail indépendant », *Dr. soc.*, 2009, p. 1069.

¹² Il s'agit du terme utilisé par *Amazon* (en anglais, *requester*). Nous avons préféré l'emploi du terme « solliciteur » à propos de celui qui est généralement qualifié de client, donneur d'ordre ou bénéficiaire dès lors

entre le prestataire et le solliciteur ni de la qualification de celle-ci – contrat d'entreprise, de mandat, de travail ? – lorsqu'elle existe.

¹³ A. ALOISI, « Commoditized workers : case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/gig economy" platforms », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, vol. 37, n° 3, p. 654; A. GAUTIER, « Analyse économique des plateformes collaboratives », *op. cit.*, pp. 9 et s.

¹⁴ B. GOMES, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *Rev. dr. trav.*, 2016, p. 464.

¹⁵ Du nom de cette place, au bord de la Seine, où les hommes à la recherche d'un travail venaient pour se faire embaucher.

B. Typologie des plateformes de *crowdworking*

5. La multiplicité des plateformes numériques et des types de services qu'elles offrent¹⁸ empêche de voir dans les travailleurs de plateforme une catégorie homogène. On peut identifier des types de plateformes selon de multiples critères. Ainsi, on peut distinguer celles qui offrent des tâches manuelles et celles qui offrent des tâches intellectuelles. On peut les classer selon qu'elles sont généralistes ou spécialisées. On peut aussi les opposer selon que l'activité s'accomplit dans le monde virtuel, en ligne, uniquement en recourant à des outils numériques (*crowdworking* au sens étroit du terme¹⁹) ou, au contraire, dans le monde réel; le second cas, appelé aussi travail à la demande via applications²⁰ vise les tâches manuelles, le transport et certaines prestations intellectuelles localisées sur un territoire parce qu'elles sont effectuées en présentiel (*face to face*)²¹.

6. On retiendra ici une classification bipartite : les plateformes visant à la réalisation de tâches dans le monde réel (1) et celles portant sur des tâches à accomplir en ligne (2).

1. Les prestations dans le monde réel

7. Les plateformes ayant pour objet des prestations à accomplir dans le monde réel sont le plus souvent généralistes et proposent un répertoire fort similaire de tâches, notamment domestiques (nettoyage, repassage...), de bricolage (pose d'un luminaire, fixation d'un cadre...), informatiques (installation et configuration d'un ordinateur ou d'un périphérique informatique) et de services à domicile (préparation du repas, *baby-sitting*, gardiennage...). Il existe plusieurs plateformes de ce type actives en Belgique telles *ListMinut*²² ou *Dajobs*²³ 24. Certaines opèrent également en tant qu'intermédiaires pour

l'exécution de prestations intellectuelles (cours à domicile de langue, de mathématiques, de cuisine ou de remédiation, etc.), comme *My Sherpa*²⁵.

À côté de ces plateformes « généralistes », il existe également quelques plateformes numériques spécialisées, essentiellement dans le transport de personnes ou de choses (voy. ci-dessous, n° 9).

8. Souvent, le solliciteur peut choisir son prestataire sur la base du profil personnel de ce dernier et de son évaluation par la communauté des utilisateurs, sous la forme d'étoiles, invitant à une certaine forme d'*intuitu personae* entre le solliciteur et le prestataire. On peut comprendre cette attention du solliciteur pour le profil du prestataire dès lors que ce dernier exécutera généralement ses prestations au domicile du premier. Les conditions générales mentionnent d'ailleurs l'obligation pour le prestataire d'exécuter la tâche personnellement.

Concrètement, le solliciteur « crée une tâche », c'est-à-dire définit la catégorie de prestation qu'il entend voir réaliser par un utilisateur (prestataire) de la plateforme et décrit celle-ci, la date pour laquelle il souhaite qu'elle soit réalisée ainsi que le prix auquel il propose de la rémunérer; il publie sa demande sur le site internet de la plateforme, le cas échéant en présélectionnant un ou plusieurs profils de prestataires. Les candidats-prestataires peuvent proposer un prix différent. Sur une plateforme telle que *ListMinut*, le solliciteur reçoit une notification pour chaque candidat intéressé. C'est le solliciteur qui choisit le prestataire parmi les offres remises. Une fois la prestation accomplie, le paiement intervient par l'intermédiaire de la plateforme qui, à cette occasion, prélève une commission²⁶.

9. Les plateformes actives dans le domaine du transport peuvent se limiter au transport de choses (livraison de colis, de courses ménagères ou de repas) ou de personnes ou être actives sur les deux tableaux. Concernant le transport de choses, plusieurs plateformes sont actives en Belgique; on peut notamment citer *Parcify*²⁷, opérée par *bpost* pour la livraison de colis ainsi que *Deliveroo*²⁸ et *Uber Eats*²⁹ pour la livraison de repas. En ce qui concerne le transport de personnes, *Uber*³⁰ est la principale plateforme active en Belgique – à Bruxelles, uniquement, pour l'instant – en tant que plateforme de *crowdworking* au sens où nous l'avons définie³¹. Ne relèvent pas du même concept les activités de plateformes telles que *BlaBlaCar*³² qui permettent, dans la pureté des principes, l'organisation de covoiturage et où le conducteur met à la disposition de la communauté,

¹⁸ Voy. notamment A. FABRE, « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailleuse" ! », *Rev. dr. trav.*, 2017, p. 166; M. FREEDLAND et J. PRASSL, « Employees, Workers, and the "Sharing Economy": Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom », *Oxford Legal Studies Research Paper*, 2017, n° 19, p. 4, disponible sur <https://ssrn.com/abstract=2932757>; A. GAUTIER, « Analyse économique des plateformes collaboratives », *op. cit.*, pp. 16-17.

¹⁹ Certains auteurs emploient le terme « *crowdwork* » uniquement pour désigner les prestations accomplies à distance et préfèrent « *work-on-demand via apps* » pour les prestations accomplies en présentiel.

²⁰ Certains auteurs parlent à ce sujet, pour les prestations dans le monde réel, de *Mobile Labour Markets* (MLM) ou de *Mobile Crowdsourcing Marketplaces* tandis que, pour les secondes, accomplies dans le monde virtuel, ils évoquent le *Online Labour Markets* (OLM) (notamment C. CODAGNONE, F. ABADIE et F. BIAGI, *The Future of Work in the "Sharing Economy"*, *op. cit.*, p. 10; European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2016*, décembre 2016, p. 162, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7952&visible=0&>).

²¹ Le classement des plateformes peut encore être affiné en tenant compte du degré élevé ou faible de spécialisation du prestataire (C. CODAGNONE, F. ABADIE et F. BIAGI, *The Future of Work in the "Sharing Economy"*, *op. cit.*, p. 18).

²² <https://listminut.be>.

²⁵ www.mysherpa.be/fr.

²⁶ <https://listminut.be/fr/howitworks>.

²⁷ <https://parcifyteam.wpengine.com/fr/>.

²⁸ www.deliveroo.be/fr.

²⁹ www.ubereats.com/brussels.

³⁰ www.uber.com/fr-BE.

moyennant défraiement, les places vacantes de son véhicule à l'occasion d'un trajet qu'il accomplirait même en l'absence de candidat au covoiturage³³.

Le fonctionnement de la plateforme *Uber* est relativement simple³⁴. Les utilisateurs, prestataires et solliciteurs, disposent chacun d'une application spécifique. Le cas échéant, *Uber* fournit un smartphone aux chauffeurs. Le solliciteur qui désire être transporté se connecte à l'application et sollicite la prestation de transport, en mentionnant sa destination, ce qui lui permet d'obtenir une estimation du prix du trajet. Grâce à l'algorithme, le chauffeur *Uber* le plus proche se voit ensuite proposer d'accomplir la course et dispose d'un certain délai pour l'accepter. S'il l'accepte, il est mis en relation avec le solliciteur qui est géolocalisé par l'application. L'application installée sur le smartphone du chauffeur lui renseigne un itinéraire pour arriver à destination et peut faire office de système de navigation. Le prix de la course est quant à lui calculé par l'application et perçu par *Uber*, qui retient une commission (20 à 25 %) et transfère le reste au chauffeur. Celui-ci pourrait décider d'appliquer un prix inférieur mais la commission perçue par *Uber* demeure calculée sur la base du prix déterminé par l'application, ce qui rend toute théorique cette possibilité d'adaptation du prix par le chauffeur³⁵. Une fois le trajet accompli, tant le chauffeur que le passager peuvent se noter mutuellement.

2. Les prestations en ligne

10. Les plateformes numériques actives en tant qu'intermédiaires pour la réalisation de prestations numériques (*crowdwork sensu stricto*) sont tout aussi variées. On rencontre des généralistes, entre autres la plateforme du géant de l'e-commerce *Amazon*, *Amazon Mechanical Turk* (ci-après «AMT»)³⁶, sur lesquelles toutes sortes de microtâches dématérialisées peuvent être proposées (traductions de petits bouts de textes, classement d'images, etc.) ; on croise aussi des

plateformes spécialisées dans un type de prestations, comme la création de logos ou le service juridique³⁷.

Deux tendances contemporaines de l'économie, sa numérisation et sa mondialisation, peuvent ainsi se conjuguer³⁸. Lorsque le solliciteur est une entreprise, le recours aux plateformes numériques peut constituer une forme d'externalisation d'activités qu'elle ne souhaite pas ou plus exercer directement. Ainsi, le *crowdsourcing* permet de substituer à la délocalisation matérielle d'une activité – devenue trop onéreuse même dans un pays où le coût de la main-d'œuvre est plus faible – la délocalisation, dans le nuage, de l'exécution de cette même activité ; celle-ci est découpée en microtâches attribuées à la foule des prestataires, et la localisation géographique de ceux-ci n'a aucune importance³⁹.

Cette mondialisation a, en outre, pour effet que les rémunérations offertes sont généralement fort modestes. Selon un rapport d'Eurofund de 2015, 25 % des tâches proposées sur la plateforme AMT sont rémunérées au taux de 0,01 dollar, 70 % rapportent 0,05 dollar ou moins, et 90 % sont payées en dessous de 0,10 dollar. Ceci équivaut à une rémunération horaire de 2 dollars. Le revenu hebdomadaire moyen d'un prestataire d'AMT peut atteindre 5 dollars dans près de la moitié des cas et le revenu annuel est estimé en dessous de 10.000 dollars. Sur la plateforme *Topdesigner*, le revenu moyen d'une tâche est de 200 euros. Sur la plateforme allemande *Clickworker*, on estime qu'un travailleur gagne 200 à 400 euros par mois pour environ 30 heures de travail⁴⁰.

11. AMT est intéressante à un double titre. Il s'agit vraisemblablement d'une des plateformes les plus utilisées dans le domaine des prestations numériques. En outre, elle concentre de manière presque caricaturale les principales critiques adressées à l'économie de plateforme.

Tout commence par la dénomination de la plateforme, qui ne manque pas d'un certain cynisme. Elle est issue d'une invention du XVIII^e siècle présentée comme un jeu d'échecs mécanique capable de battre ou, à tout le moins, d'affronter des joueurs humains mais dont la machinerie cachait en réalité, dans ses entrailles, un homme de chair et de sang (voy. figure ci-après). Cette super-

³³ Voy. notamment, sur la distinction entre les activités de covoiturage et de transport de personnes dans le cadre du *crowdworking*, Pol. Bruxelles (20^e ch.), 4 mai 2015, C.R.A., 2015, n° 3, pp. 38-39 ; conclusions de l'Avocat général Szpunar précédant C.J.U.E, 20 décembre 2017, *Elite Taxi c. Uber Systems Spain*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:364, § 42 et note 14. Voy. aussi N. PETIT, «Uber, concurrent déloyal ou champion libérateur de l'économie du partage?», *Rev. dr. U.Lg.*, 2015, n° 3, p. 642 ; M. LAMBRECHT, «L'économie des plateformes collaboratives», *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2016/26, n°s 2311-2312, pp. 41-43.

³⁴ Voy. notamment, pour une description du fonctionnement d'*Uber*, A. ALOISI, «Commoditized workers», *op. cit.*, p. 674 ; M. CHERRY, «Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment (Law)?», *Texas A&M L. Rev.*, 2017, n° 4, p. 174.

³⁵ Voy. les conclusions de l'Avocat général Szpunar précédant C.J.U.E, 20 décembre 2017, *Elite Taxi c. Uber Systems Spain*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:364, §§ 15 et 50 ; Employment Tribunals (U.K.), case *Y. Aslam, J. Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia*, 28 octobre 2016, Case No. 2202550/2015, § 19, disponible sur www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf.

³⁶ www.mturk.com/mturk. Voy. pour une description détaillée de l'histoire et du fonctionnement de

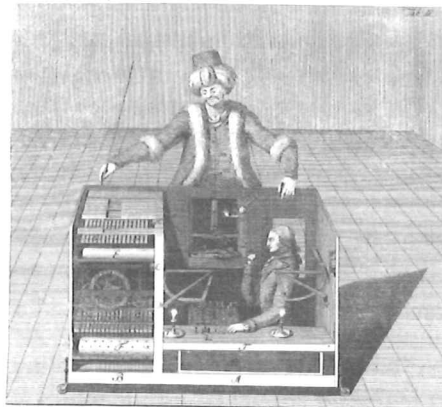
³⁷ Voy. au début de cet ouvrage, Q. CORDIER, «L'économie de plateforme : description d'un phénomène d'intermédiation», p. 19, n° 12.

³⁸ Voy. notamment M. FINKIN, «Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, vol. 37, n° 3, p. 617 ; C. CODAGNONE, F. ABADIE et F. BIAGI, *The Future of Work in the «Sharing Economy»*, *op. cit.*, pp. 10 et s.

³⁹ Il en résulte une détermination moins aisée de la loi applicable à ces conventions et du for compétent (voy. notamment CONSEIL D'ÉTAT (France), *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation»*. Étude annuelle 2017, Paris, La Documentation française, p. 15 et pp. 82-83, et, dans cet ouvrage, P. WAUTELET et A. ERNOUX, «Le droit international privé et les relations contractuelles qui se nouent par le biais des plateformes»).

⁴⁰ EUROFOUND (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

cherie est à la base du fonctionnement d'AMT qui se qualifie d'*intelligence artificielle*. Ainsi, le fonds de commerce d'AMT consiste à permettre à des humains de réaliser des microtâches dont on pourrait penser, en l'état de la technologie, qu'elles sont réalisées par des ordinateurs ; pour reprendre l'expression d'Oscar Schwartz, il s'agit d'humains qui prétendent être des ordinateurs se faisant passer pour des humains⁴¹.



Représentation du Turc mécanique par Wolfgang von Kempelen⁴²

Ces microtâches, dénommées *Human Intelligence Tasks* (HIT), sont publiées sur AMT par les solliciteurs, qui mentionnent la nature de la prestation attendue, le délai octroyé pour l'exécuter et la rémunération qu'ils sont prêts à payer, exprimée en dollar et qui dépasse rarement quelques centimes par tâche. Les solliciteurs peuvent limiter l'accès à tous ou certains de leurs HIT aux seuls prestataires ayant un niveau de qualification déterminé ou ayant accompli des tests préalables non rémunérés⁴³. À titre d'illustration, voici la copie d'écran d'un HIT⁴⁴ :

Order Hindi to English translations by their quality.		View a HIT in this group	
Requester:	Chris Callison-Burch	HIT Expiration Date:	Apr 5, 2023 (298 weeks 5 days)
		Reward:	\$0.04
		Time Allotted:	60 minutes

Le solliciteur doit disposer, sur un compte créé pour les besoins de la cause (appelé un *Amazon.com account*), d'une somme au moins équivalente à la valeur de la prestation, augmentée de la commission de 10 % d'AMT. Le *crowdworker* sélectionne lui-même le HIT qu'il souhaite réaliser. Une fois le travail terminé,

il le soumet sur le site internet d'AMT. Le solliciteur a ensuite la faculté d'accepter ou de refuser le travail, sans devoir justifier son refus. L'acceptation équivaut à une autorisation donnée à la plateforme de payer la prestation tandis que le refus de la valider débouche sur une absence de paiement du prestataire⁴⁵.

Les prestations pouvant être proposées sur AMT sont, on l'a dit, très variables. Elles peuvent consister dans la traduction de parties de documents, le sous-titrage de vidéos, le contrôle de la qualité d'une traduction, la vérification de données d'annuaires professionnels, la transcription de fichiers audio (par exemple d'enregistrements de conversations téléphoniques), la transcription dans un formulaire des mentions d'un ticket de caisse ou d'une facture, la classification d'images, l'ajout de mots-clefs à des images, etc. En outre, les solliciteurs disposent d'une grande liberté dans la gestion des HIT qu'ils proposent sur la plateforme. Ils peuvent notamment recourir à une gestion automatisée de ceux-ci, à l'aide de procédés informatiques. Ces procédés informatiques peuvent, par exemple, organiser le découpage d'une tâche en microtâches afin d'en demander la réalisation sur *Amazon*. À l'inverse, la plateforme interdit au prestataire de recourir à des procédés informatiques afin d'automatiser l'accomplissement de ses tâches, lesquelles doivent nécessairement reposer sur l'exercice des facultés humaines : « Si le HIT est complété par un robot, un script ou une autre méthode automatisée, ce n'est pas une intelligence humaine ». La transgression de cette règle expose le prestataire à la suspension ou la désactivation de son compte, avec perte de la rémunération⁴⁶.

C. Sélection et évaluation du travailleur de plateforme : naissance de l'« algocracie »

12. Alors que le contrat de travail est d'ordinaire un contrat *intuitu personae* dans le chef du salarié, l'attribution de la mission au travailleur de plateforme apparaît, *prima facie*, s'opérer sans considération de ses capacités dans un grand nombre de cas ; le prestataire peut même être anonyme⁴⁷. Ce constat est d'autant plus vrai lorsque la plateforme, telle *Amazon Mechanical Turk*, diffuse une liste de tâches qu'il revient au prestataire de sélectionner lui-même, sans nouvelle intervention du solliciteur. Certaines plateformes numériques procèdent, par contre, à une sélection du prestataire en opérant un entretien préalable à l'activation

⁴⁵ A. FELSTINER, « Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry », *op. cit.*, pp. 161 et s. ; A. ALOISI, « Commoditized workers », *op. cit.*, p. 653.

⁴⁶ « MTurk is a marketplace for completing tasks by exercising human judgment. If the HIT is completed by a bot, script, or other automated method, then it's not human intelligence. We take this seriously, so if we determine that you are using bots, scripts, or other automated methods to complete HITs, we may suspend or terminate your account, and your rewards balance may be forfeited » (Amazon Mechanical Turk Acceptable Use policy, octobre 2017, disponible sur www.mturk.com/mturk/acceptableuse (consulté le 26 octobre 2017)).

⁴¹ O. SCHWARTZ, *Humans pretending to be computers pretending to be humans*, 2016, disponible sur www.theliftebrow.com/liftedbrow/humans-pretending-to-be-computers-pretending-to (consulté le 8 novembre 2017).

⁴² L'image, dans le domaine public, est disponible sur https://commons.wikimedia.org/wiki/File%3ATuerkischer_schachspieler_racknitz3.jpg.

⁴³ Voir notamment A. ALOISI, « Commoditized workers », *op. cit.*, p. 653.

du compte. Tel est le cas de la plateforme *Uber*, ainsi qu'il a été constaté par un tribunal du travail anglais⁴⁸.

En réalité, les qualités et capacités du prestataire interviennent bien dans le processus de désignation mais de manière automatisée et peu transparente. Le processus de sélection est lié aux mécanismes de contrôle de l'exécution des prestations mis sur pied par les plateformes, contrôle qui se trouve dilué, externalisé vers la communauté des consommateurs/utilisateurs/solliciteurs de la plateforme⁴⁹. Les deux méthodes d'évaluation les plus répandues sont les suivantes. La première consiste à inviter le solliciteur à attribuer, au terme de la prestation, une note au prestataire, communément sous la forme d'étoiles (*five-star reviews*). La seconde méthode d'évaluation repose sur le droit pour le solliciteur, lorsque la prestation lui est soumise, de l'accepter ou non, sans nécessairement devoir motiver son refus sur la base, par exemple, de la mauvaise qualité du travail ; il n'est alors pas tenu de rémunérer la tâche qu'il n'a pas validée. La plateforme peut ainsi déterminer le taux de validation des tâches réalisées par un prestataire. Certaines plateformes telles qu'*Uber* semblent en outre tenir compte du taux d'acceptation des tâches par le prestataire. Lorsque le chauffeur est connecté à l'application, c'est-à-dire qu'il se déclare prêt à accepter une mission, l'application *Uber* peut lui proposer des courses qu'il est en principe libre d'accepter ou de décliner. Toutefois, un taux d'acceptation trop faible peut conduire la plateforme à prendre des sanctions contre le chauffeur pouvant aller jusqu'à la désactivation du compte de ce dernier⁵⁰. Les contrats conclus entre *Deliveroo* et ses coursiers prévoient également une certaine obligation de disponibilité⁵¹.

L'ensemble des données ainsi recueillies est traité informatiquement afin de générer des informations exploitables pour la plateforme et les solliciteurs. Ce sont ces données qui interviennent dans le processus de désignation du prestataire⁵². La réputation du prestataire a dès lors un rôle prépondérant : l'ensemble des évaluations *ex post* affectent la sélection *ex ante*⁵³.

Cette méthode de management qui repose en (grande) partie sur des algorithmes a fait naître le néologisme *algocratie*. On identifie trois façons d'utiliser

les données ainsi agrégées dans la phase de sélection du prestataire. La première est la plus évidente et la plus directe. Les informations sur la qualité du travail du prestataire – notes ou taux de validation – sont mises à la disposition du solliciteur qui peut confier la réalisation de la tâche au prestataire de son choix ; ainsi, sur *ListMinut*, le résultat de l'évaluation de chaque prestataire figure sur son profil⁵⁴. La deuxième méthode repose sur la réputation de la plateforme. Les solliciteurs font confiance à la plateforme numérique pour les mettre en relation avec des prestataires de qualité. Ainsi, par exemple, la qualité des services de transport de la plateforme *Uber* est assurée par une exclusion temporaire ou définitive des chauffeurs dont la note moyenne – déterminée en tenant compte à la fois de la notation et du taux d'acceptation – est inférieure à celle déterminée par la plateforme⁵⁵. L'utilisateur transporté, même s'il ne peut choisir son chauffeur, bénéficiera d'un prestataire réputé compétent et sera invité à contribuer, à son tour, à la qualité du service en évaluant la course. Enfin, la dernière méthode peut être qualifiée de mixte ; les solliciteurs ne choisissent pas les prestataires ou n'ont pas directement accès aux données relatives à la qualité de leur travail, ils doivent donc faire confiance à la plateforme mais ils peuvent tout de même conditionner l'accès à une tâche, par exemple sur la base du taux de validation ou de l'accomplissement de tâches préparatoires par le prestataire. Ainsi, AMT recommande aux solliciteurs, pour que leur projet soit correctement exécuté, de ne permettre l'accès qu'à des prestataires dont le taux de validation est d'au moins 95 % et le nombre d'approbations au-dessus de 1000⁵⁶.

D. Le cybertâcheronnage et le taylorisme numérique

13. L'activité du prestataire, spécialement lorsqu'il s'agit de prestations dématérialisées (encodage, classement d'images, réponse à des sondages, traduction, etc.), se caractérise par la répétition de microtâches. Le travailleur ne se voit confier qu'une tâche particulière à la fois, qui ne prend parfois que quelques secondes ou minutes. Comme le montre l'emblématique *Amazon Mechanical Turk*, le nouveau modèle économique favorise le retour de la rémunération à la tâche, typique d'une certaine forme de travail à domicile qui précédait la concentration de la force de travail dans les usines et qui a persisté après la première révolution industrielle, les ouvriers étant bien souvent embauchés pour une tâche définie⁵⁷. C'est ainsi que la langue française propose, pour désigner

⁴⁸ Employment Tribunals (U.K.), case *Y. Aslam, J. Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia*, 28 octobre 2016, Case No. 2202550/2015, § 40, précité.

⁴⁹ Voy. sur ce point V. DE STEFANO, «The Rise of the "Just-in-Time Workforce"...», *op. cit.*, pp. 488 et s.; J. PRASSL et M. RISAK, «Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdsourcing», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, vol. 37, n° 3, pp. 625 et s.; M. CHERRY, «Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment (Law)?», *op. cit.*, n° 4, pp. 190-191.

⁵⁰ La firme américaine a récemment soutenu dans le cadre d'un litige anglais que cette politique était appliquée uniquement aux États-Unis. Le manque de transparence des plateformes sur leur politique de contrôle des prestataires rend difficile l'appréciation d'une telle affirmation.

⁵¹ A. FABRE, «Plateformes numériques : gare au tropisme "travailleuse" !», *op. cit.*, p. 166.

⁵² Voy. notamment J. PRASSL et M. RISAK, «Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdsourcing», *op. cit.*, pp. 625 et s.

⁵⁴ <https://listminut.be/p/rating>.

⁵⁵ Un taux d'acceptation de moins de 80 % et une moyenne d'évaluation inférieure à 4,6/5 risquent fort, semble-t-il, de conduire *Uber* à procéder à la désactivation du compte du chauffeur (J. PRASSL et M. RISAK, «Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdsourcing», *op. cit.*, p. 638).

⁵⁶ <http://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/RequesterUI/mechanical-turk-concepts.html>.

⁵⁷ C. JOLLY et E. PROUET (COORD.), *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?*, *op. cit.*, p. 13 ; M. FINKIN, «Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective», *Comparative*

le *crowdworking*, l'expression « cybertâcheronnage »⁵⁸ ou « tâcheronnage numérique »⁵⁹, qui renvoie à l'image de l'artisan ou de l'ouvrier qui effectue des travaux payés à la tâche, qui n'offre que sa main-d'œuvre, qui exécute, avec application, des tâches sans prestige⁶⁰. Cette description de l'organisation du travail explique aussi la locution anglo-saxonne *gig economy*⁶¹, qui peut se traduire par économie au cachet, par référence à la rémunération (le cachet) perçue par les artistes au terme d'une représentation (un *gig*)⁶².

Cette organisation du travail, qui consiste à décomposer le travail à accomplir sur le net en microtâches répétitives ne demandant pas un niveau élevé de compétences, présente moins de points communs avec l'économie de la connaissance qu'avec le taylorisme⁶³. C'est pourquoi elle est appelée par certains « taylorisme numérique »⁶⁴ ou « néo-taylorisme »⁶⁵.

E. Une parenté avec le travail intérimaire

14. Le travail via les plateformes numériques présente des traits communs avec le travail intérimaire. Les similitudes sont frappantes, que l'on examine les conditions socio-économiques du développement de ces deux procédés d'externalisation, que l'on s'intéresse à leur structure, qui introduit un intermédiaire entre le travailleur et le donneur d'ordre, ou que l'on compare les difficultés pour le droit de les saisir et les encadrer.

⁵⁸ A. FABRE, « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailleuse" ! », *op. cit.*, p. 166.

⁵⁹ B. GOMES, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *op. cit.*, p. 464.

⁶⁰ www.cnrtl.fr/definition/t%C3%A2cheron.

⁶¹ « A way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate piece of work, each paid separately, rather than working for an employer » (définition de *gig economy* donnée par le *Cambridge Dictionary*, disponible sur <http://dictionary.cambridge.org/fr/>).

⁶² Une des acceptions du terme *gig* consiste en « an engagement for a musician or musicians playing jazz, dance-music, etc.; spec. a "one-night stand" [...] » (définition donnée par le *Oxford English Dictionary*, disponible sur www.oed.com/); ou « a job, esp. one as a performer or one that lasts only a short time » (définition donnée de l'acception américaine du terme *gig* par le *Cambridge Dictionary*, disponible sur <http://dictionary.cambridge.org/>).

⁶³ Ce modèle industriel apparu à la fin du XIX^e siècle est fondé sur la division des tâches dans le but d'organiser scientifiquement le travail; plutôt que de recourir à des ouvriers qualifiés, autonomes eu égard à leur savoir-faire, Taylor préconisait, en vue d'assurer l'augmentation de la rentabilité et d'éviter les pertes de temps inutiles, de diviser le travail à la fois de manière horizontale (chaque ouvrier avait une tâche élémentaire à effectuer et pouvait ainsi être rémunéré à la pièce) et verticale (les experts se chargeaient de la conception du travail, dont les ouvriers n'étaient que les exécutants). Cons. J.-Y. CAPUL et O. GARNIER, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Paris, Hatier, 2008, p. 453.

⁶⁴ M. CHERRY, « Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work », *op. cit.*, pp. 595-596; A. ALOISI, « Commoditized workers », *op. cit.*, p. 658; C. DEGRYSE, *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, *op. cit.*, p. 38.

Né vers la fin des années 1920 aux États-Unis⁶⁶, le travail intérimaire a fait son apparition en Belgique dans les années 1950⁶⁷, une vingtaine d'années avant que soit adopté son premier cadre juridique. Dans son avis n° 364 du 24 mai 1971, le Conseil national du travail a tenu des propos dont l'essentiel peut être reproduit au sujet du travail via les plateformes numériques: « Le travail intérimaire a connu une extension remarquable au cours de la décennie. Cette forme de travail paraît sociologiquement correspondre à un besoin de la vie collective contemporaine. Les entreprises y trouvent la solution de certains de leurs problèmes de main-d'œuvre, tandis que pour les travailleurs, le travail intérimaire répond, soit au désir d'une certaine variété dans le travail et d'une amélioration dans la qualification, soit à une nécessité, soit à une commodité. Le travail intérimaire obéit à des règles très particulières. Il se caractérise par la liberté de l'intérimaire d'accepter ou de refuser le travail proposé ainsi que par le caractère temporaire et irrégulier du travail fourni »⁶⁸.

De même, le danger de marchandisation du travail est commun aux deux modes d'organisation du travail. Le premier des principes fondamentaux proclamés par la Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944, « le travail n'est pas une marchandise », fut souvent invoqué pour s'opposer au travail intérimaire; tout comme l'agence de placement payante, l'entreprise de travail intérimaire était accusée d'enfreindre ce principe si elle s'enrichissait en appariant la demande et l'offre sur le marché du travail⁶⁹. Le même principe est brandi aujourd'hui dans les discussions relatives au *crowdworking*⁷⁰; en effet, à certains égards, les plateformes semblent vendre une force de travail et en tirer un profit par le biais de commissions.

⁶⁶ J. DENYS, « Un demi-siècle d'intérim en Belgique », in J. Denys (ed.), « Plus est en vous ». *Un demi-siècle de travail intérimaire en Belgique*, Tiel, Randstad et Lannoo, 2005, p. 15; R. BELKACEM et C. KÖRNIG, « La construction sociale du travail intérimaire: de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France », *Socio-économie du Travail*, n° 33, 2011, p. 2 (disponible sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00817459/document>); projet de loi portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et proposition de loi relative à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'exploitation de bureaux de placement payant, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1975-1976, n° 627/11, p. 2.

⁶⁷ Projet de loi modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2012-2013, n° 2740/001, p. 4; J. DENYS, « Un demi-siècle d'intérim en Belgique », *op. cit.*, p. 15.

⁶⁸ Avis n° 364 du 24 mai 1971 du Conseil national du travail, sur l'avant-projet du 12 octobre 1970 sur le travail intérimaire.

⁶⁹ R. BLANPAIN, « Un paria devenu prince », in J. Denys (dir.), « Plus est en vous ». *Un demi-siècle de travail intérimaire en Belgique*, *op. cit.*, pp. 52 et 53.

Section 2

Le travail de plateforme et le droit du travail et de la sécurité sociale

15. Le plus souvent, prestataire et solliciteur ne sont pas en contact l'un avec l'autre puisque leur relation est gérée par la plateforme⁷¹. Le rapport triangulaire résultant du *crowdworking*⁷² place le prestataire à l'intersection d'une double relation ; la première avec le solliciteur, la seconde avec la plateforme. Il y a donc lieu de se demander si l'une ou l'autre appelle la qualification juridique de contrat de travail. La tentation peut être grande de tenir les travailleurs de plateforme pour de faux indépendants. Il faut toutefois se garder du « tropisme travailliste »⁷³. La réalité juridique n'est pas aussi simple, eu égard à l'hétérogénéité des plateformes.

16. Si l'on examine la relation entre le prestataire et le solliciteur, on constate tout d'abord que le prestataire change fréquemment de fournisseur de travail au fil de la journée, ce qui rend particulièrement difficile l'identification d'un employeur. En outre, à de rares exceptions près⁷⁴, le solliciteur est dépourvu de pouvoir d'injonction. Suivant les plateformes, il peut même ne pas connaître l'identité du prestataire ni disposer de la possibilité de le contacter directement ; il se contente alors de proposer la réalisation d'une tâche, le cas échéant de désigner le prestataire et d'attendre la réalisation de celle-ci sans nouvelle intervention⁷⁵.

Les activités de transport permettent aisément d'illustrer l'hypothèse. En effet, on aperçoit mal comment le passager d'un véhicule *Uber* pourrait être considéré comme exerçant ne serait-ce qu'une parcelle de l'autorité caractéristique du contrat de travail sur le chauffeur ; la même constatation peut être faite *a fortiori* au sujet des coursiers *Deliveroo* ou d'*Uber Eats*, dès lors que le solliciteur ne peut matériellement exercer aucun contrôle sur le coursier, qui demeure généralement anonyme, ni donner des injonctions quant à la façon d'exécuter la prestation. Des plateformes telles que *Uber* découragent d'ailleurs tout contact entre le prestataire et le solliciteur après la réalisation de la prestation. Ainsi, le guide du partenaire *Uber* précise les seules situations dans lesquelles le

chauffeur devrait contacter le passager et dispose : « Dès la fin de la course, le passager et le chauffeur ne peuvent plus entrer en contact via l'application »⁷⁶.

17. En observant la seconde relation entre le prestataire et la plateforme, on constate que cette dernière structure peu ou prou l'organisation de l'activité ; c'est son algorithme qui désigne le prestataire et qui gère les évaluations.

Comme on l'a vu⁷⁷, dans la plupart des cas, les conditions générales de fonctionnement de la plateforme sur lesquelles le prestataire marque son accord qualifient la relation d'une manière qui exclut le contrat de travail. Cette qualification ne paraît pas contestable lorsque la plateforme n'exerce, et ne peut exercer, aucun contrôle hiérarchique sur le prestataire, que son rôle est purement celui d'un intermédiaire, qu'elle n'accomplit qu'un service consistant à mettre deux clients en relation et ne s'occupe de rien d'autre, sinon du paiement de la prestation. Dans un tel cas de figure, sa fonction peut être rapprochée de celle d'un journal de petites annonces, d'une bourse du travail ou d'un bureau de placement, selon les circonstances. Sur le plan contractuel, le contrat portant sur la prestation des services (quelle que soit sa qualification : contrat d'entreprise, de travail, de mandat, etc.) est conclu directement entre le solliciteur et le prestataire. La plateforme *ListMinut*⁷⁸, qui permet la mise en relation de solliciteurs et de prestataires pour la réalisation de tâches variées généralement au domicile des premiers (bricolage, ménage, dépannage informatique, etc.), constitue une bonne illustration de ce type de plateformes. Autrement dit, bien souvent, la relation entre le prestataire et la plateforme numérique exclut la subordination caractérisant le contrat de travail⁷⁹.

Il existe toutefois des hypothèses où la qualification de contrat de travail pourrait s'imposer, parce que la plateforme ne se limite pas à jouer le rôle d'intermédiaire ; elle offre un service plus étendu qui lui permet d'exercer un contrôle plus serré sur l'exécutant de sorte que la détermination de l'existence ou de l'absence d'un lien de subordination juridique appelle un examen détaillé.

On tentera d'y voir plus clair en procédant à une analyse fondée sur les critères généraux énoncés par la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (ci-après

⁷¹ M. RISAK, *Crowdwork – Première approche d'une « nouvelle » forme d'emploi*, octobre 2014, disponible sur www.societeportagesalarial.eu/wp-content/uploads/2015/07/FR-Documents-de-travail-Risak.pdf.

⁷² Voy. *supra*, n° 4, ainsi que, au début de cet ouvrage, Q. CORDIER, « L'économie de plateforme : description d'un phénomène d'intermédiation », pp. 27 et s., n°s 24 et s.

⁷³ A. FABRE, « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailliste" ! », *op. cit.*, p. 166.

⁷⁴ On pense aux prestations accomplies au domicile du solliciteur ou encore à certaines prestations numériques réalisées par l'entremise de la plateforme AMT.

⁷⁶ Rubrique « Aide, Guide du partenaire, Contacter un passager », disponible sur <https://help.uber.com/h/491ff7a4-5464-48c8-a8b5-e62bb0425099> (consulté le 15 novembre 2017). Voy. not. J. PRASSL et M. RISAK, « Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork », *op. cit.*, p. 639.

⁷⁷ *Supra*, n° 4.

⁷⁸ Pour un aperçu du fonctionnement de la plateforme, <https://listminut.be/fr/howitworks>.

⁷⁹ C'est en considération de cette donnée que la proposition de loi déposée à la Chambre le 23 janvier 2018 esquisse quelques règles de protection au bénéfice des travailleurs de plateforme, articulées sur un statut de travailleur indépendant (proposition de loi visant à encadrer et garantir protection et rémunération aux travailleurs de l'économie de plates-formes agréées, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2017-2018, n° 54-2912/001). Voy., pour une conclusion analogue en droit luxembourgeois, J.-L. PUTZ, *Le travail flexible et atypique*, Windhof, Promoculture-Larcier, 2016, p. 201, n° 258 ; en droit français, P. COURSIER, « Le droit social face à l'économie collaborative et distributive », *JCP/La Semaine juridique*, Édition sociale,

«la loi sur la nature des relations de travail»), sur les présomptions formulées par la même loi ainsi que sur celle établie au bénéfice des étudiants.

Notre examen est assujéti à une double limite. Tout d'abord, on n'a retenu que les plateformes sur lesquelles sont proposées des prestations de travail dans le monde réel («travail à la demande»). Au vu des tarifs que la mondialisation permet de proposer pour les tâches dématérialisées, il est probable que bon nombre d'entre elles ne soient pas accomplies par des travailleurs résidant en Belgique. Ensuite, parmi les plateformes opérant dans le monde réel, nous avons sélectionné les plateformes les plus en vue. L'étude de la qualification des relations de travail portera dans un premier temps sur la plateforme *Deliveroo* (A); nous ferons ensuite l'exercice pour la plateforme *Uber* (B). Notre propos est de mettre en place une grille d'analyse. *Mutatis mutandis*, cette grille pourra être appliquée à d'autres plateformes, existantes ou à créer. Les conclusions, quoique formulées de manière prudente, n'ont qu'une valeur indicative et relative. Indicative parce qu'elles tentent d'anticiper ce que les juges décideront. Relatives parce qu'étroitement liées aux données factuelles propres à un type d'activité, à un moment donné. Or, on l'a vu, l'économie de plateforme se caractérise entre autres par une grande diversité et par une mutabilité importante. Autrement dit, la transposition de nos conclusions ne saurait s'opérer de manière automatique. Pour chaque espèce, le complexe de fait, objet de la qualification, doit faire l'objet d'un examen minutieux.

On abordera ensuite les effets de la qualification, selon qu'au terme de l'analyse, on se trouve en présence d'une relation salariée ou indépendante (C). On s'apercevra que, dans l'état actuel du droit positif, une requalification par les juridictions du travail fait naître un grand nombre de questions en aval, tandis que le statut d'indépendant appelle également quelques précisions.

A. *Deliveroo*

1. Le contexte

18. Le rôle de la plateforme *Deliveroo* ne se limite pas à traiter des informations et à permettre à des citoyens de trouver, commander et payer un repas préparé et livré par autrui; au contraire, elle est impliquée dans l'organisation de la prestation du service de transport, laquelle constitue son objectif. L'intermédiation est indissolublement liée à un service de livraison de repas, et fait partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est constitué par cette livraison. À la différence d'*Uber*⁸⁰, *Deliveroo* n'a jamais contesté jouer ce rôle.

Une relation de travail se noue donc entre les coursiers et la plateforme. Celle-ci s'est toujours refusée à la tenir pour un contrat de travail.

Durant quelque temps, les coursiers ont eu recours aux services de *SMart* (Société mutuelle pour artistes). Cette entreprise, dont les activités se sont diversifiées au fil des années, a pour ambition de permettre à des travailleurs juridiquement indépendants de développer une activité tout en bénéficiant de la sécurité sociale des travailleurs salariés dans le cadre d'un statut qu'elle nomme «statut d'entrepreneur-salarié»⁸¹.

Concrètement, *SMart* engageait les coursiers par des contrats de travail à durée déterminée successifs conclus pour de très courtes durées. *SMart* les mettait à la disposition de *Deliveroo*, encaissait le montant des rétributions des livreurs, qu'elle convertissait ensuite en salaires, lesquels étaient versés par elle aux travailleurs, après avoir retenu 6,5 % pour ses frais de fonctionnement. *SMart* avait obtenu de la plateforme une durée d'occupation journalière minimale, un salaire minimal, une intervention dans les coûts de l'abonnement du smartphone et de l'entretien du vélo.

La créativité de *SMart* s'épanouit par une transgression assumée des cadres juridiques, trop étroits pour les innovations sociales qu'elle promeut⁸². Son schéma pose en effet plusieurs questions d'ordre juridique. Outre le fait que la justification de la succession des contrats à durée déterminée paraît douteuse au vu de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 et qu'on s'interroge sur la manière dont était, en pratique, respectée la réglementation concernant les horaires des travailleurs à temps partiel, une série d'interrogations découlent du fait que *SMart* n'était pas investie des attributs de l'employeur et qu'elle n'exerçait pas, et n'avait pas la prétention d'exercer, l'autorité sur les coursiers; ceux-ci n'étaient donc pas ses subordonnés. Or, en droit belge, un travailleur ne choisit pas son régime de sécurité sociale; celui-ci est imposé par une législation d'ordre public. Un travailleur qui n'est pas subordonné ne peut être assujéti au régime des travailleurs salariés, à moins que la loi ou le Roi ne lui ait étendu le champ d'application de la loi du 27 juin 1969. Le Code pénal social réprime l'assujettissement frauduleux à la sécurité sociale des travailleurs salariés (art. 221)⁸³. De son côté, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs soumet la mise à disposition de personnel à un cadre strict.

⁸¹ Voy., pour une présentation de *SMart* par son fondateur, S. GRACEFFA, *Refaire le monde... du travail : une alternative à l'ubérisation de l'économie*, op. cit.; voy. aussi V. XHAUFLAIR, B. HUYBRECHTS et F. PICHIAULT, «How Can New Players Establish Themselves in Highly Institutionalized Labour Markets? A Belgian Case Study in the Area of Project-Based Work», *British Journal of Industrial Relations*, 2018, fasc. 56 (2), pp. 370-394.

⁸² S. GRACEFFA, *Refaire le monde... du travail : une alternative à l'ubérisation de l'économie*, op. cit., p. 47.

⁸³ Voy. également C. VAN OLMEN et K. DEVLOO, «De "Uberisatie" van het Belgisch arbeidsrecht», in *Le droit des affaires en évolution : L'économie du futur – Le futur de l'économie*, actes de la 27^e Journée du juriste d'entreprise, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 147; S. GILSON, C. CANDITO, M. DEGUELDRE et L. HAREL, «Regards sur le portage salarial», in Ch.-É. Clesse et S. Gilson (éd.), *Le travail temporaire, le travail inté-*

La volonté du groupe *Deliveroo* d'harmoniser les statuts dans les divers pays d'Europe jointe à la crainte – non sans raison – d'être considérée comme liée à ses coursiers par des contrats de travail sur la base de l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987⁸⁴ ont conduit la plateforme à mettre fin à la collaboration avec *SMart*.

Depuis lors, les coursiers, contraints par la plateforme d'effectuer leurs livraisons sous le statut de travailleur indépendant, ont entrepris des mouvements de protestation en vue d'obtenir non seulement une rémunération plus élevée mais surtout un statut de salarié. Une enquête serait menée conjointement par le service de contrôle de l'O.N.S.S. et le Contrôle des lois sociales⁸⁵.

Entre-temps, la Commission administrative de règlement de la relation de travail (dite Commission de *ruling social*)⁸⁶ a été saisie par un coursier *Deliveroo*, on y reviendra.

2. L'opération de qualification

a) Les critères généraux établis par la loi sur la nature des relations de travail

19. En vue d'affermir la distinction entre le travail salarié et le travail indépendant aux fins de renforcer la sécurité juridique des parties à la relation de travail, la loi du 27 décembre 2006 sur la nature des relations de travail⁸⁷ a fixé les critères distinctifs du contrat de travail. Ces critères sont de deux ordres : d'une part, les critères généraux établis par la loi et, d'autre part, les critères spécifiques fixés par voie d'arrêté royal. Cette seconde catégorie de critères n'ayant pas été mise en œuvre, on ne les évoquera pas davantage.

Ces critères sont utilisés dans deux occurrences : d'abord, pour déterminer la nature juridique de la relation de travail lorsque les parties n'ont pas qualifié celle-ci ; ensuite, en vue de contrôler la qualification contractuelle lorsqu'elle est contestée.

⁸⁴ Le § 1^{er} de l'article 31 interdit la mise à disposition de personnel. Le § 3 proclame que, en cas de violation de cette interdiction, l'utilisateur (*Deliveroo*) et le travailleur sont liés par un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

⁸⁵ Question de M^{me} KITTU au Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, séance plénière du 26 octobre 2017, *Compte-rendu intégral*, Ch. repr., sess. ord. 2017-2018, n° 54-193, p. 6.

⁸⁶ Sur cette commission, cons. J.-Fr. NEVEN, « Les juridictions du travail face au *ruling social* », in *La nouvelle loi sur les relations de travail. Premier état et perspectives*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2007, pp. 97 et s.

⁸⁷ Titre XIII (art. 328 à 343) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Pour une présentation plus

1° LES CRITÈRES PERTINENTS

20. La loi énonce quatre critères pertinents (art. 333, § 1^{er}).

Le premier d'entre eux est « la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention ». Il ne s'agit pas de la volonté apparente. Le juge est tenu, en vertu de l'article 1156 du Code civil, de rechercher la commune intention des parties. Là où elles ont constaté par écrit leur convention, le juge ne s'arrêtera pas à l'intitulé de celle-ci. Au demeurant, la loi lui retire toute pertinence⁸⁸. C'est l'analyse des clauses de l'écrit qui informera le juge de la teneur de la volonté des parties.

Le deuxième critère concerne la liberté laissée au travailleur d'organiser son temps de travail. L'obligation faite au travailleur de respecter un horaire de travail, de se soumettre à une durée du travail ou encore à des périodes de vacances est indicative de l'existence d'un lien d'autorité. Il en va de même si le travailleur doit prévenir de ses absences et les justifier⁸⁹. Ce critère, précise l'exposé des motifs de la loi, est apprécié en fonction des données propres à chaque espèce. C'est ainsi que l'obligation de travailler durant certaines heures en raison des contraintes commerciales ou d'organisation ne constitue pas en soi un indice de l'existence d'un lien de subordination⁹⁰.

Dans un arrêt du 18 octobre 2010, la Cour de cassation a précisé que le critère de l'organisation du temps de travail a trait à « l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties »⁹¹. Le même arrêt apporte cette précision particulièrement importante en ce qui concerne le travail accompli pour le compte des plateformes numériques : « La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de la main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat. Le simple fait que (le travailleur) ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation du temps de travail une fois la mission acceptée ». Cet arrêt est dans la ligne des décisions antérieures de la Cour⁹² et notamment un arrêt du 9 janvier 1995. Le juge du fond avait écarté la qualification de contrat de travail (il s'agissait de télé-

⁸⁸ Voy. *infra*, n° 21.

⁸⁹ Projet de loi-programme (I), partie II, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n° 51-2773/1, pp. 216 et s.

⁹⁰ *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 216.

⁹¹ Cass., 18 octobre 2010, *Pas.*, 2010, p. 2662, n° 610.

⁹² Cass., 3 avril 1995, *J.L.M.B.*, 1995, p. 482, note M. WESTRADE, « Sur le lien de subordination deux précisions » ; Cass., 12 mars 1979, *Pas.*, 1979, I, p. 819 : « l'engagement peut être contracté en vue d'une tâche

enquêteurs) en soulignant la volonté des parties de conclure une collaboration à la demande : le commettant n'avait pas l'obligation de fournir un travail et les travailleurs avaient la faculté de refuser le travail proposé. La Cour de cassation a cassé au motif que « les dispositions légales réglant l'obligation patronale de faire travailler (art. 20, 1^o, loi du 3 juillet 1978) et l'obligation du salarié de travailler (art. 17, 1^o) n'impliquent pas que l'employeur aurait l'obligation de fournir du travail d'une façon constante et que le travailleur, qui lui est lié par contrat de travail, devrait accepter tout travail qui lui est proposé par son employeur »⁹³.

Il ressort nettement de cette jurisprudence bien établie que la brièveté, l'irrégularité de la prestation, la liberté du travailleur de refuser la tâche ou la mission proposée n'excluent pas la formation d'un contrat de travail. Un contrat de travail peut se nouer pour l'accomplissement d'un travail déterminé sur une courte durée. Autre chose est de déterminer le régime juridique d'un tel contrat.

La liberté d'organisation du travail constitue le troisième critère. Il s'agit cette fois non plus du temps de travail, mais des autres modalités de l'exécution du travail : définition précise des tâches à accomplir, détermination du lieu de travail, des moyens et procédés à mettre en œuvre, etc. L'exposé des motifs précise, notamment, que des directives générales peuvent être compatibles avec un contrat d'entreprise si elles sont la conséquence de la nature de l'activité exercée ou si elles sont nécessaires en vue de la réalisation du résultat poursuivi. À l'opposé, les règles déontologiques ou professionnelles applicables à certaines professions ne sont pas nécessairement exclusives d'un lien de subordination⁹⁴. À notre avis, sous le couvert de ce troisième critère, le juge pourrait prendre en considération la faculté laissée ou non au travailleur de se faire aider, assister ou remplacer par un tiers⁹⁵. Le fait que le travailleur soit tenu, explicitement ou implicitement, directement ou indirectement, d'accomplir personnellement le travail convenu constitue une indication significative de l'existence d'un lien de subordination.

Enfin, le quatrième critère énoncé par la loi réside dans la « possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique ». Conformément à la conception classique, la possibilité d'un tel contrôle est un élément constitutif de la subordination, aux côtés de l'autorité et la direction. Un contrôle effectif n'est pas requis. L'existence d'une possibilité de contrôle ne suffit néanmoins pas. De longue date, il est admis qu'une convention distincte du contrat de travail peut conférer à un cocontractant le droit de contrôler les prestations fournies par l'autre partie. Le contrôle indicatif de l'existence d'un lien de subordination est de nature hiérarchique, susceptible de déboucher sur des « sanctions internes »⁹⁶. Un tel

contrôle suppose, nous semble-t-il, l'insertion du travailleur dans la structure d'un service ou d'une entreprise. La Cour de cassation a ajouté cette précision : si le juge du fond constate que l'une des parties dispose du droit d'infliger des sanctions disciplinaires à l'autre partie, cette constatation exclut la possibilité d'une collaboration indépendante « à moins, ajoute l'arrêt, que ce droit de sanction soit inhérent à l'exercice de la profession et imposé par ou en vertu de la loi »⁹⁷.

Le contrôle ne doit cependant pas nécessairement être orienté vers une sanction disciplinaire. Ceci ressort d'un arrêt antérieur de la Cour de cassation. Le juge du fond avait décidé que seul le critère de la liberté d'organisation du travail faisait apparaître un lien d'autorité ce qui ne suffisait pas à exclure la qualification de collaboration non subordonnée convenue entre les parties. Le pourvoi, formé par l'O.N.S.S., reprochait à l'arrêt de n'avoir pas déduit des données factuelles la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. La Cour a accueilli le pourvoi et a cassé la décision attaquée. Elle estime que les éléments de fait relevés par le juge du fond impliquent « un contrôle qui excédait le simple contrôle qualitatif du travail effectué et qui, en conséquence, est incompatible avec le simple exercice d'un contrôle dans le cadre d'une convention de travail à caractère indépendant ». Plus significatif encore, le contrôle hiérarchique qui n'a pas été relevé par le juge du fond est constaté par voie de déduction : il résulte du fait que sans expérience professionnelle, le travailleur n'était opérationnel que lorsque le donneur d'ordre lui donnait des instructions précises quant à l'organisation du travail⁹⁸.

2^o LES CRITÈRES NEUTRES OU INDIFFÉRENTS

21. L'article 333, § 2, prévoit que sont dénuées de pertinence, pour déterminer la nature juridique de la relation de travail, « les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu de la loi ». Les prescriptions imposées par la loi n'apportent en effet aucune indication quant à la volonté des parties ; seules les obligations imposées par le contrat manifestent l'existence d'un lien de subordination⁹⁹. Les exemples sont nombreux. On citera notamment les professions médicales ou paramédicales soumises à des dispositions légales et réglementaires particulièrement contraignantes.

Enfin, l'article 333, § 3, énonce cinq facteurs neutres : 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. La loi entérine une solution acquise précédemment en jurisprudence : la qualification de contrat de travail ne peut être fondée sur des données étrangères aux

⁹³ Cass., 9 janvier 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 93 et *Pas.*, 1995, I, p. 28.

⁹⁴ *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 217.

⁹⁵ Sur ce critère, voy. J. CLESSE, « La notion de lien de subordination », in *Le lien de subordination*, Bruxelles, 2011.

⁹⁷ Cass., 10 octobre 2016, *Pas.*, 2016, p. 1932, n° 258, sur avis contraire du ministère public.

⁹⁸ Cass., 6 décembre 2010, *Pas.*, 2010, p. 3097, n° 713.

éléments constitutifs du contrat de travail, telles que l'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants ou encore le statut fiscal¹⁰⁰.

3° LA MISE EN ŒUVRE DES CRITÈRES

22. Quant à l'utilisation de ces critères, la loi laisse au juge un pouvoir souverain d'appréciation de la nature de la relation de travail (art. 339). Ainsi, le juge n'est pas tenu d'opérer une application mécanique des quatre critères généraux retenus par la loi. Il apprécie, en fonction des éléments qui lui sont régulièrement soumis, la valeur relative des indications résultant de la mise en œuvre des critères¹⁰¹. Le pouvoir d'appréciation accordé au juge le dispense de relever que chacun des critères est satisfait pour fonder sa solution¹⁰². L'arrêt de la Cour de cassation du 10 octobre 2016 conforte et renforce ce point de vue : le juge du fond n'avait pas requalifié la relation de travail en contrat de travail bien qu'il eût constaté que le donneur d'ordre avait un droit de sanction disciplinaire ; la décision est cassée pour n'être pas légalement motivée : « (L'arrêt attaqué) ne justifie dès lors pas légalement sa décision que ce droit de sanction disciplinaire ne suffit pas pour exclure la qualification d'indépendance donnée par la partie à leur collaboration ». De cet arrêt et plus particulièrement du dernier motif, il se déduit que la qualification judiciaire peut reposer sur la vérification d'un seul critère¹⁰³.

Deux décisions de la Cour de cassation appellent encore une attention particulière. Alors que la loi, on vient de le voir, établit quatre critères généraux, ces arrêts n'en citent que trois, omettant la volonté des parties¹⁰⁴. Ces deux arrêts donnent du crédit à l'interprétation de la loi suivant laquelle les quatre critères, quoiqu'énoncés de manière linéaire par la loi, n'auraient pas la même valeur. La volonté des parties, le premier des quatre critères, ne serait que la répétition

du principe énoncé par l'article 331 de la loi, à savoir la liberté des parties de choisir le type de collaboration qu'elles entendent conclure¹⁰⁵. La volonté des parties constituerait en réalité l'objet du raisonnement judiciaire : identifier ce que les parties ont voulu. Quant aux trois autres critères, ils constitueraient à proprement parler les indicateurs pour le juge de la volonté des parties ; c'est en vérifiant si ces indicateurs sont présents ou non – le travailleur ne dispose pas de la liberté d'organisation ni du travail, ni du temps, un contrôle hiérarchique est possible – que le juge conclura ou non à l'existence du lien de subordination caractéristique du contrat de travail¹⁰⁶.

b) L'impact de la qualification contractuelle sur la qualification judiciaire

23. Au début des années 2000, plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont montré une évolution significative de sa jurisprudence. Suivant cette dernière, « lorsque les parties ont qualifié leur convention, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification qui avait été donnée par les parties »¹⁰⁷.

De ces arrêts, il ressort que la qualification contractuelle – celle donnée par les parties à leur relation de travail –, sans être décisive, pèse lourdement sur la conviction du juge. La preuve attendue du demandeur pour obtenir la requalification de la relation de travail est appréciée de manière plus sévère que par le passé. L'écartement de la qualification contractuelle est subordonné à la constatation de la présence d'éléments excluant la qualification choisie par les parties. Établir que la qualification de contrat de travail est seulement plausible ou adéquate ne suffit pas ; le juge ne procédera à la requalification que si, et seulement si, il relève la présence d'éléments inconciliables avec la qualification conventionnelle.

La position adoptée par la Cour de cassation a influencé de manière significative la jurisprudence des juridictions de fond¹⁰⁸.

¹⁰⁰ Cass., 13 avril 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 725. Suivant l'exposé des motifs (*Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 219), ces cinq éléments, qui doivent être interprétés au sens strict, peuvent néanmoins constituer un indice de la volonté des parties. Mais la loi interdit qu'ils puissent être déterminants en soi pour qualifier la relation de travail.

¹⁰¹ Suivant l'exposé des motifs (*Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 212), « l'appréciation de la nature de la relation de travail doit se faire *in concreto*, sans appliquer de manière dichotomique et mathématique (pondérée ou non) la liste des critères *ad hoc* (critères généraux et, le cas échéant, critères spécifiques). Cette liste ne constitue en effet qu'un ensemble d'indices destinés à apprécier adéquatement la nature d'une relation de travail. La pertinence de chaque élément et, partant, la valeur à lui accorder s'appréciera en fonction de la situation de travail concrète ».

¹⁰² W. VAN ECKHOUTTE et G. DE MAESENEIRE, « Arbeidsrelatieswet », *N.j.W.*, 2007, p. 98, nos 48-51 ; J. MES-SIAEN et K. VAN DEN LANGENBERGH, « Contractvrijheid en de ontwikkeling van het werknemerschap : is de arbeidsrelatiewet een afdoende remedie tegen de schijnzelfstandigheid? », in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, vol. 9, Anvers, Intersentia, 2014, p. 115, n° 40 ; J. CLESSE, « Vers une nouvelle appréciation de la nature juridique de la relation de travail », in *La nouvelle loi sur les relations de travail*, Louvain-la-Neuve, ADLV-Anthemis, 2007, p. 29, n° 23. Comp. K. NEVENS, « Kritische bedenkingen betreffende de algemene criteria in en de temporele werking van de arbeidsrelatiewet », *R.A.B.G.*, 2011, p. 1028, n° 4.

¹⁰³ Voy. ég. Cass., 6 décembre 2010, déjà interprété en ce sens (W. VAN ECKHOUTTE, *Handboek Belgisch*

¹⁰⁵ W. VAN ECKHOUTTE, *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, op. cit., p. 241, n° 426.

¹⁰⁶ K. NEVENS, « Kritische bedenkingen betreffende de algemene criteria in en de temporele werking van de arbeidsrelatiewet », op. cit., p. 1028, n° 4.

¹⁰⁷ Cass., 23 mai 2011, *J.T.T.*, 2011, p. 392 ; Cass., 23 mars 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 370 ; Cass., 1^{er} décembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 372 ; Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122, Cass., 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 271 ; Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 261. Sur cette évolution de la jurisprudence, voy. notamment K. NEVENS, *De arbeidsrelatie, de zelfstandige en de ondernemer*, Bruges, die Keure, 2011, pp. 141 et s. ; W. RAUWS, « De kwalificatie van de (arbeids)overeenkomst », *J.T.T.*, 2006, p. 93 ; O. LANGLET, « L'existence du lien de subordination : recherche d'équilibre entre la Cour de cassation, le juge du fond et l'exécutif? », *Chron. D.S.*, 2006, p. 245. À notre estime, la justification juridique de la solution retenue par la Cour réside bien davantage dans le principe de la force obligatoire du contrat que dans les règles de preuve et notamment la prééminence de la preuve écrite (Comp. K. NEVENS, *ibid.*, pp. 153 à 158).

¹⁰⁸ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 12 février 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 171 ; C. trav. Mons (3^e ch.), 4 mars 2014, *J.T.T.*,

24. On attend avec une certaine curiosité de voir si l'entrée en vigueur de la loi sur la nature des relations de travail va modifier la position de la Cour. Sauf erreur de notre part, la Cour n'a pas encore eu l'occasion de s'exprimer sur la valeur de la qualification contractuelle dans une espèce soumise à la loi sur la nature des relations de travail¹⁰⁹. La question reste donc ouverte.

La plupart des commentateurs de la loi du 27 décembre 2006 considèrent que celle-ci a retenu comme principe fondateur de la qualification de la relation de travail la volonté des parties et que, de ce fait, le législateur a entendu marquer son adhésion à la jurisprudence de la Cour de cassation sur la prééminence, ou en tout cas la valeur renforcée, de la qualification contractuelle¹¹⁰. Effectivement, en faveur du *statu quo*, on peut faire valoir la volonté des auteurs de la loi du 27 décembre 2006 de ne pas rompre avec le passé et de ne pas remettre en cause les acquis de la jurisprudence antérieure à l'entrée en vigueur de la loi. Certaines tournures utilisées par la loi militent dans le même sens. C'est le cas lorsque la loi autorise le juge à donner à la relation du travail une qualification différente de celle retenue par les parties lorsqu'il a réuni «suffisamment d'éléments incompatibles» avec la qualification contractuelle (art. 332)¹¹¹.

Il nous paraît néanmoins que la loi sur la nature des relations de travail pourrait, si la Cour le souhaite, constituer l'occasion d'infléchir sa jurisprudence dans un sens qui réduirait la valeur de la qualification contractuelle. En effet, les termes utilisés par la loi sur la nature des relations de travail manquent de fermeté et n'excluent pas des interprétations différentes. D'abord, la loi reprend comme premier critère général la volonté des parties mais en ajoutant directement «pour autant que cette dernière soit exécutée conformément à l'article 331», suivant lequel si «les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail» encore faut-il que «l'exécution effective [soit] en concordance avec la nature de la relation». La loi ajoute encore : «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». Enfin, si la loi dispose que «les parties choisissent librement la nature de leur relation du travail», c'est après avoir prescrit que ce choix ne peut contrevenir à l'ordre public et aux lois impératives. Or, la primauté de la qualification contractuelle donne aux parties un pouvoir certain de disposer de l'application ou non du droit du travail et du statut social en dépit du caractère contraignant des règles. Elle affaiblit ainsi l'impérativité, au sens large, des dispositions du droit du travail et du droit de la sécurité sociale en permettant aux parties, ou le plus souvent à l'une d'entre

elles en mesure d'imposer ses vues à son cocontractant, de commander leur application.

Pour la Cour de cassation, il résulte de l'article 331 que «les parties peuvent choisir librement leur relation de travail mais pas qu'elles sont libres de donner une qualification à cette relation de travail autre que sa nature réelle telle qu'elle se révèle de son exercice effectif [...]»¹¹². Ce qui n'est pas fort éclairant mais n'exclut pas une inflexion de la jurisprudence de la Cour dans un sens différent. La liberté des parties de choisir librement leur relation de travail – salariée ou non – liberté reconnue avant la loi sur la relation de travail – reste entière là où la loi n'a pas imposé une qualification déterminée par une présomption irréfragable ou une fiction légale, comme par exemple pour les travailleurs intérimaires¹¹³ ou les détenus¹¹⁴. Mais cette liberté ne donne pas aux parties une maîtrise de la qualification juridique de ce qu'elles ont voulu et ce qu'elles ont fait. Il revient au juge de déterminer la qualification juridique de la relation de travail en ne donnant pas plus d'importance à cette qualification contractuelle qu'aux trois autres critères. On rappellera que depuis plusieurs années la Cour de cassation de France tient une position encore plus radicale considérant que «l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs»¹¹⁵.

La position adoptée par la Cour de cassation de France est nettement plus proche que celle de la Cour de cassation de Belgique de la recommandation (R198) concernant la relation de travail adoptée par l'OIT le 15 juin 2006. Ce texte invite les États membres – insistons sur le fait qu'il s'agit d'une recommandation sans caractère liant et non d'une convention – pour la détermination de l'existence d'une relation de travail subordonnée à se laisser guider «en premier lieu, par les faits, ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties».

3. L'application des critères généraux à la plateforme Deliveroo

25. Pour l'application de ces critères généraux aux relations de travail nouées entre la plateforme Deliveroo et ses coursiers, nous partons du postulat que les parties ont qualifié leur convention de relation indépendante. Partant, nous tenterons de déterminer – en prenant comme hypothèse de travail que la

¹⁰⁹ Les arrêts des 10 juin 2013 (*J.T.T.*, 2013, p. 320) et 2 février 2015 (*J.T.T.*, 2015, p. 214) ont été rendus dans des espèces auxquelles la loi du 27 décembre 2006 n'était pas encore applicable.

¹¹⁰ J. MESSIAEN et K. VAN DEN LANGENBERGH, «Contractvrijheid en de ontwikkeling van het werknemerschap...», *op. cit.*, n° 34 et s.; P. VANHAVERBEKE et L. MIDOL, «La requalification de la relation de travail : examen de la jurisprudence récente et des décisions de la commission administrative», in H. Mormont (coord.), *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 371, n° 11.

¹¹² Cass., 13 septembre 2016, *Pas.*, 2016, p. 1673.

¹¹³ Art. 8, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987.

¹¹⁴ Art. 84, § 4, de la loi du 12 janvier 2005.

¹¹⁵ Cass. fr. (soc.), 28 novembre 2018, n° 17-20.079, *JCP/La Semaine juridique*, Édition sociale, n° 49, 11 décembre 2018, avis du ministère public et note de G. LOISEAU ; Cass. fr. (civ.), 5 juillet 2017,

Cour de cassation maintient sa jurisprudence quant au rôle de la qualification donnée par les parties¹¹⁶ – si les modalités concrètes d'exécution de la relation de travail dont nous avons pu avoir connaissance se révèlent incompatibles avec cette qualification. Avant de se livrer à l'application concrète de ces critères, on souligne encore la difficulté de l'opération, qui résulte du fait que *Deliveroo* adapte régulièrement ses conditions de collaboration, en éliminant petit à petit certains éléments faisant songer à une subordination des coursiers.

Sous le bénéfice de ces précisions, on note d'emblée, en ce qui concerne le critère de la liberté d'organisation du temps de travail, qu'une objection à la requalification généralement avancée est tirée de la faculté pour le prestataire de choisir si et quand il travaille. Cette objection n'est pas forcément insurmontable au vu de la jurisprudence de la Cour de cassation¹¹⁷.

En outre, les coursiers *Deliveroo* ne jouissent pas du même degré de liberté pour organiser leurs périodes d'activité sur la plateforme que les travailleurs qui effectuent leurs prestations par le truchement d'autres plateformes numériques. En effet, les coursiers *Deliveroo* sont invités, s'ils désirent maximiser leurs chances de travailler, à communiquer préalablement leurs disponibilités. Suivant les constatations de la Commission de *ruling* social, ceux-ci doivent alors « chaque semaine (le lundi) réserver [leurs] périodes de travail pour la semaine débutant le lundi suivant, en fonction des disponibilités affichées et acceptées par *Deliveroo*, [leurs] possibilités ultérieures de réservation étant directement conditionnées par le niveau de [leurs] “statistiques” [...] »¹¹⁸. D'une étude menée en France par Alexandre Fabre, il ressort que des mesures sont mises en place afin de garantir le respect de leurs engagements par les coursiers : « pas plus de trois retards de connexion de plus de quinze minutes, pendant deux mois consécutifs ; pas plus d'une absence imprévue aux heures d'exécution, pendant deux mois consécutifs ; pas moins de quarante-cinq secondes de temps moyens d'acceptation de commande ; pas plus de deux retours négatifs des restaurants ou des clients pendant deux mois consécutifs, la plateforme se réservant le droit de rompre le contrat en cas de manquement(s) à ses obligations par l'intéressé »¹¹⁹.

Ces dernières mesures pourraient en outre être considérées comme des sanctions qui démontreraient l'existence d'un contrôle de nature hiérarchique. La considération selon laquelle la plateforme *Deliveroo* disposerait de la faculté de contrôler les prestations de travail pourrait être encore renforcée par la constatation que celle-ci dispose des données de géolocalisation de ses coursiers. Cet argument fut d'ailleurs mis en avant par la Commission de *ruling* social afin d'établir la faculté dans le chef de ladite plateforme d'exercer un contrôle hiérarchique sur ses prestataires. Il a également été retenu par la Cour de cassa-

tion de France dans un arrêt du 28 novembre 2018 concernant la nature de la relation de travail entre la « défunte » plateforme *Take Eat Easy* – dont l'activité était similaire à celle de *Deliveroo* – et ses coursiers. Ce motif, combiné au pouvoir de sanction dont disposait la plateforme, a permis à la Cour de casser un arrêt de la cour d'appel de Paris du 20 avril 2017 qui avait considéré que les prestations étaient accomplies dans le cadre d'une collaboration indépendante, ce qui excluait la compétence des juridictions prud'homales¹²⁰.

Concernant la liberté d'organisation du travail, il apparaît que la plateforme *Deliveroo* communique une série de consignes aux coursiers ayant notamment trait aux modalités d'accès aux restaurants¹²¹ ou aux éléments de langage que les coursiers sont priés d'utiliser lorsqu'ils communiquent avec les clients¹²². Il n'est toutefois pas certain que ces consignes dépassent le cadre des directives générales compatibles avec une relation indépendante. Par ailleurs, selon les informations dont nous disposons, les contrats conclus entre *Deliveroo* et ses coursiers prévoient que ces derniers peuvent se faire remplacer par une personne de leur choix, sans autorisation préalable de la plateforme, à condition que cette personne n'ait pas été précédemment partie à une convention avec *Deliveroo* à laquelle il aurait été mis fin par la plateforme pour manquement grave. Pour autant que cette stipulation fasse naître un réel droit à la substitution dans le chef du coursier – et ne soit pas qu'une simple clause de style, qu'un artifice rédigé en vue d'éloigner le risque de la requalification mais sans possibilité d'application concrète –, elle constitue un indice sérieux d'indépendance juridique.

26. Il reviendra aux cours et tribunaux d'apprécier si ces éléments peuvent amener à considérer que l'exécution effective de la relation de travail est incompatible avec la qualification de collaboration indépendante retenue par les parties et conduire à requalifier cette relation en contrat de travail. L'importance qu'ils accorderont à la faculté pour le coursier de se substituer une autre personne pourrait être déterminante.

La jurisprudence étrangère est partagée¹²³. En outre, la prise en considération de ces décisions doit se faire avec circonspection en raison des disparités natio-

¹²⁰ Cass. fr. (soc.), 28 novembre 2018, n° 17-20.079, *JCP/La Semaine juridique*, Édition sociale, n° 49, 11 décembre 2018, avis du ministère public et note de G. LOISEAU.

¹²¹ Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 863 et note Q. CORDIER.

¹²² Juzgado de lo social, Valencia, 1^{er} juin 2018, n° 244/2018, disponible sur www.isdc.ch/media/1590/13-juzgado-valencia-1-junio.pdf.

¹²³ *En faveur d'une requalification en contrat de travail* : en Espagne, le tribunal du travail de Valence a requalifié en contrat de travail la relation entre l'entreprise qui exploite la plateforme *Deliveroo* et un coursier (Juzgado de lo social, Valencia, 1^{er} juin 2018, n° 244/2018). En France, la Cour de cassation, a cassé un arrêt de la cour d'appel de Paris qui avait refusé de qualifier de contrat de travail la relation entre la plateforme *Take Eat Easy* – qui fonctionne selon des modalités similaires à celles de *Deliveroo* – et des coursiers (Cass. fr. (soc.), 28 novembre 2018, n° 17-20.079, disponible sur www.legifrance.gouv.fr).

¹¹⁶ Voy. *supra*, n° 23.

¹¹⁷ Voy. *supra*, n° 20.

¹¹⁸ Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 863

nales notamment quant à la notion de subordination et à l'importance en Belgique, contrairement à d'autres pays, attribuée à la qualification contractuelle¹²⁴.

27. Par ailleurs, outre la possibilité de démontrer que la qualification contractuelle est, sur la base des critères généraux, démentie par l'exécution effective de la relation de travail, les coursiers de la plateforme *Deliveroo* pourraient également se fonder sur certaines présomptions. On pense particulièrement à la présomption de contrat de travail dont bénéficient les étudiants (*infra*, n°s 28-29) et à la présomption de la nature de la relation de travail applicable au secteur du transport de choses pour le compte de tiers (*infra*, n°s 30-34).

4. La présomption de contrat de travail au bénéfice des étudiants

28. Il ne paraît pas inconcevable qu'un nombre relativement important d'étudiants effectuent des prestations de travail par l'entremise de plateformes numériques, notamment en ce qui concerne la livraison de repas à vélo. Selon certaines sources, la plateforme *Deliveroo* compterait même près de 80 % d'étudiants parmi ses coursiers¹²⁵. Or, le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dédié au contrat d'occupation d'étudiants, contient une

présomption réfragable en vertu de laquelle la relation de travail s'exerce, sauf preuve contraire, dans les liens d'un contrat de travail. Ainsi, il s'agit de déterminer l'incidence de cette présomption sur l'exercice, par des étudiants, de prestations de travail par l'entremise de plateformes numériques.

La présomption est énoncée à l'article 121 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, lequel dispose : « Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire [...] ».

Certaines catégories d'étudiants sont toutefois exclues du champ d'application du titre VII et, partant ceux-ci ne peuvent se prévaloir de cette présomption. Il s'agit des étudiants qui travaillent depuis au moins douze mois, de certains étudiants inscrits dans une école de cours du soir ou qui suivent une formation à horaire réduit et des étudiants qui effectuent à titre de stage des travaux non rémunérés faisant partie de leur programme d'études¹²⁶.

La troisième exception ne trouvera vraisemblablement pas à s'appliquer dans l'hypothèse qui nous intéresse. Les deux premières pourraient, par contre, exclure certains étudiants du bénéfice de la présomption. Il n'en reste pas moins qu'un nombre potentiellement élevé d'entre eux pourrait bénéficier de celle-ci.

Pour ces derniers, le lien de subordination juridique sera donc présumé s'ils effectuent des prestations de travail, contre rémunération¹²⁷. Le lien de subordination est présumé dans le chef du pourvoyeur de travail, en l'espèce la plateforme *Deliveroo*.

Afin de renverser la présomption, celle-ci devra démontrer que l'exécution effective de la relation de travail est incompatible avec la qualification présumée en se fondant sur les critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail, ce qui ne sera pas aisé, d'autant plus que les clauses de la convention écrite sont en principe dénuées de toute pertinence.

29. Certains étudiants pourraient être actifs dans le cadre du « statut étudiant-indépendant » mis en place par la loi du 18 décembre 2016 fixant le statut social et fiscal de l'étudiant-indépendant. Ce dispositif permet aux étudiants, indépendants, qui en font la demande, et sous certaines conditions, de bénéficier d'une exonération du paiement des cotisations sociales ou du paiement de cotisations sociales réduites en fonction de leurs revenus.

le soir.be/136282/article/2018-01-25/les-coursiers-repondent-au-patron-de-deliveroo-il-est-temps-que-les-ceo (consulté le 21 novembre 2018).

¹²⁶ Art. 1^{er}, al. 1^{er}, de l'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 8 août 1995, tel que modifié par l'arrêté royal du 10 juillet 2017 modifiant l'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 19 juillet 2017.

¹²⁷ Voy. notamment E. DERMINE et S. GILSON, « Les présomptions de contrat de travail et l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », in J.-Fr. Neven et S. Gilson (dir.), *La sécurité sociale des travailleurs salariés*,

9 novembre 2017, n° 16/12875). Cependant, cet arrêt pourrait être critiqué au vu de la récente jurisprudence de la Cour de cassation de France dont il vient d'être question et relative à la plateforme *Take Eat Easy* (*supra*, n° 25). Au Royaume-Uni, en matière de relations collectives, le *Central Arbitration Committee* a refusé de reconnaître aux coursiers *Deliveroo* le statut de *workers* en se fondant notamment sur la stipulation, dans le contrat de prestation, d'une clause qui autorise ces derniers à se faire remplacer (*Central Arbitration Committee*, 14 novembre 2017, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. Rooffoods Limited T/A Deliveroo*, Case No. TUR1/985(2016), disponible sur https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf). Voy., pour un commentaire de cette décision : V. MATTHIEU, « À propos de la décision *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Ltd (t/a Deliveroo)*, *Central Arbitration Committee*, 14 novembre 2017, Royaume-Uni », *Rev. dr. trav.*, 2018, p. 515. Le recours intenté, par le syndicat, contre la décision du *Central Arbitration Committee*, a été rejeté par la High Court (High Court of Justice, Queen's Bench Division Administrative Court, 5 décembre 2018, *Independent Workers Union of Great Britain v. Central Arbitration Committee v. Rooffoods Limited t/a Deliveroo*, Case No. CO/810/2018). En Italie, le tribunal du travail de Turin n'a pas considéré que les coursiers de la plateforme de livraison de repas *Foodora* étaient occupés dans les liens d'un contrat de travail (tribunal ordinaire de Turin, R.G. n° 4764/2017, disponible sur www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/05/7782018.pdf). Enfin, aux Pays-Bas, le tribunal d'Amsterdam avait, dans un premier temps, refusé de considérer qu'un coursier *Deliveroo* était occupé dans les liens d'un contrat de travail (tribunal d'Amsterdam, 23 juillet 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, disponible sur <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183&showbutton=true>), puis a statué en sens contraire (tribunal d'Amsterdam, 15 janvier 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, disponible sur <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>). Voy. notamment, pour une étude des décisions rendues au sujet des prestations de travail accomplies dans le cadre de l'économie de plateforme, M. ROCCA, « Perspective internationale : les juges face aux plateformes », in A. Lamine et C. Wattecamp (éd.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?*, Limal, Anthemis, 2019, à paraître.

¹²⁴ Voy. *supra*, n°s 23 et s.

¹²⁵ Voy. notamment A. DECOSTER, « Étudiants-indépendants, entre gains et doutes », *Alter Échos*, 2 juin 2017, disponible sur www.alterechos.be/etudiants-independants-entre-gains-et-doutes/ (consulté

Toutefois, en l'absence de dérogation à l'article 121 de la loi du 3 juillet 1978 susmentionné, l'inscription d'un étudiant sous ce statut ne s'oppose pas à ce que la présomption de contrat de travail puisse être invoquée, tant par l'étudiant que par l'O.N.S.S. Tout au plus, l'article 5^{quater}, § 3, 3^o, de l'arrêté royal 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants prévoit-il que le Roi peut déterminer « dans quelle mesure un contrat d'occupation d'étudiant tel que visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, fait obstacle à l'application du § 1^{er} ». Le Roi n'a pas, à ce jour, fait usage de cette prérogative.

5. La présomption des articles 337/1 et 337/2 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

30. Les articles 337/1 et 337/2 de la loi-programme du 27 décembre 2006 précitée établissent une présomption binaire concernant la nature de la relation de travail selon que plus de la moitié d'une série de neuf critères, notamment de nature socio-économique, sont ou non rencontrés¹²⁸. Dans l'affirmative, la relation de travail est présumée salariée. Dans le cas contraire, la relation de travail sera présumée indépendante.

La loi limite le champ d'application de cette présomption à certains secteurs mais elle accorde au Roi la faculté d'élargir le champ d'application et aussi de prévoir des critères spécifiques propres à un secteur ou une activité professionnelle qu'il détermine.

En l'espèce, il y a lieu d'appliquer l'arrêté royal du 29 octobre 2013 qui, selon son intitulé, « concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers »¹²⁹. Le *tiers* désigne ici le commanditaire du transport et non la personne qui s'engage à fournir la prestation de transport laquelle sera présumée, le cas échéant, être l'employeur. Dans le schéma *Deliveroo*, celle-ci s'engage à fournir la prestation de transport. Il ressort en effet de ses conditions générales de prestation de service que le transport des repas est assuré par la plateforme; celles-ci énoncent: « *Deliveroo* agit en tant [qu'agent] pour le compte du Restaurant Partenaire lorsqu'il vous propose les Repas et conclut toute commande que vous passez. Une fois que vous avez passé une commande, votre Repas vous sera livré par *Deliveroo* [...] ». En tout état de cause, quelles que soient les stipulations des conditions générales, on peut étendre à *Deliveroo* les enseigne-

¹²⁸ Voy. notamment K. NEVENS et F. SCHAPIRA, « Analyse critique de la présomption concernant la nature de la relation de travail (chapitre V/1 de la loi sur les relations de travail) », *R.D.S.*, 2016, n° 1, pp. 87-130; J. DEUMER, « La présomption binaire de contrat de travail et de contrat d'indépendant dans les secteurs d'activités dits "à risque" », in S. Gilson (coord.), *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*. In memoriam Michel Westrade, coll. Pers-

ments de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne au sujet des services *UberPop* dont il sera brièvement question plus loin¹³⁰; en synthèse, la Cour considère que la plateforme en question ne se limite pas à traiter des informations numériques mais organise un service de transport, lequel constitue l'élément principal du service qu'elle offre à ceux qui la fréquentent. L'arrêté précité est donc bien applicable; de ce fait, si plus de la moitié des critères sont réunis, *Deliveroo* sera l'employeur présumé.

31. Les critères à prendre en considération, énoncés par l'arrêté royal du 29 octobre 2013, sont les suivants:

- a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas:
 - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
 - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,
 - à défaut de garantie financière constituée dans le cadre de l'accès à la profession de transporteur de marchandises, ou,
 - à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route;
- b) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route;
- c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise;
- d) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, sauf lorsque le prix a été convenu sur la base de critères objectifs, comme c'est notamment le cas lors des bourses de transport et d'appels d'offres utilisant des critères objectifs pour la détermination du prix sans que le transporteur puisse avoir une quelconque influence sur ce prix;
- e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu dans le chef de l'exécutant des travaux, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée

dans le règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route;

- f) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu;
- g) sauf pour ce qui concerne les accords commerciaux relatifs à la publicité sur le matériel tracté, ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route;
- h) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou travailler principalement avec un véhicule motorisé dont l'exécutant des travaux n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location, ou qui est mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

32. Une difficulté surgit. Le législateur et, dans le cas d'espèce, le Roi, font référence à plusieurs reprises, parmi les différents critères, à la notion d'entreprise. Celle-ci n'est toutefois pas définie par le législateur; quant au Roi, il précise à l'article 1^{er}, § 2, de l'arrêté royal précité qu'il faut entendre par «l'entreprise», «l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts. Cette définition n'est pas applicable au critère visé à l'article 2, g)».

Outre la maladresse consistant à utiliser le terme à définir dans la définition elle-même, celle-ci ne permet pas de déterminer avec précision de quelle entreprise il est question¹³¹. Doit-on considérer, dans une première hypothèse, que l'entreprise est entendue comme la personne dont on recherche si elle est indépendante ou salariée – ou bien sa société lorsque celle-ci exerce son activité par l'entremise d'une personne morale – c'est-à-dire la personne qui effectue matériellement les prestations (il s'agirait du coursier)¹³²? Cette première hypothèse semble accréditée par la première phrase de la définition. Ou bien, dans une seconde hypothèse, par entreprise, a-t-on voulu désigner la personne physique ou morale qui organise la prestation pour le compte du commanditaire (il s'agi-

rait de *Deliveroo*)¹³³? Cette deuxième hypothèse est appuyée par la deuxième phrase de la définition qui semble préciser que la définition de l'entreprise ne vaut pas pour le critère g) qui vise le fait d'apparaître aux yeux des tiers comme une entreprise et qui donc doit nécessairement avoir trait à l'entreprise de la personne qui effectue la prestation, soit le coursier dans le cas d'espèce.

Cette question n'est pas tranchée. La majorité des auteurs, suivis par la Commission de *ruling* social¹³⁴, optent pour la seconde interprétation et considèrent que par entreprise il faut entendre la plateforme numérique. On analysera la présomption au regard des deux hypothèses.

33. L'application de ces critères aux relations de travail nouées entre la plateforme *Deliveroo* et ses coursiers aboutit – en considérant comme la doctrine majoritaire que par entreprise il faut entendre la plateforme numérique – à la présomption d'un lien de subordination juridique puisque plus de la moitié des critères sont remplis, à savoir les critères a), b), c), d) et g).

En effet, dès lors que l'existence d'un risque financier ou économique dans le chef du coursier doit notamment être établie en ayant égard à l'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise *Deliveroo* avec du capital propre ou par sa participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise *Deliveroo*, on peut considérer que le coursier ne prend pas de risque financier ou économique tel que défini et, partant, que le critère a) est rempli. En l'absence de responsabilité et de pouvoir de décision du coursier quant aux moyens financiers de l'entreprise *Deliveroo*, le critère b) est également rempli. De même que le critère c) dès lors que le coursier ne dispose d'aucun pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise *Deliveroo*. Par ailleurs, les coursiers ne sont pas en mesure de déterminer le prix de la prestation de telle manière que l'on peut considérer que le critère d) est rempli. Enfin, on peut aisément considérer que les coursiers n'apparaissent pas comme des entreprises aux yeux des tiers, dès lors notamment qu'ils arborent, la plupart du temps, le logo de la plateforme sur leur sac isotherme et sur certains accessoires vestimentaires. Partant le critère g) est rempli.

À l'opposé, le critère h) n'est manifestement pas rempli étant donné que les coursiers n'effectuent pas leurs prestations à partir de locaux dont ils ne seraient pas propriétaires. De même, compte tenu des informations dont nous disposons, il semble que les coursiers soient autorisés à se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu de sorte que, pour autant que la faculté contractuelle ne soit pas un pur artifice, le critère f) ne serait pas rempli¹³⁵. L'analyse du critère

¹³¹ Voy. K. NEVENS et F. SCHAPIRA, «Analyse critique de la présomption concernant la nature de la relation de travail», *op. cit.*, pp. 108-109.

¹³³ Voy. en ce sens, K. NEVENS et F. SCHAPIRA, «Analyse critique de la présomption concernant la nature de la relation de travail», *op. cit.*, p. 109.

¹³⁴ Commission administrative de règlement de la relation de travail, 23 février 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 863 et note Q. CORDIER. Voy. C. VAN OLMEN et K. DEVLOO, «De "Uberisatie" van het Belgisch arbeidsrecht», *op. cit.*, pp. 133-135. Voy. également le tableau établi dans : C. VAN OLMEN et N. SIMON, «Le lien de

e) nécessite une meilleure connaissance des stipulations contractuelles et des modalités concrètes d'exécution des prestations. Le résultat de cette analyse ne serait toutefois pas déterminant dès lors que nous avons déjà établi que cinq des huit critères sont remplis, soit plus de la moitié des critères. Partant, la relation de travail est présumée salariée.

La présomption de salariat peut cependant être renversée sur la base des critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail.

34. Si l'on adopte l'interprétation inverse de la notion d'entreprise – et que l'on considère donc que par entreprise il faut entendre le coursier –, l'application des critères de la présomption conduit à considérer que la relation de travail s'exerce dans le cadre d'une collaboration indépendante dès lors que cinq critères ne sont pas remplis, à savoir les critères a), b), c), f) et h).

La présomption peut toutefois également être renversée en appliquant les critères généraux. Or, à cet égard, on a montré que plusieurs éléments ayant trait notamment à liberté d'organisation du temps de travail et à l'existence d'un contrôle de nature hiérarchique pourraient permettre de considérer que l'exécution effective de la relation de travail est incompatible avec une qualification de collaboration indépendante. Il reviendra à la jurisprudence d'apprécier si le poids de ces éléments est suffisant pour renverser la présomption.

B. Uber

35. La grille d'analyse de la nature de la relation entre les prestataires et les plateformes numériques développée au sujet de la plateforme *Deliveroo* s'applique également, moyennant quelques adaptations, à la plateforme *Uber*.

36. La relation de travail est qualifiée d'indépendante par les parties. L'application concrète des critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail permet-elle de contredire cette qualification? Des constatations similaires à celles avancées au sujet de *Deliveroo* pourront être effectuées quant à la faculté de contrôle des prestations des chauffeurs par la plateforme *Uber*. Celle-ci est en mesure, grâce à son application, de contrôler de manière assez étroite l'activité des chauffeurs par l'analyse, notamment, du taux d'acceptation des courses et de l'évaluation des chauffeurs par les clients réalisée sous la forme d'étoiles attribuées aux premiers au terme de la course. Les données ainsi recueillies sont compilées par la plateforme et peuvent conduire à la désactivation temporaire ou définitive du compte du chauffeur dont la note serait insuffisante. Par ailleurs, de la même manière que pour *Deliveroo*, on peut s'interroger sur l'utilisation éventuelle, à des fins de contrôle, des données de géolocalisation des chauffeurs. Les chauffeurs reçoivent des consignes relativement strictes concernant notamment les contacts qu'ils peuvent avoir avec les passagers, la musique qu'ils peuvent diffuser pendant le trajet, etc. Celles-ci limitent leur

Par contre, en ce qui concerne la liberté d'organisation du temps travail, les chauffeurs *Uber* ne doivent pas, à notre connaissance, informer la plateforme, à l'avance, de leurs disponibilités. Ils sont libres de se connecter et de se déconnecter à tout moment de l'application. Sans doute, on l'a vu, la faculté de se connecter à sa guise n'est-elle pas un obstacle à la constatation d'un lien de subordination¹³⁶. Par contre, la faculté de se déconnecter *ad nutum* de la plateforme rend plus difficile l'identification d'un lien de subordination avec celle-ci. Par l'exercice de cette liberté, le travailleur s'apparente davantage à un entrepreneur, sollicité par les maîtres d'ouvrage pour la fourniture d'un service déterminé, plutôt qu'à un salarié mettant sa capacité de travail à la disposition de l'employeur¹³⁷. Toutefois, cette liberté n'est pas forcément un élément décisif permettant à lui seul d'exclure le contrat de travail. En effet, la liberté du travailleur de refuser une proposition de travail n'exclut pas la subordination lorsque la mission est acceptée, on l'a vu¹³⁸.

À l'étranger, le chauffeur *Uber* n'est en général pas considéré comme un salarié par les juridictions. Au mieux, lorsque cela est juridiquement possible, le juge lui reconnaît le bénéfice d'un statut de semi-indépendant – tel le *worker* au Royaume-Uni¹³⁹ – sinon, il est, le plus souvent¹⁴⁰, tenu pour un travailleur indépendant¹⁴¹.

37. Contrairement à la plateforme *Deliveroo*, la plateforme *Uber* nous semble moins susceptible de compter des étudiants parmi ses effectifs. Partant, nous n'étudierons pas spécifiquement l'application de la présomption de contrat de travail instaurée par l'article 121 de la loi relative aux contrats de

¹³⁶ *Supra*, nos 20 et 25.

¹³⁷ A. VAN REGENMORTEL, « Onderscheid tussen werknemer en zelfstandige », *Actuele problemen van het sociaalzekerheidsrecht*, Bruges, die Keure, 1995, p. 33, n° 37.

¹³⁸ Voy. Cass., 3 avril 1995, *J.L.M.B.*, 1995, p. 482 et *supra*, n° 20.

¹³⁹ Employment Tribunals (U.K.), case *Y. Aslam, J. Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia*, 28 octobre 2016, Case No. 2202550/2015 (disponible sur www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf); Employment Appeal Tribunal (UK), case *Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd v. Mr Y Aslam, Mr J Farrar, Mr R Dawson and Others*, 10 novembre 2017, appeal No. UKEAT/0056/17/DA (disponible sur https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf). Les *workers* forment une catégorie juridique intermédiaire entre les travailleurs salariés (*employees*) et les travailleurs indépendants (*independent contractors*). Cette qualification permet aux chauffeurs de bénéficier de certains droits habituellement réservés aux travailleurs salariés même si leur statut demeure plus proche de celui de travailleur indépendant que de celui de travailleur salarié.

¹⁴⁰ En sens contraire, le 10 janvier 2019, la cour d'appel de Paris a déclaré que le contrat de partenariat signé par un chauffeur avec la société *Uber BV* s'analyse en un contrat de travail (cour d'appel de Paris, 10 janvier 2019, n° 18/05357).

¹⁴¹ Le contentieux, vis-à-vis de la plateforme *Uber*, s'est originellement développé aux États-Unis où il tend à être réglé par des accords transactionnels (pour une analyse de ce contentieux, voy. notamment M. CHERRY, « Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work », *op. cit.*, pp. 579-594; V. DE STEFANO, « The Rise of the "Just-in-Time Workforce" », *op. cit.*, p. 489; M. CHERRY, « The Sharing Economy and the Edges of Contract Law: Comparing U.S. and U.K. Approaches », *The George Washington Law Review*, 2017, vol. 85, n° 6, pp. 111-117; C. CODAGNONE, F. ABADIE et F. BIAGI, *The Future of Work*

travail. En tout état de cause, l'analyse réalisée au sujet des coursiers *Deliveroo* s'appliquerait de manière analogue aux chauffeurs *Uber*.

38. Quant à la présomption des articles 337/1 et 337/2 de la loi du 27 décembre 2006, sa prise en compte suppose qu'il soit admis de tenir la plateforme *Uber* pour une entreprise de transport, ce dont celle-ci se défend. Ses conditions générales stipulent, en effet, en lettres capitales, «vous reconnaissez qu'*Uber* ne fournit pas de services de transport ou logistiques et qu'elle n'agit pas en qualité de transporteur et que l'ensemble [des] services de transport ou de services logistiques sont fournis par des prestataires tiers indépendants qui ne sont pas employés par *Uber* ou l'un ou l'autre de ses affiliés»¹⁴². Cette affirmation semble toutefois devoir être écartée en tirant parti de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. L'affaire *Elite Taxi* mettait en cause une application très similaire, à savoir *UberPop*, qui permet de mettre en relation, contre rémunération, des chauffeurs non professionnels. La Cour a considéré qu'en l'espèce, la plateforme ne se résume pas à un logiciel traitant des informations : les services offerts vont au-delà de l'intermédiation et de la coordination d'informations. En d'autres termes, *UberPop* ne se borne pas à permettre de trouver, commander et payer un service de transport effectué par autrui¹⁴³ ; au contraire, elle est impliquée dans l'organisation de la prestation du service de transport. Selon la Cour, l'intermédiation réalisée par l'algorithme est «indissolublement liée à un service de transport» des personnes, «fait partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport»¹⁴⁴. On n'aperçoit pas pourquoi il serait jugé différemment des autres services d'*Uber* qui concernent les chauffeurs professionnels¹⁴⁵.

Les critères à prendre en considération pour déterminer si la relation sera présumée salariée ou si, au contraire, elle sera présumée indépendante, sont énoncés par un arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006¹⁴⁶.

¹⁴² «Conditions générales d'utilisation Uber», 4 décembre 2017, disponible sur www.uber.com/legal/terms/be/ (consulté le 7 novembre 2018).

¹⁴³ Conclusions de l'Avocat général Szpunar précédant C.J.U.E, 20 décembre 2017, *Elite Taxi c. Uber Systems Spain*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:364, § 41.

¹⁴⁴ C.J.U.E, 20 décembre 2017, *Elite Taxi c. Uber Systems Spain*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:364, *Rev. dr. U.Lg.*, 2018, pp. 99 et s. et note P. VAN CLEYNENBREUGEL. Pour plus de détails, cons. dans cet ouvrage, P. VAN CLEYNENBREUGEL, «Les plateformes face au droit économique de l'Union européenne», pp. 224 et s., ainsi que P. AERTS, «Uber en het Unierecht: Court of Justice says no! Maar luidt deze beslissing het begin in van een veralgemeende vergunningsplicht?», *R.A.B.G.*, 2018, n° 9, pp. 814 et s.; S. NERINCKX, «De "Uberisering" van de arbeidsmarkt: enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie», *R.D.S.*, 2018, n° 1, pp. 3-51; B. BEDNAROWICZ, «Lang Leve Uber: Arbeid in de gig-economie in het licht van het Europese Unierecht», *J.T.T.*, 2018, n° 1301, pp. 97-101.

¹⁴⁵ Le tribunal du travail de Londres avait, du reste, adopté une position similaire dans l'affaire *Aslam, Farrar et autres v. Uber* (Employment Tribunals (U.K.), case *Y. Aslam, J. Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia*, 28 octobre 2016, Case No. 2202550/2015). Le service fourni par les chauffeurs professionnels fait tout autant partie intégrante d'un service de transport auquel il est indissolublement lié.

La première difficulté consiste, une nouvelle fois, à circonscrire la notion d'entreprise définie par l'article 1^{er} de l'arrêté royal précité comme «l'entreprise titulaire d'une licence d'exploitation de taxis, d'un service de taxis collectifs ou d'un service de location avec chauffeur délivrée par l'autorité compétente sous couvert de laquelle le transport est effectué». En pratique, l'application de cette définition devrait conduire à considérer que par entreprise on entend le chauffeur *Uber* dès lors que, dans la plupart des cas, il sera titulaire d'une licence de location de voitures avec chauffeur. La titularité d'une licence «LVC» semble en tout cas être une condition pour être chauffeur sur le réseau bruxellois de la plateforme dès lors qu'une copie de la licence doit être transmise, outre une série d'autres informations, à la plateforme en vue de l'inscription en tant que chauffeur¹⁴⁷.

Cela étant, selon l'acception retenue d'entreprise, l'application des critères aboutira à une présomption de contrat de travail ou à une présomption de collaboration indépendante. Cette présomption pourra, en tout état de cause être renversée en application des critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail. Encore une fois, ce sont les juges qui apprécieront si les éléments mis en avant lors de l'analyse de l'application des critères généraux aux relations de travail nouées entre la plateforme *Uber* et ses chauffeurs, permettent un tel renversement.

C. Les effets de la qualification

39. L'opération de qualification peut déboucher sur une requalification, autrement dit le constat que la relation de travail est un contrat de travail ; ce cas de figure soulève de nombreuses questions juridiques (1). L'opération peut aussi conduire au constat inverse : les parties ont correctement qualifié leur relation de contrat «d'indépendant» – pour reprendre ici l'expression disgracieuse choisie par le législateur de 2006 – et des effets particuliers sont attachés à cette situation par le droit. Dans ce cas, la relation de travail ne relève pas du droit du travail. Elle s'analyse sans doute comme un contrat d'entreprise, sans néanmoins perdre tout lien avec le droit social (2).

1. Les conséquences d'une requalification : une foule de questions en aval

40. La requalification de la relation en contrat de travail assurerait au travailleur le respect de règles minimales en matière de salaire, de temps de travail,

l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs.

de vacances annuelles, de licenciement, de bien-être au travail, de protection de la maternité, etc.; elle conduirait à la reconnaissance d'un statut de salarié au regard du droit de la sécurité sociale et, singulièrement, à la protection légale contre les accidents du travail.

L'intégration des travailleurs de plateforme dans le salariat, par l'effet d'une requalification judiciaire de la relation de travail, ferait néanmoins naître une série de questions pour le moins complexes.

Ces questions résultent du fait que le droit du travail ne connaît pas de cadre juridique adapté au travail intermittent, si ce n'est la figure du contrat de travail intérimaire¹⁴⁸ et celle du *flexi-job*¹⁴⁹, inapplicables dans ce cas. Le contrat de travail à l'appel ou contrat de vacataire n'est pas organisé en droit belge. En l'absence de règles spécifiques, il y a dès lors lieu d'appliquer le droit commun du contrat de travail, le cas échéant pour constater que celui-ci n'est pas respecté. Ce serait une grossière erreur de raisonnement de déduire de l'absence de cadre juridique ajusté aux caractéristiques du travail fourni par les plateformes que la figure du contrat de travail est exclue.

41. La première question porte sur la délimitation du temps inclus dans la durée du travail – le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur, à la merci d'un appel imprévu (art. 19, al. 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Quel est le statut du temps d'attente entre deux courses pour un coursier *Deliveroo*? Ce temps est-il ou non compris dans la durée du travail? Lorsque le prestataire, plusieurs jours à l'avance, annonce les plages de temps durant lesquelles il s'engage à être disponible, celles-ci rencontrent la définition légale de la durée du travail¹⁵⁰. Mais le Roi est autorisé par l'article 19, alinéa 3, de la loi à déterminer, à la demande de la commission paritaire compétente, le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur dans les entreprises de transport, ainsi que pour le personnel occupé à des travaux de transport. Divers arrêtés royaux ont été pris, qui excluent du temps de travail tout ou une grande partie du temps d'attente entre deux prestations effectives. Conçus pour

¹⁴⁸ Art. 7 et s. de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

¹⁴⁹ Un contrat de travail *flexi-job* peut être conclu entre un employeur – du secteur de l'horeca ou du commerce de détail (art. 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale) – et un travailleur déjà occupé pour au moins un 4/5^e temps chez un autre employeur ou plusieurs autres employeurs au cours d'une période de référence ou un pensionné. Concrètement, les parties doivent conclure un contrat-cadre, écrit, qui contient au moins l'identité des parties, les modalités de proposition d'un contrat de travail *flexi-job*, la description du poste, le salaire et la reproduction du premier paragraphe de l'article 4 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale (art. 6, al. 1^{er}). Elles concluent, ensuite, pour chaque occupation, un contrat de travail *flexi-job*, nécessairement à durée déterminée, qui peut être écrit ou verbal. Les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent à ces contrats sauf dans la mesure où il y est dérogé par la loi du 16 novembre 2015 précitée (voy. not. Th. DRIESSE, «Le point sur le régime des "travailleurs

un autre type d'organisation du travail que celui de *Deliveroo*, ces arrêtés royaux ont pour effet de n'inclure dans le temps de travail qu'une partie minime du temps que le coursier consacre à *Deliveroo*¹⁵¹. La validité de ces arrêtés royaux dans ce cas particulier mériterait d'être confrontée au droit européen encadrant la durée du travail¹⁵².

42. En amont de cette première difficulté, se pose inévitablement la difficile question des contours temporels du contrat de travail. Faut-il considérer que le prestataire est occupé dans les liens d'un contrat de travail dès l'instant où il s'enregistre sur la plateforme – en d'autres termes dès la création d'un compte sur celle-ci – jusqu'à la désactivation du compte par la plateforme ou sa suppression par le prestataire? Cette interprétation est peu plausible: tout d'abord, l'inscription sur la plateforme ne fait naître aucune obligation ni d'une part ni de l'autre; en outre, le travail, élément caractéristique du contrat de travail, n'existe pas. Nous écartons donc cette lecture.

Le contrat débute-t-il plutôt au moment de la connexion, qui constitue une déclaration de disponibilité (nos 43 à 45)? ou se noue-t-il au moment où le prestataire accepte une tâche, de sorte qu'il couvre seulement le temps de prestation effective (n° 47)? Nous examinerons successivement ces deux hypothèses.

a) L'hypothèse du contrat débutant au moment de la connexion

43. Dans cette première hypothèse – le contrat se conclut à partir du moment où le prestataire est connecté à la plateforme et susceptible d'accepter une prestation –, les plages de connexion constituent l'exécution d'un contrat de travail, y compris les périodes de disponibilité sans prestation.

Dans ce schéma surgissent de nouvelles difficultés en cascade.

Tout d'abord, ces périodes constituent-elles des séquences d'exécution d'un contrat unique ou bien un nouveau microcontrat est-il conclu à chaque nouvelle connexion? On peut envisager de relier les prestations les unes aux autres et considérer qu'elles constituent l'exécution discontinue d'un même contrat de travail (n° 44). Mais on peut aussi songer à voir un contrat de travail distinct dans chaque période de connexion de sorte que la déconnexion coïncide avec la fin du contrat de travail (voy. ci-dessous, n° 45).

44. La première voie – un contrat unique reliant les différentes séquences de travail – a été suivie par la cour du travail de Bruxelles au sujet d'un huissier

¹⁵¹ Notamment A.R. du 10 août 2005 relatif à la durée du travail des travailleurs mobiles occupés dans les entreprises de transport collectif de personnes par route exécutant des services occasionnels et/ou des services réguliers internationaux (C.P. n° 140); A.R. du 14 juillet 1971 relatif à la durée du travail du personnel roulant occupé dans les entreprises de taxis et de taxis-camionnettes.

audiencier. L'État belge, S.P.F. Justice, soutenait que les messagers d'audience étaient des salariés rémunérés à la prestation et affirmait que leur relation de travail était un contrat de vacataire, c'est-à-dire un contrat en vertu duquel les travailleurs effectuent des prestations sur invitation, selon les besoins du service, et contre un paiement forfaitaire par heure de travail. Constatant, à juste titre, que ce contrat n'est pas connu du droit belge, la cour a décidé que l'huissier était demeuré sous la protection des dispositions de la loi du 3 juillet 1978. La cour a ensuite relié entre elles l'ensemble des prestations du travailleur, considérées comme formant l'exécution d'un seul et même contrat¹⁵³. La même approche peut être adoptée au sujet de travailleurs de plateforme. L'ensemble des périodes de connexion pourraient être tenues pour l'exécution d'un seul et même contrat.

Dans cette analyse, comment faut-il regarder les périodes de déconnexion ? Lorsque, comme dans le modèle *Deliveroo*, le travailleur se déconnecte parce les plages de temps pour lesquelles il s'était engagé sont épuisées, il a fini « sa journée de travail » jusqu'à la suivante, au cours de laquelle il poursuivra l'exécution du même contrat. Mais il existe des plateformes, telle *Uber*, qui reconnaissent au prestataire la faculté de se connecter et se déconnecter à son gré, voire même de refuser des tâches une fois qu'il est connecté. On pourrait, par exemple, analyser la déconnexion comme une suspension conventionnelle de l'exécution du contrat de travail.

45. Si l'on suit la seconde voie, et que l'on considère donc chaque période de connexion comme un contrat distinct, quelle est la durée de ce contrat : est-il conclu pour un travail nettement défini, pour une durée déterminée ou encore pour une durée indéterminée ?

On peut voir, dans la faculté pour le prestataire de se déconnecter *ad nutum*, un droit donné au travailleur de déterminer lui-même la durée du contrat de travail ; dans cette approche, il s'agirait d'un contrat conclu pour une durée indéterminée¹⁵⁴.

Une autre approche est possible. On peut tenir chaque séquence pour un contrat à terme, comme par exemple lorsque le prestataire s'engage à l'avance pour l'ensemble d'une semaine. Chacun des contrats doit alors faire l'objet d'un écrit au plus tard au moment de l'entrée en service. L'échange électronique n'est assimilable à l'écrit exigé par l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 que s'il contient une signature¹⁵⁵ ; celle-ci doit être conforme aux conditions énoncées

¹⁵³ C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 216. La cour a conclu qu'à défaut d'écrit ayant constaté que le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat était soumis aux mêmes conditions que le contrat conclu pour une durée indéterminée.

¹⁵⁴ La Cour de cassation considère que le contrat conclu pour une durée déterminée est incompatible avec une clause accordant aux parties la faculté de résilier unilatéralement le contrat en dehors de la période d'essai et sans motif grave (Cass., 6 décembre 1962, *Pas.*, 1963, I, p. 4). Puisque le contrat est un contrat à durée indéterminée, le terme maximum ne doit pas être constaté par écrit (Cass., 8 décembre 2003,

par l'article 3bis de la même loi. Si ces exigences ne sont pas rencontrées, hypothèse très plausible, la convention sera soumise aux mêmes conditions que le contrat conclu pour une durée indéterminée en vertu de l'article 9, alinéa 2, de la loi. Par contre, si la condition relative à l'écrit est respectée, on sera amené, inévitablement, à se poser la question de la légalité des contrats successifs au regard de l'article 10 de la loi, qui présume l'existence d'un contrat conclu pour une durée indéterminée lorsque les contrats à terme se succèdent « sans interruption attribuable au travailleur ».

46. Quelle que soit la voie retenue – un seul contrat ou une succession de contrats – une difficulté mérite encore d'être soulignée si l'hypothèse selon laquelle le contrat coïncide avec la connexion est retenue. Il convient en effet de tenir compte de l'obligation faite aux employeurs par l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail : chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures¹⁵⁶.

b) L'hypothèse du contrat correspondant au travail effectif

47. La seconde hypothèse, qui réduit l'exécution du contrat aux seules périodes où sont accomplies des prestations commandées par – ou par l'entremise de – la plateforme, est, elle aussi, défendable. Chaque prestation ferait ainsi l'objet d'un contrat de travail. Cette approche entraîne des inconvénients majeurs pour l'employeur. D'une part, l'obligation de procéder pour chaque contrat à des *DIMONA in et out* suffit à paralyser le modèle économique. D'autre part, cette analyse risque de réduire les effets de la requalification à peau de chagrin. On se trouve en présence d'une succession de contrats conclus pour un travail nettement défini, que l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 présume constituer un seul contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. La succession sera-t-elle tenue pour justifiée « par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes », à savoir le modèle économique lui-même ?

2. Les conséquences d'une non-requalification

Trois observations méritent particulièrement d'être formulées pour le cas où le travailleur de plateforme est occupé de manière licite sous un statut d'indépendant.

a) L'extension du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés

48. Tout d'abord, la loi du 27 juin 1969 permet au Roi d'étendre à certaines catégories de personnes l'application du régime général de sécurité

sociale¹⁵⁷, notamment aux personnes « qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de louage de travail ». Cette formule vise à atteindre des travailleurs se trouvant dans une situation de dépendance économique comparable à celle d'un travailleur salarié, bien qu'ils ne se trouvent pas dans un état de subordination juridique, ou qu'ils ne puissent pas en rapporter la preuve¹⁵⁸. Selon la Cour de cassation, « les personnes qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail ne sont pas celles qui, en vertu ou non d'un contrat de travail, travaillent sous l'autorité ou dans un lien de subordination ; [...] ces dispositions ne visent que des personnes qui travaillent dans des circonstances ressemblant à celles où le travail est effectué dans un lien de subordination »¹⁵⁹. Ces personnes sont donc assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés tandis que leur relation de travail est régie par les règles qu'elles et leurs cocontractants se sont choisies (contrat de mandat, contrat d'entreprise, etc.). Pour l'activité donnant lieu à l'assujettissement au régime des travailleurs salariés, ces travailleurs échappent à la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Une telle extension est réalisée par l'article 3, 5°, 5°bis, et 5°ter, de l'arrêté royal d'exécution du 28 novembre 1969 au bénéfice des transporteurs de choses, des transporteurs de personnes et des chauffeurs de taxi.

Plus exactement, l'article 3, 5°, vise les « personnes qui effectuent des transports de choses qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant ». Dès lors que les coursiers circulent avec leur propre vélo ou scooter, les conditions de l'extension ne sont pas réunies.

En revanche, les conditions de l'extension aux transporteurs de personnes pourraient être réunies. L'article 3, 5°bis, de l'arrêté royal d'exécution du 28 novembre 1969 vise les personnes « qui effectuent des transports de personnes, qui leur sont confiés par une entreprise, au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement

¹⁵⁷ Art. 2, § 1^{er}, 1°.

¹⁵⁸ J. CLESSE, P. DELOOZ, R. MANETTE et V. NEUPREZ, « L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Règles générales et questions particulières », *Act. dr.*, 1993, p. 1156 ; M. WESTRADE et X. Vlieghe, « Extension et présomption du lien de subordination », in *Le lien de subordination*, Diegem, Kluwer, 2004, p. 90 ; A. FYON et S. GILSON, « Les extensions à la sécurité sociale des travailleurs salariés », in *La sécurité sociale des travailleurs salariés*, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 111 ; J. VAN LANGENDONCK et al., *Handboek socialezekerheidsrecht*, 8^e éd., Anvers, Intersentia, 2011, p. 194, n° 534 ; W. VAN EECKHOUTTE, *Handboek Belgisch Socialezekerheidsrecht*, Malines, Wolters Kluwer, 2017, p. 89, n° 155. Par son arrêt n° 118/2016 du 22 septembre 2016, la Cour constitutionnelle a considéré que : « Il n'est pas discriminatoire en soi qu'en adoptant l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la loi O.N.S.S., le législateur ait habilité le Roi à étendre [...] le champ d'application du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés à certaines catégories de personnes qui ne sont pas liées par un contrat de travail, mais qui, socialement et économiquement, sont considérées comme exécutant "un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de louage de travail",

garanti par l'exploitant de cette entreprise », ce qui sera rarement invoqué, puisque les chauffeurs *Uber* sont généralement propriétaires de leur véhicule. Mais le texte vise aussi les personnes auxquelles une entreprise « dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie ». L'application de ce texte suscite plusieurs commentaires.

Tout d'abord, *Uber* dispense des services en lien avec les transports en question¹⁶⁰. Outre le fait qu'elle organise toute la mise en relation du chauffeur et de la personne transportée, la plateforme fournit au prestataire une application, version chauffeur, et, le cas échéant un smartphone avec l'application préinstallée, qui lui permet, notamment, d'accepter des courses lorsqu'il est connecté, de recevoir les coordonnées des clients à transporter ainsi que la destination de ceux-ci, de clôturer la course et de noter les clients, de recourir au système de navigation, etc. En outre, les paiements sont pris en charge par la plateforme qui lui rétrocède la rémunération qui lui revient.

Ensuite, il nous paraît difficilement contestable, pour tous les motifs déjà amplement exposés ci-dessus, que les transports effectués par les chauffeurs *Uber* leur sont confiés par la plateforme numérique. La circonstance que ceux-ci peuvent refuser les courses ne s'y oppose pas. À l'appui de cette interprétation, on peut faire valoir un arrêt prononcé par la Cour de cassation dans une matière proche, le transport de choses commandé par une entreprise ; la Cour considère qu'il n'est pas requis pour l'application de cette extension que « l'exécution du transport soit imposée par l'exploitant de l'entreprise, ni que celui-ci puisse en déterminer les conditions »¹⁶¹. On n'aperçoit pas pour quelle raison une interprétation plus étroite devrait être retenue pour la notion de « confier le transport » relativement au transport de personnes.

Les conditions de l'article 3, 5°bis, de l'arrêté royal paraissent donc réunies. Toutefois, parmi les transporteurs de personnes, les chauffeurs de taxi – notion à définir par le législateur régional compétent¹⁶² – font l'objet d'un régime spécifique énoncé par l'article 3, 5°ter, du même arrêté. Ils sont assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sauf s'ils sont titulaires de la licence d'exploitation de services de taxi et sont propriétaires du véhicule qu'ils exploitent (ou s'ils sont mandataires de la société qui exploite les véhicules et qui est titulaire de la licence *ad hoc*)¹⁶³.

Si le chauffeur *Uber* correspond à la définition régionale du chauffeur de taxi et qu'il est titulaire de la licence *ad hoc*, la loi du 27 juin 1969 ne lui est

¹⁶⁰ Voy., sur la notion de « services », D. MISSON, « De l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés occupés par des sociétés exploitant des services de taxis », *Chron. D.S.*, 1993, n° 9, p. 386. Voy. aussi *supra*, n° 38.

¹⁶¹ Cass., 10 octobre 1988, *Pas.*, 1989, p. 143 ; voy. également Cass., 21 juin 1993, *Pas.*, 1993, p. 603 ; voy., sur cette question, M.-H. VRIELINCK, *Les grands arrêts de la Cour de cassation en matière de contentieux O.N.S.S. L'assujettissement personnel et territorial*, t. 1, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 210-213.

¹⁶² Pour une intéressante analyse de la situation des chauffeurs *Uber* par rapport à la réglementation bruxel-

pas étendue, à la condition – généralement remplie – qu'il soit propriétaire du véhicule qu'il exploite. En revanche, s'il ne dispose pas d'une licence de taxis et qu'il n'est pas mandataire de la société qui exploite le véhicule en étant titulaire de la licence *ad hoc*, ledit chauffeur bénéficie de l'extension de la sécurité sociale des travailleurs salariés en vertu de l'article 3, 5^o*ter*, de l'arrêté royal.

Si l'activité ne rentre pas dans la définition régionale de l'activité de taxi, le chauffeur *Uber*, en ce qu'il effectue des prestations de transport de personnes qui lui sont confiées par *Uber*, est assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés sur la base de l'extension réalisée par l'article 3, 5^o*bis*, de l'arrêté royal.

b) L'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants

49. En l'absence de contrat de travail et d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés, le prestataire sera considéré comme un travailleur indépendant au sens de l'article 2 de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant un statut de travailleur indépendant. Il devra s'affilier à une caisse d'assurances sociales et payer des cotisations calculées sur la base de ses revenus professionnels. Toutefois, la loi-programme du 1^{er} juillet 2016 a modifié le statut social des travailleurs indépendants. L'article 5^{ter} de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 exclut l'assujettissement des bénéficiaires de certains revenus à la sécurité sociale des travailleurs indépendants. Il s'agit des revenus issus de l'économie des plateformes qui n'excèdent pas un certain seuil¹⁶⁴ et sont perçus par l'entremise d'une plateforme agréée¹⁶⁵. Il ne se déduit évidemment pas de l'absence d'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants que le travailleur serait un salarié; la loi ne considère tout simplement pas son travail comme une activité professionnelle.

c) La défense collective

50. Enfin, l'inexistence de la qualité de salarié et l'absence de cadre commun d'exercice de l'activité rejaillissent sur l'organisation de la défense des intérêts collectifs des travailleurs de plateforme. Le droit belge, pas plus qu'il ne consacre le droit de grève des salariés par un texte exprès, ne contient de disposition reconnaissant de manière explicite un droit d'action collective spécifique aux travailleurs indépendants, et singulièrement à ceux qui sont actifs sur les plateformes numériques. Néanmoins, il n'a jamais été mis en doute que la loi

¹⁶⁴ Le montant à ne pas dépasser est de 3.830 euros à indexer, soit 6.130 euros pour l'exercice d'imposition 2019.

¹⁶⁵ V. FRANQUET, «La nouvelle exception au statut social des travailleurs indépendants pour "l'économie collaborative": présentation générale et questionnement critique», *Orientations*, 2017, n° 3, pp. 21 et s.; C. VAN OLME et N. SIMON, «Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie?», *Chron. D.S.*, 2016, pp. 279-280; S. GILSON et al., «Regards de droit social sur l'économie collaborative»,

du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association – et par voie de corollaire, la liberté syndicale – permet à toute personne de s'associer avec d'autres en vue de la défense de ses intérêts professionnels¹⁶⁶, et donc y compris aux *crowdworkers* indépendants.

Les organisations de défense des travailleurs de plateformes risquent toutefois de voir leur efficacité entravée: la validité des accords qu'elles pourraient conclure avec les plateformes est menacée par les dispositions destinées à assurer la libre concurrence entre les entreprises et leur force obligatoire est fort incertaine¹⁶⁷.

Conclusion

On a pu écrire que les plateformes numériques «dissolvent les structures juridiques traditionnelles»¹⁶⁸. Ne s'agit-il pas davantage de considérer qu'elles les défient? Le droit du travail s'est construit au moment de la seconde révolution industrielle en vue de régler une certaine organisation du travail. Au cours d'un peu plus d'un siècle, celle-ci a évolué de manière significative. Les évolutions les plus récentes – et l'irruption des plateformes économiques dans le monde du travail est sans doute la plus déconcertante – ont mis à l'épreuve le concept de contrat de travail et, partant, l'efficacité du droit du travail. Si l'on adopte une perspective diachronique, les bouleversements apportés par le phénomène d'ubérisation – externalisation, triangulation des rapports de travail, flexibilisation accrue permettant d'offrir aux entreprises «la main-d'œuvre juste à temps»¹⁶⁹ en éliminant le coût du temps improductif, etc. – apparaissent peut-être moins comme une mutation que comme une exacerbation, favorisée par le numérique, d'une tendance constatée depuis plusieurs décennies: la précarisation du travail, d'une part, par le jeu des formes d'emploi atypiques caractérisées par l'intermittence et qui s'inscrivent dans un schéma triangulaire (modèle «de l'emploi bref») et, d'autre part, par l'augmentation de l'activité indépendante aux dépens de l'emploi salarié (modèle de «l'emploi sans employeur»)¹⁷⁰.

C'est l'étroitesse du concept de contrat de travail qui a conduit au développement d'une masse sans cesse plus importante de travailleurs économiquement dépendants mais juridiquement indépendants, tenus de ce fait à la lisière de la protection que le droit social apporte aux économiquement faibles. Le défi est

¹⁶⁶ J. CLESSE, «À propos du travail indépendant...», in *Le statut social des travailleurs indépendants*, Limal, Antheunis, 2013, p. 14.

¹⁶⁷ Cons. F. KÉFER et Q. CORDIER sous le titre «Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique», *op. cit.*, pp. 79-81.

¹⁶⁸ J.-Ph. FOEGLE, «Les "Paradise Papers" ou les paradoxes d'une transparence ubérisée», *La Revue des droits de l'homme*, novembre 2017, disponible sur <http://revdh.revues.org/3475>.

¹⁶⁹ V. DE STEFANO, «The Rise of the "Just-in-Time Workforce"...», *op. cit.*

¹⁷⁰ Y. KRAVARITOU, «Les nouvelles formes d'embauche et la précarité de l'emploi», *R.I.D.C.*, vol. 42, n° 1,

politique : le législateur acceptera-t-il de remettre sur le métier le concept de contrat de travail pour inclure ceux que la compétition économique, jouant de la liberté qui lui est laissée, entend exclure ? Et si le législateur reste passif, les juges auront-ils les ressources pour étendre le concept ?

5

ASPECTS DE DROIT FISCAL DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE EN BELGIQUE

Aymeric NOLLET

chargé de cours à l'ULiège
avocat

Fanny VANRYKEL

aspirante au FRS-FNRS
chercheuse doctorante à l'ULiège

Sommaire

Introduction	186
Section 1	
Régime de l'économie collaborative en matière d'impôts sur les revenus	190
Section 2	
Régime de l'économie collaborative en matière de T.V.A.	203
Conclusion	211