

Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ?

Fabienne Kéfer, Professeur ordinaire à l'Université de Liège

Quentin Cordier, Assistant à l'Université de Liège

et **Adrien Farcy**, Assistant à l'Université de Liège et avocat à Liège

Les prestations de travail accomplies par le truchement de plateformes numériques suscitent un vif intérêt de la part des spécialistes du droit du travail. Quelle est la nature de ces relations de travail ? De nombreuses juridictions du travail de par le monde ont été amenées à se prononcer sur la qualification juridique de celles-ci optant, tantôt pour le salariat, tantôt pour l'indépendance.

Face à l'incertitude quant à la qualification juridique à retenir — et à l'application des lois qui en découle — en raison de la nature disruptive des plateformes numériques qui entendent bouleverser les cadres juridiques établis, quelles pistes de régulation pourraient être envisagées par le législateur et avec quel résultat ?

Trois hypothèses d'interventions sont considérées, sous un angle éminemment prospectif : l'extension, par la loi, du salariat aux travailleurs de plateformes qui se trouvent dans une situation de dépendance économique, la mise en place d'une réglementation ad hoc pour les travailleurs de plateformes juridiquement indépendants et la création d'un troisième statut juridique entre le salariat et l'indépendance dont le champ d'application dépasserait le travail de plateforme.

Ces différentes approches sont éclairées, dans la mesure du possible, par des expériences étrangères. Leurs éventuelles incidences sur le marché du travail sont également étudiées.

Het werk dat wordt uitgevoerd via digitale platformen is van groot belang voor arbeidsrechtsspecialisten. Wat is de aard van deze arbeidsverhoudingen? Verschillende arbeidsrechtbanken over de hele wereld zijn reeds gevraagd om zich over de juridische kwalificatie van deze verhoudingen uit te spreken, waarbij zij soms opteren voor ondergeschiktheid, soms voor zelfstandigheid.

Gezien de onzekerheid over de juridische kwalificatie die moet worden aangenomen - en de daaruit voortvloeiende toepassing van de wetgeving - als gevolg van de specifieke aard van digitale platforms, die tot doel hebben de bestaande wettelijke kaders te verstoren, rijst de vraag welke regulerende benaderingen door de wetgever in overweging kunnen worden genomen en met welk resultaat.

Er worden drie interventiemogelijkheden in overweging genomen, vanuit een uiterst toekomstgerichte invalshoek: de uitbreiding, door de wet, van de werknemerspositie tot de werknemers op platformen die zich in een situatie van economische afhankelijkheid bevinden, de invoering van een ad-hoc regulering voor juridisch onafhankelijke werknemers op platformen en het creëren van een derde juridische status tussen loontrekkende werknemers en zelfstandigen, waarvan het toepassingsgebied verder zou gaan dan het werk van het platform.

Deze verschillende benaderingen zijn zoveel mogelijk gebaseerd op buitenlandse ervaringen. Ook de mogelijke impact ervan op de arbeidsmarkt wordt onderzocht.

1. Le statut du travailleur de plateforme numérique suscite depuis trois ou quatre ans un intérêt sans précédent de la part du monde scientifique ; en quelques années, une littérature savante pléthorique, dans toutes les langues, lui a été consacrée. Qu'écrire qui ne l'ait pas déjà été sur la question qui nous est assignée¹, à savoir ce travailleur doit-il être tenu pour un salarié, un indépendant ou doit-on lui réserver un statut spécifique ? Quelques réflexions préalables (n° 2 et 3) permettront de tracer le fil conducteur des lignes qui suivent et les limites de l'étude (n° 4).
2. Un premier élément intrigue : la question du statut du travailleur de plateforme passionne presque exclusivement les spécialistes du droit social, alors que, sauf exception², le travailleur dont il s'agit n'est pas considéré comme un salarié ni par les plateformes ni par les juridictions qui se sont prononcées jusqu'ici à ce sujet. Au mieux, lorsque cela est juridiquement possible, le juge lui reconnaît le bénéfice d'un statut de semi-indépendant – tel le *worker* au Royaume-Uni³ – sinon, il est tenu pour un travailleur indépendant.

Pourquoi cet engouement ? Parce que le contrat de travail est la clé d'accès à la protection du droit du travail et, dans une large mesure, à une haute protection sociale. La négation de cette protection à des personnes bien souvent en situation de faiblesse économique fait périodiquement revivre le débat sur l'avenir et la raison d'être du droit du travail : à qui et à quoi sert le droit du travail ? Le numérique réactualise cette question ancienne et récurrente : le droit du travail va-t-il/doit-il évoluer pour protéger les personnes vulnérables se caractérisant

¹ Il est impossible de rassembler ici l'imposante littérature juridique étrangère qui traite de la question. Dans la doctrine belge, on compte déjà quelques études détaillées : C. VAN OLMEN et K. DEVLOO, « De "Uberisatie" van het Belgisch arbeidsrecht », in *L'économie du futur. Le futur de l'économie*, Le droit des affaires en évolution, Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 119-152 ; F. KEFER et Q. CORDIER, « Le travailleur 2.0 : Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », in L. DEAR et E. PLASSCHAERT (dir.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 35-88 ; 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.

² On relève trois exceptions notables. La première concerne les litiges opposant la plateforme *LeCab* à ses chauffeur (cons. A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Droit social*, 2018, pp. 547 et s.) : la Cour d'appel de Paris a adopté des décisions estimant tantôt que les conditions de travail des chauffeurs ne sont pas révélatrices d'un contrat de travail tantôt au contraire que la relation devait être tenue pour une relation de travail salariée (Cour d'appel de Paris, 7 janvier 2016, RG n° 15/06489 disponible sur www.dalloz.fr ; Cour d'appel de Paris, 13 décembre 2017, RG n° 17/00349 disponible sur www.dalloz.fr ; Cour d'appel de Paris, 13 décembre 2017, RG n° 17/0351 disponible sur www.dalloz.fr.) La seconde concerne le litige opposant *Deliveroo* à ses coursiers espagnols : le tribunal du travail de Valence a reconnu l'existence d'un lien de subordination (Juzgado de lo Social, Valencia, 1^{er} juin 2018, n° 244/2018, disponible sur <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&reference=8406292&links=embarazo&optimize=20180604&publicinterface=true>). La troisième est relative au conflit opposant la 'défunte' plateforme *Take Eat Easy* — dont l'activité était similaire à celle de *Deliveroo* — à ses coursiers : la Cour de cassation de France a cassé 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 ; la Cour de cassation s'est appuyée, entre autres, sur le fait que la plateforme disposait des données de géolocalisation de ses coursiers (Cass. fr. (soc.), 28 novembre 2018, n° 17-20.079, *JCP/La semaine juridique*, 2018, n° 1398, avis du ministère public et note de G. LOISEAU). Cons. ég. M. ROCCA, « Perspective internationale : les juges face aux plateformes », in A. LAMINE et C. WATTECAMPS (ed.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?*, Limal, Anthemis, 2019 (sous presse)).

³ Employment Tribunals (U.K.), *case Y. Aslam, J. Farrar & Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia*, 28 octobre 2016, Case n° 2202550/2015 (disponible sur <https://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 n° 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)

par un critère autre que celui de la subordination juridique, critère qui laisse sur le bord de la route les nombreux travailleurs qui se situent dans une zone grise entre l'indépendance et le salariat ?

Jusqu'à présent, le législateur belge n'a pas apporté de réponse à cette question. L'intervention de celui-ci demeure essentiellement limitée à la matière fiscale, on y reviendra⁴.

3. Un second élément de réflexion découle du constat suivant. Alors qu'il existe une multitude de plateformes numériques et de types de services offerts par ce canal⁵, le contentieux visant, en Belgique⁶ ou ailleurs, à établir l'existence d'un contrat de travail ne concerne, jusqu'ici, que les plateformes actives dans le secteur du transport de personnes ou de choses, essentiellement de repas. La littérature ne renseigne guère de litige judiciaire au sujet d'une plateforme offrant l'accomplissement de tâches manuelles d'un autre type (jardinage, garde d'enfants, bricolage) ou intellectuelle, ou encore dont l'objet est une prestation dans le monde virtuel, en ligne, uniquement en recourant à des outils numériques (*crowdworking* au sens étroit du terme⁷)⁸.

C'est donc, jusqu'à présent, dans le domaine des plateformes de transport que se pose la question de la qualification de la relation de travail. Dans ces litiges, les travailleurs entendent faire constater l'existence d'une relation subordonnée avec la plateforme elle-même, et pas avec les bénéficiaires des services (ci-après *requesters* ou solliciteurs).

Il serait toutefois simpliste d'attribuer la difficulté juridique à l'activité de transport elle-même. C'est bien plus l'organisation des plateformes et leur degré d'opacité dans le schéma contractuel qui est en cause.

Les plateformes se présentent généralement comme de simples courtiers, jouant un rôle très limité (schéma 1). Elles s'affichent comme de simples interfaces entre des cocontractants indépendants, des facilitateurs d'accords entre des clients⁹, 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 apparier, mettre en relation, dans des lieux de rassemblement virtuels qu'elles créent, une offre et une demande de services¹⁰. Leur fonction peut également être

⁴ N° 26.

⁵ Voy. notamment A. GAUTHIER, « Analyse économique des plateformes collaboratives », *Aspects juridiques de l'économie collaborative*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 16-17 ; A. FABRE, « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailliste" ! », *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>.

⁶ Voy. la décision de la Commission administrative de règlement de la relation de travail du 23 février 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 857, et note Q. CORDIER.

⁷ 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.

⁸ Voy. par exemple *Amazon Mechanical Turk* (<https://www.mturk.com/>), *Foule Factory* (<https://www.foulefactory.com/>), *Crowdspring* (<https://www.crowdspring.com/>) ou *Clickworker* (<https://www.clickworker.com/>).

⁹ Voy. par exemple, sur le site de la plateforme *DaJobs* : « 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 ! » (<https://www.dajobs.be/howItWorks/fr/main>, consulté le 24 juillet 2018).

¹⁰ 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. GAUTHIER, « Analyse économique des plateformes collaboratives », *op. cit.*, pp. 9 et s. ; M. RISAK, « Crowdworking: Towards a "New" Form of Employment », in R. BLANPAIN, F. HENDRICKX et B. WAAS (éd.), *New Forms of Employment in Europe, Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 94, Alphen aan den Rijn,

rapprochée de celle d'un journal de petites annonces ou d'un bureau de placement, selon les circonstances. Sur le plan contractuel, dans la relation entre les deux clients qu'elles appartiennent, elles sont relativement translucides, dès lors que 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*¹¹, 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.

Cependant, cette représentation du rôle de la plateforme numérique ne correspond pas toujours à la réalité. L'exemple de la plateforme *Uber* nous paraît topique pour étayer cette affirmation. Loin de se limiter à faciliter la mise en relation de chauffeurs et de personnes désireuses d'être transportées, *Uber* organise un service de transport¹² et en détermine les modalités telles que le prix de la prestation, le paiement et la facturation de la course, l'itinéraire recommandé, la musique qui peut être diffusée par le chauffeur, etc. Une situation similaire s'observe dans le cadre de la livraison de repas par des coursiers à vélo par le truchement d'une plateforme numérique telle *Deliveroo* ou *Uber Eats* ; il est permis de penser que ces deux plateformes organisent directement le service de livraison de repas. On aperçoit difficilement comment un contrat de prestation de services pourrait se nouer entre le solliciteur et le chauffeur *Uber* qui lui a été attribué par l'application ou encore entre le solliciteur et le coursier à vélo, alors même que l'identité de ce dernier demeurera le plus souvent inconnue du premier.

Dans cette configuration, le rôle de la plateforme est prépondérant dans le schéma contractuel entre le solliciteur et le prestataire. La plateforme est opaque, en ce sens qu'elle forme un écran entre eux (schéma 2). Ainsi, les relations contractuelles ne semblent pas se nouer directement entre deux utilisateurs de la plateforme mais entre chacun et la plateforme. Le prestataire semble alors agir comme un agent d'exécution de celle-ci¹³.

Kluwer Law International, 2016, pp. 96-100 ; M. JULIEN et E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *Rev. Dr. Trav.*, 2018, p. 189.

¹¹ Pour un aperçu du fonctionnement de la plateforme, <https://listminut.be/fr/howitworks>.

¹² C.J.U.E, 20 décembre 2017, *Elite Taxi c. Uber Systems Spain*, aff. C-434/15, EU:C:2017:364 ; P. VAN CLEYNENBREUGEL, « Le droit de l'Union européenne ne se prête-t-il pas (encore) à l'ubérisation des services? », *Rev. Dr. ULiège*, 2018, pp. 108 et s. ; F. KEFER et Q. CORDIER, « Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, pp. 65-66 ; 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 », *op. cit.*, pp. 30 et s.

¹³ M. RISAK, « Crowdfunding: Towards a "New" Form of Employment », *op. cit.*, p. 97.

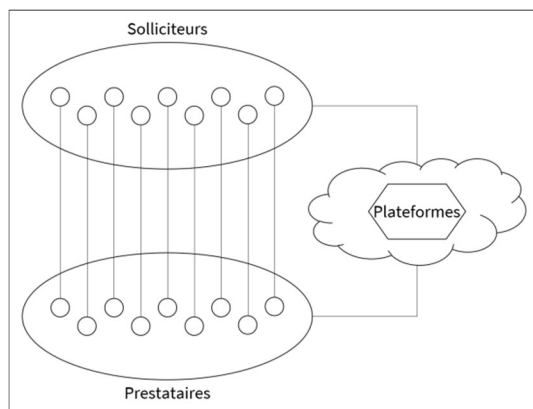


Schéma 1

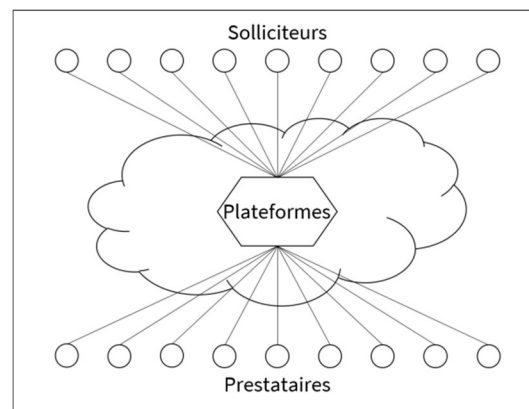


Schéma 2

Par cette présentation succincte de la transparence ou de l'opacité des plateformes dans les relations entre solliciteurs et prestataires, nous n'entendons pas établir l'existence de deux catégories distinctes au sein desquelles chacune des plateformes devraient s'insérer. À de rares exceptions près, les plateformes se situeront entre ces deux extrêmes, ce qui ne facilite d'ailleurs pas l'analyse des relations juridiques qui se nouent par leur entremise. Cette représentation nous semble toutefois utile pour la détermination de l'existence d'un lien de subordination juridique entre le prestataire et la plateforme.

En effet, lorsque le degré de transparence de la plateforme dans le rapport contractuel est élevé – elle intervient peu ou pas dans la relation entre le solliciteur et le prestataire –, le lien de subordination juridique fait défaut et la relation contractuelle entre le prestataire et la plateforme ne pourra être qualifiée de contrat de travail. C'est le cas, selon nous, de la plupart des plateformes qui visent à permettre la réalisation de tâches dématérialisées¹⁴ ainsi que pour certaines plateformes relatives à la prestation de petits travaux au domicile du solliciteur.

Par contre, la question de l'existence d'un lien de subordination juridique entre le prestataire et la plateforme est posée quand l'activité de la plateforme peut être assimilée à celle de ses prestataires ou à tout le moins lorsqu'on peut considérer que la plateforme numérique organise l'activité de ceux-ci. Tel est le cas essentiellement en ce qui concerne les prestations accomplies dans le monde réel (*work-on-demand via apps*)¹⁵, spécialement pour les plateformes de transport de choses ou de personnes, ce qui explique que ce sont ces plateformes qui cristallisent l'essentiel du contentieux relatif à la qualification de la relation de travail¹⁶.

4. Toutes les plateformes ne doivent donc pas être mises sur le même pied. Cependant, notre intention n'est pas de discuter ici – nous l'avons fait ailleurs¹⁷ – de la qualification des relations

¹⁴ On verra plus loin (n° 18) que des rapprochements intéressants peuvent être opérés lorsque le solliciteur agit dans le cadre de son activité professionnelle.

¹⁵ À savoir la livraison de repas, le transport de personnes, etc.

¹⁶ Pour des réflexions similaires, voy. G. LOISEAU, « Travailleurs de plateformes numériques : le droit du travail en embuscade », *JCP/La semaine juridique*, 2018, n° 1398, pp. 7-10.

¹⁷ F. KÉFER et Q. CORDIER, « Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, pp. 63-74 ; J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KÉFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », in J. CLESSE et F. KÉFER (coord.), *Enjeux et défis juridiques d'économie de plateforme*, CUP, vol. 187, Limal, Anthemis, 2019, pp. 137-184.

entre la plateforme et les prestataires au regard de la loi-programme du 27 décembre 2006 sur la nature de la relation de travail et ses arrêtés d'exécution. Le propos se veut plus prospectif.

Que certaines plateformes soient organisées d'une manière telle qu'elles s'exposent au risque de requalification de la relation qui les unit aux prestataires n'empêche pas que, pour toutes les autres activités de plateforme, le problème reste entier : le droit peut-il, et comment, saisir ces situations au moyen d'un ensemble organisé de règles ?

Face à la difficulté – qui n'est pas propre aux travailleurs de plateforme – de qualifier la relation unissant un travailleur économiquement dépendant à son pourvoyeur de travail, plusieurs pays ont adopté un statut « intermédiaire », à mi-chemin entre le statut de salarié et celui d'indépendant. Cette voie, *a priori* séduisante, se révèle en réalité assez insatisfaisante. Sortir de la bipartition salariés/indépendant ne semble donc pas la bonne voie pour rencontrer le désir de sécuriser le parcours des travailleurs de plateforme (I). Si l'on s'en tient à la dichotomie classique, il reste à un législateur désireux d'offrir un statut protecteur à ces travailleurs, à choisir entre l'intégration, en tout ou en partie, dans le champ du droit social (II) et le maintien d'un statut d'indépendant combiné à des règles propres aux travailleurs de plateformes, qui prendraient place aux côtés de la réglementation protégeant les concessionnaires de vente, les médecins hospitaliers ou encore les agents commerciaux autonomes (III).

I. Le troisième statut : une voie sans issue ?

5. Plusieurs ordres juridiques connaissent, à des degrés divers, un troisième statut pour les travailleurs économiquement dépendants mais qui ne se trouvent pas dans un lien de dépendance juridique à l'égard de leur donneur d'ordres, statut adopté en dehors du contexte des plateformes auquel il ne se limite donc pas. On note ainsi l'existence du statut de para-subordonné en Italie, du *TRADE* espagnol, du *worker* anglais, du quasi-salarié en Allemagne ou encore de l'entrepreneur dépendant canadien.

Peut-on toutefois réellement parler de troisième statut ? La distinction entre un véritable troisième statut et une protection particulière de certains travailleurs indépendants est peu aisée. Il apparaît toutefois que les États dont il sera question n'ont pas totalement abandonné la division classique entre le salariat et l'indépendance. Ces derniers ont plutôt procédé à une nouvelle division au sein de cette dernière catégorie en identifiant les travailleurs qui requièrent une protection supplémentaire¹⁸. Ceux-ci se sont alors vu appliquer des dispositions légales habituellement réservées aux salariés.

6. Après avoir identifié de manière succincte quelles sont — dans les droits italien, espagnol, anglais, allemand et canadien — les protections supplémentaires appliquées à ces travailleurs

¹⁸ En ce sens, A. PERULLI, « Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects », Replort for the European Commission, 2003, p. 76, disponible sur ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en ; R. WANK, « Diversification of the Labour Force: The Scope of Labour Law and the Notion of Employee. Germany », in R. BLANPAIN, T. ARAKI et S. OUCHI (ed.), *Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 53, lphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2005, p. 24 ; A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni : Aspects de droit comparé », in S. GILSON (dir.), *Subordination et parasubordination : La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2017, p. 121. *Contra*, O. LECLERC et F. MARTELLONI, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 2e partie : les perturbations de la dépendance économique », *Rev. Dr. Trav.*, 2010, p. 149.

et les conditions pour en bénéficier (A), nous tenterons d'en dégager des enseignements utiles pour le droit belge (B).

A. Éléments de droit comparé

1. Le *parasubordinato* en droit italien

7. Le droit italien connaît, depuis des décennies, un régime de para-subordination, à la croisée de l'indépendance et du salariat¹⁹.

Dans les années 1970, le législateur a décidé de réglementer l'emploi de certains travailleurs actifs dans le secteur de la distribution : agents commerciaux et représentants de commerce, pour, ensuite, viser toutes les collaborations continues et coordonnées (« co.co.co »), impliquant que le travail soit effectué principalement par le travailleur lui-même. La première mesure législative fut de donner aux juridictions du travail la compétence de trancher les litiges opposant ces travailleurs à leurs donneurs d'ordres²⁰ ; la jurisprudence a ensuite étoffé ce statut, à la marge, par l'extension à ces travailleurs de certaines règles protectrices des salariés²¹.

La matière a été révisée plusieurs fois par le législateur italien et un ensemble hétérogène de relations de travail relevaient de cette catégorie, leur point commun étant que les travailleurs concernés n'étaient pas soumis à des ordres précis et continuels mais à des directives générales²².

Le recours massif à ce type de contrat et ses dérives frauduleuses ont plus récemment désenchanté le législateur italien, qui en a restreint le périmètre en deux temps, à un point tel qu'on peut se demander s'il existe encore, à l'heure actuelle, un statut de travailleur para-subordonné en Italie.

Une première limitation en 2003 a mené au remplacement du « co.co.co » par le « co.co.pro », soit le « contrat de collaboration à projet » (*Contratto di collaborazione a progetto*)²³. Celui-ci échappait à la qualification de contrat de travail s'il reposait sur la collaboration entre un donneur d'ordre et un travailleur juridiquement indépendant, pour une durée déterminée ou déterminable, en vue de la réalisation d'un projet qui devait être contractuellement délimité. En outre, ce projet ne pouvait s'identifier totalement avec l'activité du donneur d'ordre²⁴ et devait

¹⁹ Voy. notamment pour une brève description historique, A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni », *op. cit.*, pp. 89-92 ; E. ALES, « The Concept of "Employee": The Position in Italy », in B. WAAS et G. HEERMA VAN VOSS (ed.), *Restatement of Labour Law in Europe : The Concept of Employee*, v. I, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2017, pp. 371-373 ; F. HENDRICKX et V. DE STEFANO, « Gig economy, platform work and the binary worker categorisation », in M. SOMERS (dir.), *Vorm geven aan digitale tijden*, Sint-Gillis, Denktank Minerva, 2018, pp. 100-101, disponible sur <https://www.denktankminerva.be/studies/vormgevenaandigitaaljetijden>.

²⁰ M. CHERRY et A. ALOISI, « "Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach », *American University Law Review*, 2017, vol. 66, n° 3, p. 660.

²¹ A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni », *op. cit.*, p. 89.

²² M. HASCOËT, « "Le contrat de projet" : le nouveau visage de la parasubordination en Italie », *Dr. soc.*, 2007, p. 879.

²³ Voy. notamment pour une étude complète du statut des travailleurs à projet, M. HASCOËT, *Le « contrat de travail » précaire en droit italien: droit comparé italien et français*, Centre de droit social, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2010.

²⁴ E. ALES, « The Concept of "Employee": The Position in Italy », *op. cit.*, p. 372.

être suffisamment détaillé pour permettre au travailleur de l'exécuter de manière autonome²⁵ -
26.

Le « co.co.pro » a ensuite été abrogé lors de la réforme du droit du travail, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Désormais, que la subordination juridique soit réelle ou non, les travailleurs relèvent pleinement du droit du travail si leurs prestations sont accomplies exclusivement personnellement, dans le cadre d'une relation de travail continue, dont les modalités d'exécution sont déterminées par le donneur d'ordre, notamment celles ayant trait au temps et au lieu de travail²⁷. Certains travailleurs précédemment occupés dans les liens d'un contrat de collaboration à projet devraient bénéficier de cette extension²⁸.

Par contre, ceux qui n'exécutent pas les prestations contractuelles exclusivement personnellement mais néanmoins principalement personnellement, autrement dit ceux qui manifestent un minimum d'« organisation entrepreneuriale »²⁹ puisqu'il leur arrive de faire exécuter leurs prestations par un ou des collaborateur(s), ne bénéficient pas de la protection du droit du travail mais conservent l'avantage de la compétence juridictionnelle des juridictions du travail pour les litiges qui les opposent à leur donneurs d'ordres. Ainsi, l'article 409, 3°, du Code de procédure civile italien établit la compétence des juridictions du travail pour les litiges relatifs « aux contrats d'agence, de représentation commerciale ainsi qu'aux formes de collaboration continues et coordonnées, non subordonnées et principalement personnelles. La collaboration est réputée coordonnée lorsque, conformément aux modalités de coordination établies entre les parties, le collaborateur organise son travail de façon autonome »³⁰⁻³¹. Le régime de la para-subordination se résume dès lors à cette disposition. La raison d'être de celle-ci n'est pas certaine : s'agit-il d'offrir aux travailleurs un cadre institutionnel plus attentif aux questions de qualifications de contrats de travail ou d'assurer, par ce dispositif, une meilleure lutte contre la fraude sociale ? Peut-être un mélange des deux.

2. Le *TRADE* en droit espagnol

8. Certains travailleurs indépendants espagnols bénéficient d'une protection renforcée de leur activité. Il s'agit des *TRADE* (pour *Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes*),

²⁵ M. HASCOËT, « “Le contrat de projet” : le nouveau visage de la parasubordination en Italie », *op. cit.*, p. 879 ; F. MARTELLONI, « La naissance du contrat de projet en droit italien », *Rev. Dr. Trav.*, 2008, p. 475.

²⁶ Pour un aperçu de l'évolution de la réglementation des « co.co.pro » voy. notamment M. CHERRY et A. ALOISI, « “Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach », *op. cit.*, pp. 662-665.

²⁷ Traduction libre de l'article 2 du décret législatif n° 81 du 15 juin 2015 sur les contrats de travail, lequel dispose : « A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro ».

²⁸ Voy., en ce sens, A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni », *op. cit.*, p. 91.

²⁹ *Ibid.*, p. 92.

³⁰ Traduction libre du troisièmement de l'article 409 du Code de procédure civile : « rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa ».

³¹ Voy. également sur l'évolution de la réglementation en Italie : M. CHERRY et A. ALOISI, « “Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach », *op. cit.*, pp. 660-666.

dont le statut a été intégré par le décret royal 1997/2009 du 23 février 2009 dans la loi 20/2007 du 11 juillet 2007 régissant le statut du travail autonome³².

Les TRADE sont des travailleurs indépendants, bien distincts des travailleurs subordonnés. Ainsi, la doctrine espagnole insiste sur la distinction qu'il faut opérer entre les TRADE et les faux indépendants³³ ; ces derniers sont réellement subordonnés mais pour des raisons tenant avant tout à des exigences entrepreneuriales de flexibilité et de réduction des coûts, leur relation est déguisée sous les oripeaux d'une relation indépendante. L'application de ce statut est soumise à une série de conditions qui permettent de distinguer le TRADE tant du travailleur salarié que du « travailleur autonome classique » (*autónomo clásico*), tels le propriétaire d'un établissement commercial, l'agriculteur, le titulaire d'une profession libérale³⁴. Ainsi, le TRADE doit exercer son activité personnellement (en personne physique)³⁵ — il ne peut sous-traiter les prestations ni occuper des travailleurs salariés — et de manière autonome même si son cocontractant peut donner des indications techniques. En outre, l'exercice de l'activité par le travailleur autonome ne doit pas dépendre des moyens de production de son cocontractant, la manière dont la prestation est exécutée doit être différente de celle dont les salariés de l'entreprise exécutent la leur et il doit supporter le risque économique de son activité. Enfin, son état de dépendance économique est établi lorsqu'au moins 75 pour cent de ses revenus sont attribués à un même client³⁶.

³² Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, *B.O.E.*, 12 de julio de 2007. Cette loi est désignée par l'acronyme « Leta ».

³³ F. J. CALVO GALLEGÓ, « Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación », *Temas Laborales*, 2005 (n° 81), p. 58.

³⁴ Préambule de la loi 20/2007. Voy. notamment F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du Statut du travail autonome espagnol », *Rev. Dr. Trav.*, 2008, p. 296 ; J. C. VILLALÓN, *El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación*, s.d., pp. 11-12, disponible sur <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/41506/TRABAJO%20AUT%C3%93NOMO%20ECON%C3%93MICAMENTE%20DEPENDIENTE%20EN%20ESPA%C3%91A%20%20D%20179.pdf?sequence=1> ; D. ÁLVAREZ ALONSO, « Labor Law and “Atomization of Work”: Legal Response to the “Fissured Workplace” in Spain », in *The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 95, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2017, pp. 168-169.

³⁵ Les détenteurs d'établissements ou locaux commerciaux ou industriels, de bureaux accessibles au public et les professionnels exerçant leurs activités conjointement avec d'autres professionnels en société ou sous n'importe quelle autre forme juridique admise en droit ne pourront être considérés comme des TRADE (art. 11, 1, 2, a) et 3, de la loi du 11 juillet 2007). J. C. VILLALÓN, *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación*, op. cit., p. 11-12 ; P.-H. Antonmattei et J.-C. Sciberras, dans leur rapport au Ministre du travail français, se montrent critiques au sujet d'un tel écartement des travailleurs qui exercent en société : « Éviter toute forme sociétaire conduirait inévitablement à solliciter le droit des sociétés pour échapper au statut du travailleur économiquement dépendant ». Ils proposent, dans l'éventualité de la création, en France, d'un statut de travailleur indépendant économiquement dépendant, de « retenir seulement les formes sociétaires individuelles » (P.-H. ANTONMATTEI et J.-C. SCIBERRAS, « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité », Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, novembre 2008, p. 10, disponible sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000694/index.shtml>).

³⁶ Art. 11 de la loi 20/2007. Cons. E. R. VACA, « La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente y su laboralización en el estatuto del trabajo autónomo », *Boletín ADAPT Internacional*, Especial 5, p. 2 (disponible sur <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/71024/La%20figura%20del%20trabajador%20aut%C3%B3nomo%20econ%C3%B3micamente%20dependiente%20y%20su%20laboralizacion%20en%20el%20estatuto%20del%20trabajo%20aut%C3%B3nomo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>) ; A. E. R. RODRÍGUEZ, « El trabajo autónomo: un análisis internacional y comparado de México, España e Italia », *Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado Laboral Ciclo XXVIII*, Universidad de Bérgamo, 2016, p. 50 (disponible sur https://aisberg.unibg.it/retrieve/handle/10446/62270/90149/Trabajo_aut%C3%B3nomo_Elena_Rueda_.pdf) ; F. VALDÉS DAL-RE et O. LECLERC, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du Statut du travail

Le TRADE se voit accorder par la loi une couverture sociale en matière de soins de santé, d'accidents professionnels, de pension et d'accès au chômage (sous conditions)³⁷. Il bénéficie d'un droit à des temps de repos et à des vacances annuelles³⁸ ainsi qu'à une protection contre les discriminations. Tant la suspension du contrat que la rupture de celui-ci font l'objet d'une réglementation *ad hoc*³⁹. Les juridictions du travail sont compétentes en cas de contentieux entre le travailleur indépendant et son cocontractant⁴⁰. Par ailleurs, concernant les relations collectives, la représentation de l'ensemble des travailleurs autonomes — qu'ils relèvent ou non du statut des TRADE — est assurée au sein du *Consejo del Trabajo Autónomo* (Conseil du travail autonome)⁴¹ ; les TRADE peuvent en outre bénéficier d'« accords d'intérêt professionnel », sortes de conventions collectives⁴².

3. Le *worker* en droit anglais

9. Le droit anglais ressemble davantage à un tableau impressionniste : il faut prendre du recul pour le contempler. Il offre une protection sociale qui se déploie en cercles concentriques⁴³. Si l'on s'en tient aux catégories principales de travailleurs, on peut en identifier trois. La première est celle des travailleurs indépendants. La seconde est celle des *workers*. Enfin, celle des *employees* bénéficie de la protection la plus élevée et peut être rapprochée de la catégorie des travailleurs salariés en droit belge. La notion de *worker* n'a pas son équivalent en droit belge. Elle comprend notamment, suivant la définition de l'*Employment Rights Act 1996*, certains indépendants⁴⁴, à

autonome espagnol », *op. cit.*, p. 296 ; M. CHERRY et A. ALOISI, « “Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach », *op. cit.*, p. 672.

³⁷ Art. 23 et s.

³⁸ Le TRADE a droit à une interruption annuelle de son activité de 18 jours. Les repos hebdomadaires, les repos à l'occasion des jours fériés, la durée maximale de la journée de travail et, dans le cas où la durée du travail se compte par mois ou par année, sa répartition hebdomadaire, sont prévus par le contrat individuel noué entre le TRADE et le client ou par un « accord d'intérêt professionnel » (art. 14).

³⁹ Art. 11 et s. de la loi 20/2007.

⁴⁰ Art. 17 et 18 de la loi 20/2007. Cons. A. E. R. RODRÍGUEZ, « El trabajo autónomo: un análisis internacional y comparado de México, España e Italia », *op. cit.*, p. 73 ; F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du Statut du travail autonome espagnol », *op. cit.*, p. 296.

⁴¹ Art. 22 de la loi 20/2007. Il s'agit d'un organe intersectoriel et national. Cons. A. E. R. RODRÍGUEZ, « El trabajo autónomo: un análisis internacional y comparado de México, España e Italia », *op. cit.*, pp. 64 et 65 ; J. C. VILLALÓN, *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación*, *op. cit.*, p. 26 ; F. VALDÉS DAL-RÉ et O. LECLERC, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du Statut du travail autonome espagnol », *op. cit.*, n° 12.

⁴² Art. 13. Les accords d'intérêt professionnel sont conclus entre les associations ou syndicats qui représentent les TRADE et les entreprises pour lesquelles ils accomplissent leurs prestations. Cons. E. R. VACA, « La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente y su laboralización en el estatuto del trabajo autónomo », *op. cit.*, p. 4 ; A. E. R. RODRÍGUEZ, « El trabajo autónomo: un análisis internacional y comparado de México, España e Italia », *op. cit.*, p. 68 ; F. VALDÉS DAL-RÉ et O. LECLERC, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du Statut du travail autonome espagnol », *op. cit.*, n° 12 ; O. LECLERC et F. MARTELLONI, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 2e partie : les perturbations de la dépendance économique », *op. cit.*, p. 149.

⁴³ A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni », *op. cit.*, p. 115.

⁴⁴ M. Freedland et J. Prassl notent que les décisions judiciaires récentes « clearly delineate a territory within which a work arrangement may mark out the working person as a ‘worker’ although he or she is at the same time classified as self-employed rather than being an employee and as such falling under limb (a). The idea is thus confirmed that a person may, for the purposes of this particular taxonomy at least, be self-employed though working for another, thus distinguishing between persons self-employed and working on their own account (who still fall outside limb (b)), and persons self-employed but not working on their own account, for whom there is therefore a distinct conceptual basis for their admission into limb (b) of the category of ‘worker’ » (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. 15, disponible sur <https://ssrn.com/abstract=2932757>).

savoir des travailleurs autonomes, tenus d'accomplir personnellement le travail ou le service auquel ils sont engagés pour une entreprise qui ne se comporte pas à leur égard comme une cliente⁴⁵. Leur dépendance économique justifie, aux yeux du législateur anglais, le bénéfice d'une partie des droits dont jouissent aussi les *employees* (salaire minimal, protection de la rémunération, protection de la maternité, durée du travail, droit d'être assisté en cas de procédure disciplinaire, non-discrimination). Pour le surplus, leur statut est commun au travailleur indépendant, de sorte que le *worker*⁴⁶ est plus proche du travailleur indépendant que du travailleur salarié⁴⁷.

4. Le quasi-salarié en droit allemand (*arbeitnehmerähnliche Person*)

10. La distinction classique entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants est également déterminante en droit du travail allemand. La première catégorie n'est pas définie légalement. La jurisprudence est intervenue afin d'isoler une série de critères qui permettent de démontrer la dépendance personnelle du travailleur vis-à-vis de son cocontractant ; ce concept de dépendance personnelle, qui est distingué de la dépendance économique, peut être rapproché du concept de subordination juridique en droit belge. Les travailleurs indépendants, quant à eux, sont les travailleurs qui ne sont pas dans un lien de dépendance personnelle avec leur cocontractant. Parmi ceux-ci, le droit allemand reconnaît l'existence d'une catégorie spécifique de quasi-salariés (*arbeitnehmerähnliche Personen*). Il s'agit de travailleurs qui, bien que sans lien de dépendance personnelle, se trouvent dans une situation de dépendance économique qui fait naître un besoin de protection sociale analogue à celui des salariés⁴⁸. Afin d'être considérés comme des quasi-salariés, les travailleurs doivent effectuer leurs prestations de travail pour un seul client ou essentiellement pour un seul client ; dans le second cas, ils perçoivent au

⁴⁵ « Any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual » (Provision 230, (3), (a) and (b), Employment Rights Act 1996). Voy. notamment sur les catégories de travailleurs en droit britannique : V. DE STEFANO, « The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the “Gig-Economy” », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n° 3, p. 497 ; M. FREEDLAND et J. PRASSL, « Employees, Workers, and the “Sharing Economy” », *op. cit.*, pp. 9-14 ; A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni », *op. cit.*, pp. 115-120 ; J. PRASSL, « Who is a worker? », *L.Q.R.*, 2017, vol. 133, p. 366.

⁴⁶ Plus exactement, le *worker* qui n'entre pas dans le cercle des *employees*.

⁴⁷ Voy., notamment, A.C.L. Davies, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, 2004, 2^e éd., pp. 89-92 ; C. BARNARD, « New Forms of Employment in the United Kingdom », in R. BLANPAIN, F. HENDRICKX et B. WAAS (ed.), *New Forms of Employment in Europe, Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 94, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, p. 366 ; J. PRASSL, « Pimlico Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators : Who is a Worker ? », *L.Q.R.*, 2017, vol. 133, p. 367 ; B. JONES et J. PRASSL, « The Concept of “Employee”: The Position in the UK », in B. WAAS et G. HEERMA VAN VOSS (ed.), *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, v. I, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2017, p. 768 ; A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni », *op. cit.*, p. 118.

⁴⁸ W. DAUBLER, « Working People in Germany », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999, vol. 21, n° 1, pp. 88-89 ; M. CHERRY et A. ALOISI, « A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (in Comparative Perspective) », in N. DAVIDSON, J. INFRANCA et M. FINCK (ed.), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, New York, Cambridge University Press, Sous presse, sect. Germany, disponible sur https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3101736.

minimum la moitié de leurs revenus de ce cocontractant⁴⁹. En outre, ils accomplissent leur travail personnellement, c'est-à-dire sans être eux-mêmes employeurs⁵⁰.

Certaines des dispositions légales applicables aux travailleurs salariés le sont également aux quasi-salariés telles que les règles de protection de la santé sur le lieu de travail et la prévention du harcèlement sexuel. Ils bénéficient du droit aux congés payés⁵¹ ainsi que de l'application de certaines dispositions relatives aux pensions des travailleurs salariés. Les quasi-salariés peuvent conclure des conventions collectives⁵². Enfin, la compétence des juridictions du travail a été étendue à ces derniers⁵³.

5. L'entrepreneur dépendant en droit canadien (*dependent contractors*)

11. La grande dissemblance entre le droit du travail canadien et le droit continental européen rend peu aisée l'étude d'un troisième statut. Eu égard à la structure fédérale de l'État canadien, l'étendue de l'intervention du législateur peut varier en fonction des différentes entités fédérées. Sur le plan national, le législateur fédéral canadien a procédé à l'inclusion de certains travailleurs indépendants — dénommés entrepreneurs dépendants (ou *dependent contractors*) — dans le champ d'application de la première partie du Code canadien du travail, relative aux relations collectives⁵⁴. Le concept désigne certains transporteurs de choses, certains pêcheurs et la « personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle »⁵⁵. Au niveau des entités fédérées, certains États ont assimilé les entrepreneurs dépendants aux travailleurs salariés⁵⁶.

B. Quels enseignements pour le droit belge

12. La prise en compte des travailleurs qui se trouvent dans la zone grise entre le salariat et l'indépendance nécessite, assez logiquement, de répondre à deux questions. Comment définir juridiquement ces travailleurs ? et quelles sont les dispositions habituellement réservées aux travailleurs salariés qui doivent leur être étendues ?

Ces deux questions trouvent naturellement des réponses variables dans les différents droits brièvement évoqués. On peut toutefois constater quelques traits similaires intéressants en ce qui concerne le contenu de la protection, essentiellement la compétence des juridictions du travail et le droit à la négociation collective, même s'il demeure souvent embryonnaire. Ce dernier

⁴⁹ W. DAUBLER, « Working People in Germany », *op. cit.*, p. 89 ; R. WANK, « Diversification of the Labour Force: The Scope of Labour Law and the Notion of Employee. Germany », *op. cit.*, p. 25 ; B. WAAS, « The Legal Definition of the Employment Relationship », *European Labour Law Journal (ELLJ)*, 2010, vol. 1, n° 1, p. 55 ; M. CHERRY et A. ALOISI, « A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (in Comparative Perspective) », *op. cit.*, sect. Germany.

⁵⁰ B. WAAS, « The Legal Definition of the Employment Relationship », *op. cit.*, p. 55.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² W. DAUBLER, « Working People in Germany », *op. cit.*, pp. 94-95.

⁵³ B. WAAS, « The Legal Definition of the Employment Relationship », *op. cit.*, p. 55 ; B. WAAS, « The Concept of "Employee": The Position in Germany », in B. WAAS et G. HEERMA VAN VOSS (ed.), *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, v. I, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2017, pp. 273-274.

⁵⁴ Voy. notamment J. FUDGE, « A Canadian Perspective on the Scope of Employment Standards, Labor Rights, and Social Protection: The Good, the Bad, and the Ugly », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2010, vol. 31, n° 2, pp. 259-260.

⁵⁵ « Entrepreneur dépendant », art. 3, Section, I, Partie I, du Code canadien du travail.

⁵⁶ Voy. M. CHERRY et A. ALOISI, « "Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach », *op. cit.*, p. 654.

apparaît d'ailleurs assez fragile ; on peut en effet se poser la question de sa conformité avec le droit européen de la concurrence. Suivant la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, les accords collectifs conclus pour le compte de travailleurs salariés sont exclus du champ d'application du droit de la concurrence. Cette exception ne s'étend toutefois pas aux travailleurs indépendants juridiquement, dès lors qu'ils sont considérés comme des entreprises⁵⁷.

13. Aussi séduisante que puisse paraître la mise en place d'un troisième statut, cette solution est l'objet de multiples critiques. En 2006, la Commission européenne avait lancé une vaste consultation publique sur son Livre vert *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle*. Cette consultation a révélé que « La plupart des États membres et des partenaires sociaux sont opposés à l'introduction d'une troisième catégorie intermédiaire, comme celle des travailleurs dits "économiquement dépendants", à côté des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants »⁵⁸. En effet, le risque de classer les travailleurs sous un statut inapproprié, de contourner les règles en principe applicables au profit de règles moins coûteuses socialement n'est pas épargné. Ce statut intermédiaire, loin de simplifier la qualification de la relation juridique des travailleurs se trouvant dans la zone grise entre l'indépendance et le salariat, complique les choses car, à la difficulté de tracer la frontière entre les salariés et les indépendants, on substitue celle de définir deux frontières : entre les salariés et les para-subordonnés d'une part et entre les para-subordonnés et les indépendants d'autre part⁵⁹. En outre, en instaurant un statut juridique intermédiaire tout en étant moins protecteur, on risque de susciter un déplacement du salariat vers ce nouveau statut, effet opposé à celui recherché par le législateur⁶⁰. Ce phénomène a notamment pu être observé en Italie où il a poussé le législateur à accroître successivement la protection des travailleurs para-subordonnés jusqu'à la suppression des contrats de collaboration à projet depuis le 1^{er} janvier 2016⁶¹.

Enfin, il est parfois relevé que la création d'un statut qui serait propre aux travailleurs des plateformes numériques « sonne comme un aveu d'échec : l'échec des politiques de l'emploi à

⁵⁷ Sur cette question voy. ci-après, dans le même ouvrage, F. DORSEMENT, ; cons. ég. F. KÉFER et Q. CORDIER, « Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, pp. 79-81 ; V. DASKALOVA, « Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law? », *German Law Journal*, 2018, vol. 19, n° 3, pp. 462-508.

⁵⁸ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social Européen et au Comité des Régions - Issue de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle" (COM (2007) 627, disponible sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0627&from=FR>).

⁵⁹ J. BARTHÉLÉMY, « Civilisation du savoir et statut du travailleur », *Les notes de l'Institut*, Institut de l'entreprise, novembre 2015, p. 16.

⁶⁰ Avis du Comité économique et social européen sur les « Nouvelles tendances du travail indépendant : le cas particulier du travail indépendant économiquement dépendant » (avis d'initiative) (2011/C 18/08), *J.O.*, C 18, 19 janvier 2011, p. 44, n° 1, et p. 49, n° 5.1.1 (disponible sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IE0639&from=FR>) ; L. RATTI, *Precarious digital work and the role of online platforms – the inefficacy of traditional tests and the need for an indirect approach*, ReMarkLab Final Conference, 2016, p. 12 (disponible sur http://www.jurinst.su.se/polopoly_fs/1.281328.1462279693!/menu/standard/file/Ratti%20-%20Precarious%20digital%20work.pdf) ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Rev. Dr. Trav.*, 2008, p. 371 ; E. DOCKES (dir.), *Proposition de Code du travail*, Paris, Dalloz, p. 2 ; F. HENDRICKX et V. DE STEFANO, « Gig economy, platform work and the binary worker categorisation », *op. cit.*, 97 et s. ; V. HATZOPOULOS, *The Collaborative Economy and EU Law*, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2018, p. 169.

⁶¹ Voy., *supra*, n° 7, ainsi que, notamment, A. LAMINE et M. ROCCA, « Subordination et parasubordination en Italie, en France et au Royaume-Uni », *op. cit.*, pp. 90-91 ; M. CHERRY et A. ALOISI, « "Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach », *op. cit.*, p. 666 et p. 677.

améliorer la formation de jeunes et faire reculer le niveau du chômage des travailleurs les moins qualifiés »⁶².

II. L'extension de tout ou partie du droit social au travailleur de plateforme ?

14. Si l'adoption d'un troisième statut ne se révèle pas la panacée, la sécurisation de la situation juridique du travailleur de plateforme peut se réaliser par l'extension du périmètre d'application du droit social à ce travailleur ; celle-ci peut être envisagée de manière large ou étroite et se réaliser selon plusieurs procédés.

On s'attachera uniquement aux modèles qui maintiennent la bipartition salariat/indépendance. On ne s'étendra donc pas ici sur un courant de pensée dans lequel s'inscrivent P. Durant, G. Lyon-Caen, A. Supiot et M. Freedland, notamment⁶³, visant à créer un droit de l'activité professionnelle et qui promeut non pas l'extension du droit du travail à tous mais la mise en place d'un noyau dur de droits sociaux applicable à tous les rapports de travail professionnel⁶⁴ quelle que soit leur qualification formelle. Dans cette opinion, tous les actifs sont soumis à un statut minimal unifié ; un degré de protection plus élevé, qui se développe par paliers, bénéficie à certaines catégories de travailleurs – et notamment aux travailleurs salariés – par le biais de régimes particuliers selon leurs spécificités.

A. Une extension minimaliste

15. Dans sa forme la plus modeste, la conciliation entre l'aspiration du travailleur de plateforme à la flexibilité du travail et à la liberté dans le travail d'un côté et son désir d'être protégé contre les conséquences financières de la maladie, du chômage et de la retraite de l'autre peut être réalisée par la combinaison suivante : les relations contractuelles unissant le travailleur à son ou ses commanditaire(s) sont régies par le droit économique et le droit commun des obligations et dans le même temps, ce travailleur bénéficie du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le Roi peut étendre le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 aux personnes « qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de louage de travail »⁶⁵. Une telle extension a notamment été opérée, sous certaines conditions, en faveur des transporteurs de choses, de personnes et des conducteurs de taxis⁶⁶. Le Roi pourrait compléter l'article 3 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 et étendre, en tout ou en partie, le bénéfice de la loi du 27 juin 1969 au travailleur de plateforme ; la personne juridique qui paie les prestations

⁶² L. GRATTON, « Ubérisation de l'économie et droit social », *Les conséquences juridiques de l'ubérisation de l'économie*, Paris, IRJS Editions, 2017, p. 113.

⁶³ P. DURAND, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Droit social*, 1952, pp. 435-437 ; G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, cité par Th. PASQUIER, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs "ubérisés" », *Rev. Dr. Trav.*, 2017, p. 95, note 91 ; A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2016, préf. 1999, p. LIII ; M. FREEDLAND, « Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité. Leçon au collège de France », *Dr. soc.*, 2016, pp. 289 et s. ; J. BARTHELEMY et G. CETTE, « Vers un droit de l'activité professionnelle », *Dr. soc.*, 2017, pp. 188-195.

⁶⁴ A. Supiot (*Au-delà de l'emploi*, *op. cit.*) va encore plus loin en préconisant l'octroi de droits fondamentaux aux personnes qui effectuent un travail non professionnel (mères au foyer, etc.).

⁶⁵ Art. 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

⁶⁶ Art. 3, 5^o à 5^oter, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

au travailleur serait assimilée à l'employeur pour l'application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

En France, sans aller aussi loin, le Code du travail impose aux plateformes numériques de prendre en charge la cotisation accidents du travail ainsi que la contribution à la formation professionnelle des actifs qu'elles emploient⁶⁷. Cette prise en charge ne représente pas, loin s'en faut, l'ensemble des charges du modèle salarial.

B. Une extension maximaliste

16. À l'opposé, certains prônent une révision du modèle social et, par voie de conséquence, de la définition du contrat de travail. Il s'agit d'inclure dans le champ du droit du travail l'ensemble du travail précaire ; la protection ne s'articulerait plus sur la subordination juridique à l'égard d'une personne mais sur un état de dépendance factuelle.

L'idée n'est pas neuve. La situation des travailleurs de plateforme rappelle la dépendance économique de la classe ouvrière à la fin du XIX^e siècle, laquelle avait justifié l'intervention du législateur. Celle-ci, on le sait, est insuffisante à caractériser le contrat de travail⁶⁸. Le critère retenu pour distinguer les bénéficiaires de la protection du droit social ne fait pas référence à la situation de faiblesse économique⁶⁹. Le législateur a décidé de protéger ceux qui doivent obéir. Le droit du travail étant né de la volonté de protéger des travailleurs économiquement faibles, certains auteurs préconisent d'étendre le droit du travail à tous les travailleurs dépendants, même s'ils sont juridiquement autonomes. Telle était déjà, en 1913, l'opinion de P. Cuche⁷⁰.

Dans une version plus contemporaine, la Recommandation n° 198 de l'Organisation internationale du travail permet de recourir à la dépendance, plutôt qu'à l'autorité, comme critère de l'existence d'une relation de travail⁷¹. Dans la foulée, un groupe de chercheurs français

⁶⁷ Art L 7342-2 et L 7342-3. Cons. Ch. FROUIN, « L'entreprise face au numérique : incidence de la loi Travail et de la loi pour une République numérique », *Gaz. Pal.*, 2017, n° 10, pp. 81 et s. ; I. DESBARATS, « Quel statut pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Droit social*, 2017, p. 971 et s.

⁶⁸ M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, t. 1, Liège, Faculté de Droit, 1982, pp. 189 et s. ; Chr. ENGELS, *Het ondergeschied verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, die Keure, 1989, pp. 203 et s.

⁶⁹ La loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui contient les dispositions relatives à la nature de la relation de travail, a renouvelé l'attachement du législateur au critère tiré de la subordination. Les quatre critères généraux de l'article 333 de la loi permettant au juge de (re)qualifier une relation de travail sont indicatifs de la subordination et non de la dépendance économique (Voy. W. VAN EECKHOUTTE et G. DE MAESENEIRE, « Arbeidsrelatieswet. Het bepalen van de rechtsaard van arbeidsrelaties », *NjW*, 2017, p. 100, n° 8 ; J. CLESSE, « La qualification juridique de la relation de travail », in J. CLESSE et F. KEFER (dir.), *Questions de droit social*, CUP, vol. 94, Liège, Anthemis, 2007, p. 237). La dépendance économique apparaît, en revanche, à travers les critères spécifiques à élaborer par le Roi conformément aux articles 334 et suivants ainsi que dans certains des critères sur lesquels repose la présomption de contrat de travail énoncée à l'article 337/2 pour quelques secteurs sensibles (Cons. W. VAN EECKHOUTTE et G. DE MAESENEIRE, « Arbeidsrelatieswet. Het bepalen van de rechtsaard van arbeidsrelaties », *op. cit.*, p. 112, n° 70 ; J. CLESSE, « La qualification juridique de la relation de travail », *op. cit.*, pp. 248-249, n° 30 ; 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, p. 89 et s. ; L. VAN DEN MEERSCHKE, « De arbeidsrelatieswet revisited », *J.T.T.*, 2012, p. 409 et s.).

⁷⁰ P. CUCHE, « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Rev. crit. Lég. Jur.*, 1913, pp. 412 et s.

⁷¹ Recommandation R198 sur la relation de travail, 2006, article 12. L'article 13 précise en outre que « Les Membres devraient envisager la possibilité de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre :

(a) le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne ; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise ; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne ; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur ; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail ; qu'il a une durée

emmené par E. Dockès a élaboré une proposition de code du travail où le salarié est défini, sans aucune référence à l'état de subordination, comme « une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui ». La dépendance est définie par ces chercheurs comme « la situation de faiblesse qui peut être constatée lorsque l'activité professionnelle d'une personne dépend des moyens ou de la volonté d'autrui »⁷². La proposition de code préconise l'extension du droit du travail aux « salariés autonomes », ainsi nommés parce qu'ils sont dépendants – et donc doivent être protégés par le Code du travail – sans être subordonnés ; il s'agit de travailleurs qui ne reçoivent pas de directives quant aux modalités d'exécution de leur tâche et sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps⁷³. Pour rendre le statut de salarié autonome compatible avec les modes d'organisation moderne du travail liés à l'évolution des technologies de la communication, des aménagements des règles sont recommandés principalement pour ce qui a trait à la durée du travail. Les travailleurs de plateforme sont expressément visés par le groupe de chercheurs comme relevant de cette catégorie particulière⁷⁴.

C. Un contrat de travail sur mesure

17. Sans aller jusqu'à étendre le droit du travail à l'ensemble des travailleurs dépendants, des voix s'élèvent en vue de la création d'un contrat de travail spécifique aux travailleurs de plateforme. Il s'agirait de remettre en mouvement le processus d'extension du salariat qui a caractérisé le XX^e siècle, spécialement les trente glorieuses⁷⁵, et a eu pour effet que représentants de commerce, gérants d'officine pharmaceutique, travailleurs intérimaires, travailleurs à domicile, etc., se sont vu reconnaître par la loi le statut de salariés, soit par le jeu d'une présomption soit par la technique de la qualification légale de contrat de travail.

La prise en compte de la dépendance économique comme fondement de l'application du droit social n'est pas totalement inconnue du droit belge. La loi sur la nature des relations de travail permet l'établissement de critères spécifiques afin de déterminer l'existence d'un lien de subordination juridique qui peuvent se fonder sur la dépendance économique du travailleur. Celle-ci est aussi prise en compte par certains des critères de la présomption concernant la nature des relations de travail. De même, le Roi a étendu l'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés à plusieurs catégories de personnes « qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de louage de travail »⁷⁶.

Le débat sur la création d'un contrat de travail propre aux travailleurs de plateforme a des liens de parenté avec celui qui a précédé la réglementation du travail intérimaire (1). Une intégration dans le salariat inspirée de ce schéma se heurte cependant à plusieurs écueils (2). Par ailleurs,

donnée et présente une certaine continuité ; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition ; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail ;

(b) le caractère périodique de la rémunération du travailleur ; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus ; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport, ou autres ; la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels ; le financement des déplacements professionnels du travailleur par la personne qui requiert le travail ; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur ».

⁷² E. DOCKES (dir.), *Proposition de Code du travail*, op. cit., pp. 5 et s., art. L. 11-3 et L. 11-5.

⁷³ E. DOCKES (dir.), *Proposition de Code du travail*, op. cit., pp. 7 et s., art. L. 11-7 à L. 11-9.

⁷⁴ E. DOCKES (dir.), *Proposition de Code du travail*, op. cit., p. 4 et pp. 207 et s., art. L. 44-3 et s. Comp., en ce qui concerne la notion de subordination au regard du droit européen, Lj. GROZDANOVSKI, « The Need to Rethink the Subordination Criterion in the context of Collaborative Work », in I. Pretelli (éd.), *Conflict of laws in the maze of digital platforms*, Zürich, Schulthess, 2019 ; pp. 248-269.

⁷⁵ M. JAMOLLE, *Le contrat de travail*, t. 1, op. cit., p. 190.

⁷⁶ Art. 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

aux yeux de certains, les coopératives, qui ont le vent en poupe, apparaissent comme la solution aux inconvénients du modèle des plateformes numériques ; cette opinion est sans doute exagérément optimiste, même si la forme coopérative peut offrir quelques avantages (3).

1. Des points de convergence avec le travail intérimaire

18. Le travail via plateforme numérique 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, ou que l'on compare les difficultés pour le droit de les saisir et les encadrer.

Né vers la fin des années 1920 aux États-Unis⁷⁷, le travail intérimaire a fait son apparition en Belgique dans les années 1950⁷⁸, 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 plateforme numérique : « 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 »⁷⁹.

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 travail⁸⁰. Le même principe est brandi aujourd'hui dans les discussions relatives au travail de plateforme⁸¹ ; en effet, à certains égards, les plateformes semblent vendre une force de travail et en tirer un profit par le biais de commissions.

Toutefois, si l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice posait question, il faisait peu de doute que certains éléments à rattacher à l'autorité patronale étaient exercés par l'entreprise utilisatrice. L'existence même d'un lien de

⁷⁷ 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*, Tielt, Randstad et Lannoo, 2005, p. 15 ; R. BELKACEM et C. KORNIG, « 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.*, Chambre, sess. 1975-1976, n° 627/11, p. 2.

⁷⁸ 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.*, Chambre, sess. 2012-2013, n°2740/001, p. 4 ; J. DENYS, « Un demi-siècle d'intérim en Belgique », *op. cit.*, p. 15.

⁷⁹ Avis n° 364 du 24 mai 1971 du Conseil national du travail, sur l'avant-projet du 12 octobre 1970 sur le travail intérimaire.

⁸⁰ 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.

⁸¹ J. PRASSL, *Human as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018.

subordination dans le cadre du travail intérimaire n'était dès lors pas aussi douteuse que dans le cadre du travail accompli par l'entremise d'une plateforme numérique.

19. Désormais, par la consécration d'une présomption de contrat de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur, tandis que certains éléments de la subordination sont le fait de l'utilisateur, le schéma du travail intérimaire offre une image d' « autorité patronale démembrée ». La loi reconnaît la dissociation entre la personne disposant du titre juridique d'employeur et celle exerçant effectivement l'autorité sur le travailleur ; l'utilisateur donne les ordres au salarié, supervise l'exécution de la tâche et veille au respect des dispositions applicables au lieu de travail (horaires, sécurité, etc.), c'est-à-dire celles qui rentrent dans sa sphère d'autorité. Les dispositions qui ne concernent pas les lieux de travail, comme celles sur le paiement de la rémunération, c'est-à-dire celles qui échappent à la sphère d'autorité de l'utilisateur, restent du ressort du partenaire au contrat de travail⁸².

Prolongeant la réflexion et partant du constat que les nouvelles formes d'emploi s'accommodent mal de la conception traditionnelle, « binaire », des relations de travail mettant en relation un travailleur et un employeur unique, J. Prassl a entrepris, par une approche fonctionnelle de la notion d'employeur, d'identifier la ou les partie(s) exerçant les fonctions afférentes à la qualité d'employeur, en envisageant les situations où de multiples entités exercent une forme de contrôle direct sur la relation de travail⁸³, comme, par exemple, dans le travail intérimaire. L'auteur a attribué à l'employeur cinq fonctions principales, à savoir (i) le déclenchement et la fin du contrat de travail, c'est-à-dire les pouvoirs de l'employeur sur l'existence de la relation, de la sélection du travailleur à la rupture ; (ii) la réception du travail et de ses fruits ; (iii) la fourniture des tâches et la rémunération ; (iv) la gestion du « marché interne » de l'entreprise, c'est-à-dire des facteurs de production ; (v) la gestion du « marché externe » de l'entreprise, c'est-à-dire le fait d'entreprendre une activité économique dans le but d'obtenir des profits, tout en étant aussi exposé aux pertes éventuelles⁸⁴.

Appliquée aux plateformes numériques, cette théorie – qui détache totalement la qualité d'employeur de la subordination – conduit à des résultats variables selon les plateformes, on ne s'en étonnera pas. Ainsi, pour les tenants de cette démarche, la plateforme *Uber* exerce toutes les fonctions d'employeur⁸⁵. En revanche, si l'on tente l'exercice pour une plateforme telle que *Listminut*, les différentes fonctions d'employeur (et, dès lors, l'application de la législation et

⁸² Cette dissociation se répercute aussi sur l'application des règles de la responsabilité civile du fait d'autrui et sur celles relatives à la responsabilité pénale.

⁸³ J. PRASSL, *The concept of the employer*, Oxford, Oxford University Press, 2015, pp. 158 et 165.

⁸⁴ J. PRASSL, *The concept of the employer*, op. cit., pp. 32 à 36, 157 et 158.

⁸⁵ J. PRASSL et M. RISAK, « Uber, Taskrabbit, and co. : platforms as employers ? Rethinking the legal analysis of crowdwork », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, 2017, n° 3, pp. 319 et s., spéc. pp. 638 et s.

(i) *Uber* maîtrise l'existence et la fin de la relation ; la marge de manœuvre des chauffeurs *Uber* est très restreinte. (ii) *Uber* reçoit effectivement les fruits du travail des chauffeurs : les paiements sont réceptionnés par elle ; de surcroît, le système conçu par la plateforme est tel qu'aucune interaction financière directe entre les solliciteurs et les chauffeurs n'est possible. (iii) *Uber* fournit le travail aux chauffeurs en leur donnant accès à son réseau de clients (les solliciteurs) ; les chauffeurs ne sont jamais payés directement par les solliciteurs mais reçoivent leur rémunération d'*Uber*. (iv) *Uber* exerce un contrôle serré sur la manière dont les transports sont réalisés (ex. : inspections occasionnelles, musique passée dans le véhicule, évaluation continue des chauffeurs par le système des étoiles, etc.) ; en résumé, elle combine et coordonne technologie et travail humain, contrôlant ainsi la manière dont les prestations se déroulent ; (v) *Uber* gère l'activité économique, jouit des profits en découlant et est exposée aux pertes éventuelles. Elle détermine la rémunération des chauffeurs et est maîtresse de son image de marque (elle fournit ses services sous une coupole commerciale unique).

de la réglementation du travail) sont éclatées et exercées par plusieurs entités (la plateforme, le solliciteur voire même le prestataire)⁸⁶.

Ceci rejoint les constats effectués à partir d'autres grilles d'analyse prenant en considération le lien de subordination⁸⁷.

2. De nécessaires adaptations

20. On peut concevoir une convention spécifique au travailleur de plateforme, inspirée du contrat de travail intérimaire, reposant sur une présomption irréfragable de contrat de travail et qui unirait le prestataire et la plateforme, astreinte au respect de toutes les obligations patronales ; d'un côté cette convention organiserait un cadre flexible pour les prestations et de l'autre elle assurerait au travailleur le respect de règles minimales en matière de salaire, de temps de travail, de vacances annuelles, de licenciement, de santé au travail⁸⁸, 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, une protection contre les accidents du travail.
21. L'intégration des travailleurs de plateforme dans le salariat, par la création d'un contrat de travail propre, nécessiterait cependant des adaptations du droit commun, ne fût-ce qu'en ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la durée du travail. Une clarification du temps inclus dans le temps de 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) – s'avérerait indispensable⁸⁹ : quel est le statut du temps d'attente entre deux courses

⁸⁶ (i) *Listminut* a la maîtrise de l'existence et de la fin de la relation. (ii) Les paiements transitent par elle et il n'y a pas d'interactions financières directes entre les prestataires et les solliciteurs. (iii) Le passage par *Listminut* est nécessaire pour la fourniture du travail aux prestataires. Quant à la rémunération, elle est versée par la plateforme mais les prestataires fixent notamment leur tarif horaire et les solliciteurs fixent le prix qu'ils sont prêts à payer. Ainsi, cette fonction peut être considérée comme étant partagée et non exercée par l'unique plateforme. (iv) L'exercice de la quatrième fonction est réparti entre la plateforme, le prestataire et le solliciteur. Concernant le contrôle des prestations, il est indiqué à l'article 13 des conditions générales des prestataires que *Listminut* n'intervient pas dans le contrôle de la qualité des annonces, de la qualité des utilisateurs et de l'exécution du travail (Conditions générales "Prestataires de Service", *ListMinut*, disponibles sur <https://listminut.be/fr/>). Cela étant, un système d'évaluation est mis en place par *Listminut* qui se réserve le droit de désactiver le prestataire s'il ne respecte par certains critères relatifs à l'évaluation (articles 9 et 12 des conditions générales). Par ailleurs, autre indicateur de contrôle des facteurs de production par *Listminut*, l'article 9 des conditions générales des prestataires de cette dernière interdit au prestataire d'autoriser autrui (directement ou indirectement) à utiliser son compte. (v) La cinquième et dernière fonction est, elle aussi, répartie entre les trois acteurs. Comme cela a été indiqué, la fixation du prix des services est établie par le prestataire et le solliciteur. Par ailleurs, nombreux sont les prestataires qui emploient leur propre matériel, ce qui constitue un investissement dans l'activité économique qu'ils tendent à accomplir par l'intermédiaire de la plateforme. De surcroît, étant donné que le solliciteur choisit lui-même le prestataire qu'il souhaite, ce dernier est susceptible de se créer une clientèle. Ainsi, l'activité économique, tant sur le plan des profits que des risques et pertes, est assumée partiellement par la plateforme, partiellement par le solliciteur et partiellement par le prestataire. Pour une analyse similaire au sujet de la plateforme *Taskrabbit*, cons. J. PRASSL et M. RISAK, « Uber, Taskrabbit, and co. : platforms as employers ? Rethinking the legal analysis of crowdwork », *op. cit.*, pp. 641-645.

⁸⁷ A. FABRE, « Plateformes numériques : gare au tropisme "travailliste" ! », *op. cit.*, p. 166 ; F. KÉFER et Q. CORDIER, « Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique », *op. cit.*, p. 63-74.

⁸⁸ Cons. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Réflexion sur l'avenir du travail : les services de main-d'œuvre en ligne ou l'externalisation ouverte* : conséquences pour la santé et la sécurité au travail, 2015 (disponible sur <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing/view>).

⁸⁹ S. D. HARRIS et A. B. KRUEGER, *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work: the "independent worker"*, Hamilton Project, 2015, p. 4 (disponible sur http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf).

pour un coursier *Deliveroo*⁹⁰ ? Comment ajuster la durée maximale de travail hebdomadaire d'un « turker » d'*Amazon Mechanical Turk* alors que sa semaine est constituée non d'une succession de journées de travail continu mais d'une multitude de micro-tâches de quelques minutes chacune, réalisées pour 50 à 100 sollicitants différents et entrecoupées de temps inactifs⁹¹ ?

22. En amont se pose inévitablement la difficile question des contours temporels du contrat de travail. Plusieurs hypothèses peuvent être envisagées.

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 ? Dans ce cas, un contrat de travail se nouerait avec des obligations corrélatives de travailler et fournir du travail ; le contrat serait conclu pour une durée indéterminée et le travailleur serait sous l'autorité de l'employeur (la plateforme) pendant les heures de travail qu'il s'agirait encore de déterminer. Cette conception du contrat contredit non seulement le modèle économique de la plateforme mais ne rencontre pas forcément non plus les prétentions des prestataires, dont les revendications concernent avant tout l'assurance d'un revenu décent et une couverture sociale élevée. La flexibilité dans l'organisation du temps et dans la conciliation des obligations familiales et professionnelles permise par le *crowdworking*, et concrétisée par la faculté du prestataire de se connecter quand il le souhaite, correspond assez bien aux aspirations de toute une fraction de la population active à qui l'obligation d'obéir et d'inscrire son activité professionnelle dans un cadre strict et hiérarchisé ne convient pas. Une telle orientation de la loi paraît peu plausible.

Faut-il, alors, considérer que l'inscription sur la plateforme fait naître une convention cadre — on peut imaginer un certain parallélisme avec le contrat cadre des *flexijobs*⁹² — permettant, ensuite, la conclusion de contrats de travail ? Ceux-ci couvriraient, soit les périodes au cours

⁹⁰ Dans le domaine du 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. Ces arrêtés étant conçus pour un autre type d'organisation du travail que celui de *Deliveroo*, leur application aux coursiers aurait pour effet de n'inclure dans le temps de travail qu'une partie minime du temps qu'ils consacrent à leur collaboration avec *Deliveroo* (not. 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 (CP 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). Leur validité pourrait être discutée au regard du droit européen (Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail). Pour une étude plus approfondie de l'application de la directive 2003/88/CE aux travailleurs de plateformes, cons. Lj. GROZDANOVSKI, « The Need to Rethink the Subordination Criterion in the context of Collaborative Work », *op. cit.*, pp. 256 et s., n° 31 et s.

⁹¹ A. FELSTINER, « Working the crowd : employment and labor law in the crowdsourcing industry », *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2011, vol. 32, n° 1, p. 179.

⁹² 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. notamment F. LAMBINET, « Flexi-job, flexi-salaire... : l'essentiel du "Plan Horeca" est en place », *B.S.J.*, 2016, n° 556, p. 4 ; J. DE WORTELAER, « Flexi-jobs in de horeca: het nieuwe manna van de menukaart », *Oriëntatie*, 2017, n° 10, pp. 15-26 ; Th. DRIESSE, « Le point sur le régime des "travailleurs flexi-jobs" », *Orientations*, 2018, n° 4, pp. 2-13).

desquelles le prestataire est connecté à la plateforme et susceptible d'accepter une prestation, soit chaque prestation commandée par celle-ci ou par l'entremise de celle-ci sans prendre en considération, alors, les périodes d'attentes.

Dans le premier de ces deux schémas – le contrat couvre toute la période de connexion – se pose une difficulté. Si la Cour de cassation considère que « 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 sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat »⁹³, quels effets juridiques faut-il réserver à la faculté dont disposent la plupart des prestataires de se déconnecter *ad nutum* de la plateforme ? Ici, ce n'est plus la faculté du prestataire de se connecter quand il le veut – et d'accepter ou refuser à son gré une prestation – qui est en cause mais la possibilité dont il dispose de se déconnecter dès qu'il le désire. Dans ce schéma, la loi devrait donc clarifier les conséquences de cette déconnexion : produit-elle un effet suspensif du contrat ou est-elle considérée comme un abandon de poste, etc.

Mais dans l'autre configuration – un contrat de travail est conclu chaque fois qu'une prestation est acceptée par le prestataire et pour une durée déterminée équivalente à la durée de cette prestation – les effets de l'intégration dans le salariat se réduiraient à fort peu de choses. Le temps d'attente du prestataire ne serait pas considéré comme du temps de travail. Nul doute que la plateforme n'offrirait aucune compensation de celui-ci. Par ailleurs, le législateur devrait sans doute écarter, entre autres, l'application de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 qui prohibe la succession de contrats à durée déterminée, sauf à considérer que cette succession est justifiée « par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes ». D'autres dispositions devraient vraisemblablement être adaptées tels l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui prévoit que chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures, ou encore celles qui encadrent le travail à temps partiel, etc.⁹⁴.

En d'autres termes, l'incorporation du travail de plateforme dans le salariat nécessite une réflexion en profondeur sur la délimitation du contrat de travail. Si le modèle du contrat élaboré s'avère trop contraignant tant pour les plateformes que pour les travailleurs eux-mêmes, il risque d'être contourné par les intéressés ; à l'opposé si seules les prestations effectives sont englobées dans le salariat, les efforts législatifs seraient fort peu fructueux dans le domaine de la protection sociale. Un cadre intermédiaire se heurte quant à lui à la nécessité de surmonter les questions liées à la faculté de déconnexion des travailleurs. Cette réflexion mérite d'être inscrite dans un cadre plus large, celui de la politique de protection des formes d'emplois intermittents, dont l'ubérisation est l'une des formes contemporaines⁹⁵.

3. Le salut dans la coopérative ?

23. Certains acteurs plaident pour le développement d'un « coopérativisme de plateforme », à savoir l'intégration de l'activité des plateformes numériques au sein de sociétés coopératives, de préférence agréées. Des initiatives en ce sens, tant en Belgique qu'à l'étranger, tendent à se développer⁹⁶. La volonté est ainsi de quitter le modèle d'une plateforme numérique organisée

⁹³ Cass., 18 octobre 2010, *Pas.*, 2010, p. 2662.

⁹⁴ Voy. notamment S. NERINCKX, « De "Uberisering" van de arbeidsmarkt: enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie », *op. cit.*, p. 49.

⁹⁵ V. DE STEFANO, « The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdswork, and Labor Protection in the "Gig-Economy" », *op. cit.*, pp. 482 et s.

⁹⁶ M. LAMBRECHT, « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2016, n° 26, pp. 14-16.

sous la forme d'une société capitaliste afin de mettre en place un régime dans lequel « la propriété de la plateforme serait détenue collectivement par l'ensemble de ses contributeurs »⁹⁷.

Dans la foulée, s'est répandue l'idée que la forme coopérative était un véhicule aisé pour permettre à chacun des prestataires d'exercer son activité en bénéficiant de la protection du droit du travail et d'un régime de sécurité sociale de salarié.

Il faut pourtant déromper ceux qui y voient une solution miracle. On n'aperçoit en effet pas pourquoi la forme sociétaire choisie pour accueillir l'activité de la plateforme numérique aurait une quelconque incidence sur l'existence, ou l'absence, d'un lien de subordination juridique entre la personne morale et les prestataires. Il ne va pas de soi que la liberté d'organisation du travail et du temps de travail ainsi que le contrôle hiérarchique seraient différents sous cette forme ; il faudrait pour cela que les parties envisagent une modification des modalités d'exécution des prestations. Par contre, le cumul, par les travailleurs, des qualités de prestataire et d'associé (et/ou d'administrateur) de la coopérative pourrait rendre plus difficile l'identification d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et celui-ci⁹⁸.

Néanmoins, même si la forme de la personne morale n'a pas, en soi, d'influence sur la nature de la relation de travail entre le prestataire et la plateforme, l'organisation de celle-ci au sein d'une société coopérative – dont les parts seraient détenues par les utilisateurs prestataires voire les utilisateurs sollicités également – confère à ses membres un certain contrôle sur leur outil de travail. Cette configuration présente un second avantage, celui d'éviter la censure du droit européen, ou national, de la concurrence. En effet, les accords portant, notamment, sur le prix des prestations ne constitueraient pas, dans ce scénario, des ententes entre entreprises mais des négociations entre associés au sein d'une seule entreprise.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 15.

⁹⁸ Sur cette question, voy. notamment P. DENIS, *Droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 29 et s. ; P. VAN OMMESELAGHE et X. DIEUX, « Examen de jurisprudence (1979 à 1990). Les sociétés commerciales (suite) », *R.C.J.B.*, 1993, p. 749 et s. ; J. CLESSE, « Le statut social du dirigeant d'entreprise », in *Dirigeant d'entreprise : Un statut complexe aux multiples visages*, Bruxelles, Bruylant, 2000, p. 155 et s. ; F. KEFER, « Les salariés impliqués dans les organes de direction d'une société commerciale », *J.T.T.*, 2009, p. 434 et s. ; L. DEAR, « Le statut social du dirigeant d'entreprise », *J.T.T.*, 2013, p. 373 et s.

III. Un statut d'indépendant sur mesure ?

24. Une autre voie pour offrir une protection aux travailleurs de la *gig economy* pourrait être la création d'une protection détachée du critère de la subordination.

L'adoption de règles uniformes pour tous les travailleurs indépendants, et *a fortiori* une harmonisation des statuts de salarié et d'indépendant, est sans aucun doute peu probable en raison de l'hétérogénéité des régimes juridiques des activités indépendantes, liée notamment à la diversité des types de contrats conclus, nommés ou non (mandat, entreprise, agence commerciale, management, courtage, prestation de services, etc.) et des règles relatives à l'accès à la profession ou encore à la déontologie propre à certaines professions.

Plusieurs auteurs ont néanmoins œuvré à la mise en évidence d'une sorte de droit commun du travail indépendant socialement protégé⁹⁹. Tout d'abord, certaines normes bénéficient tant aux salariés qu'aux indépendants. Ainsi, le champ d'application personnel de la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association et des lois du 10 mai 2007 destinées à lutter contre les discriminations n'est pas limité aux seuls travailleurs salariés mais s'étend également aux travailleurs indépendants¹⁰⁰. De même, l'assurance soins de santé et les allocations familiales bénéficient aux travailleurs salariés comme aux travailleurs indépendants¹⁰¹. Les travailleurs indépendants disposent en outre d'une assurance indemnités en cas d'incapacité de travail et de maternité¹⁰², d'un « droit passerelle » en cas de faillite, notamment, consistant en l'octroi d'une prestation financière pendant douze mois et le maintien pendant quatre trimestres des droits en matière d'assurance soins de santé et indemnités¹⁰³, d'une allocation d'aidant proche octroyée pendant un maximum de douze mois en cas de maladie grave d'un proche ou de soins palliatifs à lui apporter, ou de soins donnés à un enfant handicapé¹⁰⁴, ou encore d'une pension de retraite et de survie¹⁰⁵. On peut aussi mentionner les dispositions relatives aux heures de fermeture obligatoires et au repos hebdomadaire contenues dans la loi du 10 novembre 2006 relative aux heures d'ouverture dans le commerce, l'artisanat et les services, dispositions qui ont pour objectif « de maintenir un équilibre entre la vie privée des commerçants indépendants et l'intérêt des consommateurs »¹⁰⁶. Enfin, le travailleur indépendant peut protéger sa résidence

⁹⁹ J. CLESSE, « À propos du travail indépendant ... », in M. WESTRADE et S. GILSON (dirs.), *Le statut social des travailleurs indépendants*, Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2013, p. 15 ; W. VAN EECKHOUTTE, « Vers une harmonisation du droit du travail pour les travailleurs indépendants ? », in S. GILSON et P. VANHAVERBEKE (dir.), *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Jeune barreau de Mons, Limal, Anthemis, 2015, p. 607 et s.

¹⁰⁰ Art. 4, 1°, et art. 5, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ; art. 5, 1°, et art. 6, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ; art. 4, 1°, et art. 5, § 2, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

¹⁰¹ Art. 32, 1°bis, et 2°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et art. 1/1 de la loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales.

¹⁰² Arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants.

¹⁰³ Loi du 22 décembre 2016 instaurant un droit passerelle en faveur des travailleurs indépendants.

¹⁰⁴ Arrêté royal du 22 septembre 2015 accordant une allocation en faveur du travailleur indépendant qui interrompt temporairement son activité professionnelle pour donner des soins à une personne.

¹⁰⁵ Arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants.

¹⁰⁶ Projet de loi relatif aux heures d'ouverture dans le commerce, l'artisanat et les services, Exposé des motifs, *Doc. Ch.*, 2005-2006, n° 2486/1, p. 4. Voy. notamment, sur cette question, J. CLESSE, « À propos du travail indépendant ... », *op. cit.*, p. 15 ; W. VAN EECKHOUTTE, « Vers une harmonisation du droit du travail pour les travailleurs indépendants ? », in S. GILSON et P. VANHAVERBEKE (dirs.), *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Jeune barreau de Mons, Limal, Anthemis, 2015, p. 607.

principale en déclarant, par devant notaire, « insaisissables les droits réels, autres que le droit d'usage et d'habitation, qu'il détient sur l'immeuble où est établie sa résidence principale »¹⁰⁷.

Ce droit commun pourrait être davantage développé. Considérant que, dans un avenir plus ou moins proche, la pluriactivité sera une réalité pour beaucoup de travailleurs et que chacun sera obligé de gérer son portefeuille d'emploi, W. van Eeckhoutte a proposé un tronc commun de la rupture d'une relation de travail, qu'elle soit salariée ou indépendante : respect d'un préavis d'une durée raisonnable, motivation de la rupture unilatérale, traitement égal au regard du droit de la sécurité sociale¹⁰⁸.

- 25.** La sécurisation de l'activité économique de plusieurs catégories de travailleurs indépendants est en outre assurée par des dispositions particulières, dont la dépendance économique constitue le fondement. Ainsi en est-il du bail à ferme et du bail commercial, mais aussi des dispositions propres aux médecins hospitaliers, aux concessionnaires exclusifs de vente et aux agents autonomes.

La loi coordonnée le 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins contient des dispositions protégeant les médecins hospitaliers, quel que soit leur statut, spécialement contre la décision du gestionnaire de l'hôpital de mettre fin unilatéralement à la relation de travail¹⁰⁹. L'un des éléments-clés de cette protection consiste dans la présence, au sein de chaque institution hospitalière, d'un conseil médical, dont les membres sont élus par les médecins hospitaliers et qui représente ceux-ci auprès du gestionnaire. L'avis du conseil médical est requis pour de nombreuses décisions¹¹⁰ et un avis négatif peut parfois bloquer le processus décisionnel, ce qui débouche sur une procédure de conciliation¹¹¹. Enfin, la loi encadre la « révocation pour motif grave » du médecin hospitalier, de manière similaire à ce que prescrit la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹¹².

Le livre X du Code de droit économique dispose qu'il ne peut être mis fin au contrat de concession de vente conclu pour une durée indéterminée que moyennant un préavis raisonnable ou une juste indemnité, sauf dans l'hypothèse du manquement grave du concessionnaire¹¹³. Le concessionnaire peut également prétendre au paiement d'une indemnité complémentaire équitable en cas de résiliation du contrat par le concédant sans motif grave ou par le concessionnaire pour motif grave. Le montant de cette indemnité est déterminé en tenant compte de l'apport de clientèle qui reste acquise au concédant, des frais exposés par le concessionnaire et des éventuelles indemnités payées par le concessionnaire en raison du licenciement de son personnel suite à la résiliation du contrat de concession¹¹⁴. Enfin, suivant

¹⁰⁷ Art. 72 et s. de la loi du 25 avril 2007 portant des dispositions diverses (IV).

¹⁰⁸ W. VAN EECKHOUTTE, « Vers une harmonisation du droit du travail pour les travailleurs indépendants ? », *op. cit.*, p. 618.

¹⁰⁹ Voy. J. CLESSE, « À propos du travail indépendant ... », *op. cit.*, p. 14.

¹¹⁰ Art. 137 de la loi coordonnée le 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins.

¹¹¹ Art. 139 et s. de la loi coordonnée le 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins.

¹¹² Art. 137, al. 3 et s., de la loi coordonnée le 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins. Voy. M.-L. WANTIEZ, « La révocation du médecin hospitalier », in P. GOSSERIES et M. MORSA (dirs.), *Le droit du travail au XXI^e siècle. Liber Amicorum Claude Wantiez*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 333-350.

¹¹³ Art. X.36 du Code de droit économique.

¹¹⁴ Art. X.37 du Code de droit économique.

l'article X.38 du Code de droit économique, les concessions exclusives à durée déterminée qui sont prolongées au-delà du deuxième renouvellement sont réputées à durée indéterminée¹¹⁵.

Des dispositions analogues concernant les modalités de rupture sont inscrites dans le titre 1^{er} du livre X du Code de droit économique consacré aux contrats d'agence commerciale.

26. Le législateur pourrait-il aisément s'inspirer de ces régimes spécifiques afin d'élaborer une protection sur mesure au bénéfice des travailleurs de plateforme ?

Une nouvelle fois, on ne peut négliger la grande diversité des services qui sont offerts par les plateformes (ou par leur intermédiaire) — transport de personnes, livraison de colis ou de repas, cours de langues, repassage, jardinage, etc. — ; cette diversité rejaillit nécessairement sur les types de contrats qui se concluent par leur entremise — contrat de transport, d'entreprise, de mandat, *sui generis*, etc.

Or les réglementations précédemment évoquées sont adoptées par secteur d'activité ou par catégorie de convention. Une intervention législative qui embrasse l'ensemble du phénomène du travail de plateforme et pas seulement certaines de ses occurrences tels le transport de choses ou la traduction en ligne, doit donc se concentrer sur les points communs aux activités de plateforme, ce qui risque de conduire à une protection assez modeste.

En ce sens, on relève que la France a mis en place un cadre légal minimal afin de protéger les prestataires actifs sur les plateformes numériques. Cette réglementation cadre est reprise dans le Code du travail. Elle vise uniquement les prestations accomplies par des travailleurs indépendants qui sont mis en relation par des plateformes électroniques définies comme des « entreprises [...] qui mettent en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente de bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service »¹¹⁶. Comme on l'a vu, les dispositions du Code du travail prévoient essentiellement la prise en charge, par la plateforme, des frais afférents à la conclusion d'une assurance accident du travail et au suivi d'une formation professionnelle continue¹¹⁷. Les travailleurs de plateforme sont également protégés en cas de refus concerté de fournir leurs services ; leur droit à la constitution d'un syndicat et à la défense collective de leurs intérêts est garanti¹¹⁸. Ces mesures s'appliquent lorsque « la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix »¹¹⁹.

L'intervention du législateur français a fait l'objet de commentaires peu flatteurs dans la doctrine française, en raison du faible niveau de protection qu'elle procure. La transversalité de celle-ci nous semble toutefois constituer un obstacle majeur à une réglementation plus ambitieuse.

En Belgique, le développement de l'économie collaborative a également été pris en compte par le législateur, sans toutefois adopter la même dynamique que nos voisins français. La logique est plutôt de considérer que, si les revenus issus de l'économie des plateformes n'excèdent pas

¹¹⁵ Proposition de loi sur les concessions de vente exclusive, Développements, *Doc. Sén.*, 1959-1960, n° 172, p. 2. Projet de loi relatif à la résiliation unilatérale des concessions de vente exclusive à durée indéterminée, Rapport fait au nom de la Commission des classes moyennes, *Doc. Ch.*, 1959-1960, n° 593/2.

¹¹⁶ Art. 242bis du Code général des impôts (France).

¹¹⁷ *Supra*, n° 15. Le bénéfice des articles L. 7342-2 et L. 7342-3 est réservé à certains travailleurs de plateformes par l'article D. 7342-1 (partie décrétable du Code du travail) ; cons. K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *Rev. Dr. trav.*, 2018, p. 318.

¹¹⁸ Art. L. 7342-5 et 7342-6 du Code du travail.

¹¹⁹ Art. L. 7342-1 du Code du travail.

un certain seuil et sont perçus par l'entremise d'une plateforme agréée, l'activité qui a produit ce revenu n'est pas une activité professionnelle. Ainsi, le Code de l'impôt sur les revenus, tel que modifié par la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, prévoit que certains revenus, notamment ceux issus de l'économie collaborative, ne sont pas qualifiés de revenus professionnels mais de revenus divers pourvu qu'ils demeurent modestes¹²⁰ ; ils sont en outre exonérés d'impôt pour autant qu'ils ne dépassent pas un certain montant¹²¹. Par symétrie, l'article 5ter de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants exclut, dans cette même mesure, l'assujettissement des bénéficiaires de ces revenus à la sécurité sociale des travailleurs indépendants. 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.

Depuis lors, deux propositions de loi, qu'il s'agit de lire conjointement¹²², ont été déposées à la Chambre en vue d'encadrer et garantir protection et rémunération aux travailleurs de l'économie de plateformes agréées¹²³. Eu égard à leur contenu, ces propositions peuvent être rapprochées des dispositions insérées, en France, dans le Code du travail et qui viennent d'être évoquées.

Ainsi, la première proposition de loi prévoit une immunité de responsabilité civile relative pour les prestataires de l'économie des plateformes, calquée sur l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, accompagnée d'une responsabilité civile de la plateforme pour les dommages causés aux tiers par les prestataires ; le texte ne précise cependant pas ce qu'il y a lieu d'entendre par 'tiers'. Elle prévoit également l'obligation de souscrire une assurance couvrant à tout le moins la responsabilité extracontractuelle ainsi qu'une assurance couvrant « les lésions corporelles et l'incapacité de travail causées aux travailleurs à l'occasion ou en raison de l'exécution des activités sur la plate-forme ou sur le chemin depuis et vers ces activités et pour des maladies contractées à la suite des prestations »¹²⁴. Enfin, il est prévu que les plateformes qui font bénéficier de leurs services un nombre de prestataires déterminé par le Roi doivent impérativement être agréées conformément à l'article 90, alinéa 2, du Code des impôts sur les revenus.

¹²⁰ L'article 37bis CIR92 prévoit que les revenus issus de l'économie collaborative qui répondent aux conditions de l'article 90, al. 1^{er}, 1^obis, du même Code sont considérés comme des revenus divers pour autant que le montant brut de ces revenus ainsi que de ceux issus des services entre citoyens et du travail associatif n'excède pas 3.830 EUR. Dans le cas contraire, ces revenus sont, sauf preuve contraire, considérés comme des revenus professionnels.

¹²¹ En vertu de l'article 90/1 CIR92 ces revenus, pour autant qu'ils soient bien considérés comme des revenus divers en application de l'article 37bis du même Code, sont exonérés d'impôt « lorsque le montant brut total des revenus [...] n'excède pas [...] le montant de 3.830 EUR », soit 6.130 EUR pour l'exercice d'imposition 2019 (voy. « Travail associatif, services occasionnels et économie collaborative : la loi », *Fiscologue*, 2018, n° 1574, p. 4). Il en résulte que lorsque le montant brut total de ces revenus excède 3.830 EUR (à indexer) mais que le contribuable apporte la preuve que ces revenus ne doivent pas être considérés comme des revenus professionnels conformément à l'article 37bis précité, ces revenus sont imposés au taux fixe de 33% en application de l'article 171, 1^o, a), CIR92 sauf si l'imposition globale est plus favorable (voy. « Exonération de 6.000 EUR : à panacher sur trois sources de revenus », *Fiscologue*, 2017, n° 1541, p. 1).

¹²² Les dispositions étaient initialement regroupées au sein d'une seule proposition de loi mais ont été, par la suite, scindées en deux propositions. La première expurgée de la composante rémunération minimale demeure discutée au sein de la Commission de l'économie. La seconde, uniquement relative à la rémunération minimale sera discutée au sein de la Commission des affaires sociales de la Chambre.

¹²³ Proposition de loi visant à encadrer et garantir protection et rémunération aux travailleurs de l'économie de plates-formes, *Doc. Ch.*, 2017-2018, n° 2912/1 et Proposition de loi visant à garantir une rémunération minimale aux travailleurs de l'économie de plates-formes agréées, *Doc. Ch.*, 2017-2018, n° 3116/1.

¹²⁴ Art. 3, § 2, de la proposition de loi n° 2912/1.

La seconde proposition de loi entend déterminer la rémunération horaire minimale des prestataires, soit quatorze euros brut, par heure, mais renvoie au Roi la difficile tâche de délimitation du temps de travail de ces derniers¹²⁵.

Conclusion

27. L'un des enjeux du droit social est d'assurer la sécurité des travailleurs, à la fois physique et économique : il s'agit de protéger le travailleur d'une part contre les dangers que ses conditions de travail ou des journées trop longues représentent pour sa santé ou sa vie, d'autre part contre les risques de perdre tout ou partie de son revenu indispensable pour vivre et faire vivre sa famille, par suite de circonstances diverses (retenues sur salaire opérées par l'employeur, perte de son emploi, accident du travail, notamment).

Notre droit du travail, adossé au modèle de l'entreprise fordiste, est secoué par la révolution numérique qui déstabilise la notion de salariat. Les éléments essentiels caractérisant le contrat de travail sont mis en question. C'est avant tout la subordination qui est touchée. Quel est le statut des travailleurs de plateforme ? Sont-ils salariés ou indépendants ? Qu'on l'appelle troisième¹²⁶ ou quatrième¹²⁷ révolution industrielle, cette révolution numérique perturbe les rapports économiques, les institutions et l'organisation sociale¹²⁸. Les effets déstabilisateurs sur les relations de travail sont assurément importants. 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 »¹²⁹ 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 »)¹³⁰.

Cette déstabilisation suscite un besoin de protection des travailleurs de plateforme. Ceux-ci commencent à s'organiser pour assurer la défense de leurs intérêts. Un début de réaction s'observe dans l'enceinte du Parlement. Plusieurs facteurs rendent la démarche complexe, notamment le rôle, plus ou moins opaque, de la plateforme dans le schéma contractuel, la

¹²⁵ Art. 2 de la proposition de loi n° 3116/1.

¹²⁶ J. RIFKIN, *La troisième révolution industrielle*, Paris, Les liens qui Libèrent, 2012 ; Cl. ROCHET et M. VOLLE, *L'intelligence iconomique : les nouveaux modèles d'affaires de la 3e 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 de celle de l'imprimerie (M. SERRES, « 5 Questions », *Le 15è jour du mois*, octobre 2017, p. 13).

¹²⁷ K. SCHWAB, *La quatrième révolution industrielle*, Dunod, 2017. La différence entre la troisième et la quatrième consiste dans ce que 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 (<https://www.weforum.org/fr/agenda/2017/10/la-quatrieme-revolution-industrielle-ce-qu-elle-implique-et-comment-y-faire-face/>).

¹²⁸ Voy. le dossier « RH & Cloud : décréter l'état d'urgence ? », *Peoplesphere*, n° 208, novembre 2016.

¹²⁹ V. DE STEFANO, « The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy" », *op. cit.*

¹³⁰ Y. KRAVARITOU, « Les nouvelles formes d'embauche et la précarité de l'emploi », *R.I.D.C.*, vol. 42, n° 1, 1990, pp. 129 et s. Voy. aussi M. JAMOULLE, « Les transformations du droit belge du travail depuis 1975 », *Contradictions*, 1996, pp. 118-121.

diversité des services offerts ainsi que l'adéquation du modèle économique avec l'aspiration d'une fraction de la population à la souplesse et à la liberté dans l'organisation du travail.

La sécurisation de l'activité des travailleurs de la *gig economy* peut se réaliser soit par le droit du travail, soit en dehors du droit du travail. La création d'un troisième statut présente plus d'inconvénients que d'avantages, si l'on suit l'expérience des pays qui l'ont mise en place. Reste à choisir entre, d'un côté, une extension, plus ou moins accentuée, du champ d'application de tout ou partie de la protection du droit social et, de l'autre, l'adoption d'un cadre légal impératif du travail de plateforme qui soit compatible avec le statut d'indépendant. À moins que, dans le cadre d'une réflexion plus globale, ce soit tout le modèle social qui soit remis en question ; plusieurs voies sont possibles : une redéfinition des contours du contrat de travail, laquelle engloberait tous les travailleurs dépendants, une unification plus poussée du statut des indépendants et des salariés, ce qui rapprocherait le droit belge du modèle du droit de l'activité professionnelle prôné par certains¹³¹ ou, encore, une combinaison des deux.

Assurément, il y a, pour répondre aux défis lancés par la transition numérique aux conditions de travail et à l'organisation du travail, de la place pour un projet politique ambitieux.

¹³¹ Voy. *supra*, n° 14.