

Rapport 2023/04

Loi sur la nature des relations de travail

Evaluation faite à la demande du ministre des Indépendants,
David CLARINVAL

Résumé.....	3
Introduction.....	4
1 Loi sur la nature des relations de travail (LRT).....	5
2 La doctrine	6
3 La loi sur la nature des relations de travail en pratique : l'application par les tribunaux et la Commission de règlement de la relation de travail (CRT).....	7
3.1 Evaluation de la nature des relations de travail : subordination juridique v.s. subordination économique.....	7
3.2 Les critères généraux.....	8
3.3 Les critères spécifiques dans le cadre des présomptions légales	8
3.4 Critères neutres.....	10
3.5 Phénomènes particuliers	10
4 La Commission de règlement de la relation de travail	11
4.1 Composition de la Commission.....	12
4.2 Fonctionnement de la CRT.....	12
4.3 Simplification administrative	14
4.4 Quelques données chiffrées	14
4.5 Remarques et recommandations de la CRT	16
5 Contrôle de la qualification de la relation de travail : le rôle de la direction ECL de l'INASTI.....	20
5.1 Approche par le service ECL	20
5.2 Collaboration entre l'INASTI et l'ONSS.....	22
5.3 Application pratique de la loi sur la nature des relations de travail.....	23
6 La qualification de la relation de travail au niveau international	24
7 Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme.....	26
7.1 Présomption réfragable de travail salarié.....	27
7.2 La situation spécifique des activités occasionnelles exercées par l'intermédiaire d'une plateforme.....	28
7.3 Loi sur l'économie collaborative versus Loi sur les relations de travail.....	29
8 Points de vue du CGG	30
8.1 La loi sur les relations de travail comme instrument de qualification	30
8.2 La Commission de règlement de la relation de travail	31
8.3 Examen de la qualification de la relation de travail et décision de requalification..	33
8.4 Travail de plateformes.....	34
Bibliographie	37
Annexe I.....	38
Annexe II.....	38

Résumé

À la demande du ministre des Indépendants, le CGG a réalisé une évaluation de la loi sur la nature des relations de travail ces deux dernières années. Pour ce faire, le Comité est parti d'un rapport d'évaluation qu'il avait rendu en 2016 à propos de cette même loi.

Dans ce rapport, le CGG trouvait que la LRT était un outil précieux pour qualifier la relation de travail et pour l'apprécier. Le cadre d'appréciation formel repris dans la loi offre une sécurité juridique et donne en même temps la latitude nécessaire pour une appréciation qui tient compte de la spécificité de chaque situation de travail concrète. De plus, la loi respecte le principe de l'autonomie de la volonté et les statuts de travailleur salarié et de travailleur indépendant sont mis sur un pied d'égalité.

Dans le présent rapport d'évaluation, le CGG confirme les points de vue susmentionnés et estime qu'il n'est toujours pas nécessaire d'adapter les grands principes de la LRT. Il tient ici également compte du constat qu'en pratique, l'application de la LRT ne semble pas poser de problèmes fondamentaux. Il ressort en effet de l'expérience sur le terrain que :

- les critères généraux sont suffisamment clairs et permettent une bonne vérification de la subordination juridique ;
- les critères spécifiques pour les secteurs à risque complètent adéquatement les critères généraux ;
- il n'y a aucune raison de remettre en question la volonté des parties en tant qu'élément dans l'appréciation de la relation de travail.

Dans le présent rapport d'évaluation, le CGG rappelle également s'opposer à une présomption légale de contrat de travail pour le travail de plateforme telle qu'elle a été introduite par la loi du 3 octobre 2023.

Premièrement, le CGG estime que la LRT suffisait, même avant l'ajout de cette présomption, comme outil pour la qualification des relations de travail exécutées avec l'intermédiaire d'une plateforme numérique. Deuxièmement, le CGG s'opposait aussi à la présomption telle qu'elle a été introduite pour des considérations de principe et de nature technique et législative. Pour finir, le CGG déplore que des initiatives pour introduire un nouveau cadre de protection pour le travail de plateformes aient été prises :

- avant que les initiatives européennes autour de la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes (et un meilleure protection des travailleurs de plateformes) soient complètement finalisées.
- sans avoir une bonne compréhension des difficultés précises qui se posent lors de l'évaluation, ni sur les situations et la nature des plateformes numériques où ces problèmes se posent.

Le Comité considère ainsi, par exemple, que dans notre pays, la qualification de la relation de travail n'entraîne pas de risque de sous-protection dans la sécurité sociale : les personnes qui exercent une activité professionnelle par le biais d'une plateforme le feront i) en qualité d'indépendant ou de salarié et ii) bénéficieront des droits sociaux associés. La Belgique dispose déjà d'un vaste système de protection sociale, aussi pour les travailleurs indépendants.

Les problèmes rencontrés aujourd'hui dans notre pays avec la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes ne sont donc pas tant dus au phénomène en tant que tel, mais plutôt à l'utilisation (trop large) de la loi sur l'économie collaborative et/ou à son application (correcte).

Introduction

Tout comme le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil supérieur des Indépendants et des PME (CSIPME), le Comité général de gestion (CGG) a été prié, en avril 2021, de réaliser une évaluation de la loi régissant la relation de travail¹.

La demande d'avis est formulée exactement 6 ans après une précédente demande d'évaluation de la loi en question. En 2015, les ministres fédéraux de l'époque Borsus² et Peeters³ et le secrétaire d'État Tommelein⁴ ont, en effet, demandé aux trois organes consultatifs de porter un regard critique sur l'efficacité de la loi et d'indiquer, à la lumière de ce qui précède, les initiatives à prendre afin de l'optimiser.

En 2015, le CGG a réalisé une évaluation approfondie de la loi. Sur la base de l'analyse des sources primaires et secondaires et compte tenu du double objectif que sert la loi⁵, le Comité a essayé, à l'époque, d'évaluer la loi sur la relation de travail selon ses mérites et de répertorier ses manquements éventuels. Le rapport du CGG 2016/01⁶ constitue la conclusion écrite de ces travaux.

La mission de consultation actuelle du CGG consiste à actualiser et/ou compléter le rapport de 2016. Dans sa demande d'avis, le ministre CLARINVAL fait référence à l'expérience supplémentaire acquise depuis lors au niveau de l'application concrète de la loi, mais également aux défis que représente l'émergence de nouvelles formes de travail (notamment en relation avec l'utilisation de plateformes numériques) quand il s'agit de qualifier les relations de travail.

Pour cette évaluation, le CGG a procédé de la même manière qu'en 2015, c'est-à-dire une consultation i) de la doctrine et de la jurisprudence, ii) des présidents de la Commission administrative concernant leurs expériences au niveau de l'application pratique de la loi et le fonctionnement de la Commission et iii) du service Concurrence loyale de l'INASTI concernant les expériences au niveau de l'application de la loi dans la détection et le contrôle des faux indépendants.

Le présent document rassemble les constatations qui découlent des travaux susmentionnés. Il doit toutefois être lu conjointement avec le rapport du CGG de 2016. Le Comité a pu constater que bon nombre de constatations établies dans ce rapport sont toujours valables actuellement. Il en est de même pour les recommandations. Dès lors, le Comité a choisi de mettre principalement l'accent, dans ce rapport, sur les éléments qu'il souhaite encore développer ou qui ne sont plus d'application. Pour le reste, on renverra, dans ce document, au rapport de 2016.

¹ Le CGG et le CSIPME ont reçu leur demande d'avis du ministre CLARINVAL, qui a, entre autres, les Classes moyennes, les Indépendants et les PME dans ses attributions. Le CNT a reçu sa demande d'avis du ministre DERMAGNE, qui a le Travail et l'Économie dans ses attributions.

² Ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs.

³ Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, et de l'Intégration sociale.

⁴ Secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, à la Protection de la vie privée et à la Mer du Nord.

⁵ Fournir une sécurité juridique et faire office d'instrument dans la lutte contre le phénomène des faux indépendants et des faux salariés.

⁶ Rapport CGG 2016/01 'Loi sur la nature des relations de travail' du 28 janvier 2016.

En ce qui concerne le rôle et le fonctionnement de la Commission de règlement de la relation de travail et la qualification des relations de travail en cas de travail de plateforme, ce document doit, par ailleurs, être lu en parallèle, respectivement, d'un non-paper⁷ et des avis 2022/01 et 2022/07⁸ du CGG, dans lesquels ces sujets ont déjà été traités de manière approfondie.

1 Loi sur la nature des relations de travail (LRT)

La LRT est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et servait une double finalité. La loi devait *d'abord* veiller à plus de sécurité juridique en ce qui concerne l'appréciation de la nature des relations de travail, via i) l'introduction d'un ensemble de règles de qualification formelles et ii) l'instauration d'une Commission de ruling social. *Deuxièmement*, la LRT était considérée comme un instrument dans la lutte contre les phénomènes de faux indépendants et de faux salariés. La problématique des faux indépendants était en effet considérée en partie comme une conséquence de l'insécurité juridique existante sur le plan de la qualification des relations de travail. Accroître la sécurité juridique en la matière⁹ permettrait par la même occasion d'endiguer le problème des faux indépendants.

Avant 2007, la qualification juridique de la relation de travail était entièrement régie par la jurisprudence. Dès le début des années 2000, les arrêts dits de qualification rendus par la Cour de cassation servaient de fil conducteur à cet égard.¹⁰ Ainsi, pour l'appréciation de la relation de travail, i) une analyse purement juridique de la notion de subordination était mise en avant et ii) l'importance de la qualification donnée par les parties à leur collaboration était soulignée.

Bien que la loi sur les relations de travail ne soit pas une traduction légistique de la jurisprudence de qualification, la loi doit être considérée comme l'ancrage légal des arrêts concernés. Avec la loi sur les relations de travail, le législateur a en effet introduit un cadre formel d'appréciation en 2006. Ce cadre :

- est venu se greffer sur le principe de l'autonomie de la volonté des parties, et
- se compose d'une série de critères formels pour apprécier la nature de la relation de travail (et plus particulièrement l'élément d'autorité).

Les critères repris dans la loi sont de trois types :

- généraux : ces critères sont applicables à toute relation de travail. Il s'agit de la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, de la liberté d'organiser son temps de travail, de la liberté d'organisation du travail et de la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.
- spécifiques : ces critères sont d'ordre juridique ou socio-économique et propres à un secteur (par exemple, le secteur de la santé) ou à une profession (par exemple, les médecins), voire à une sous-catégorie de profession (par exemple, les gastro-entérologues). Ils sont fixés par arrêté royal et doivent être utilisés en complément des critères généraux¹¹.
- neutres : il s'agit d'éléments juridiques purement formels. Ils ne sont en soi pas déterminants, mais peuvent constituer un indice de la volonté des parties.

⁷ Rôle et fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, non-paper 2 juin 2022.

⁸ Avis du CGG 2022/01 'Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme' du 26 janvier 2022 et avis CGG 2022/07 'Protection des travailleurs de plateformes'.

⁹ Par le biais d'un corpus de règles écrites.

¹⁰ Qui constituaient une rupture avec la méthode des indices utilisée jusqu'à présent.

¹¹ Jusqu'à présent, aucun critère spécifique n'a été fixé.

La distinction créée par le législateur entre critères généraux et neutres d'appréciation, d'une part, et critères spécifiques à un secteur¹², d'autre part, a fait qu'avec la loi sur les relations de travail, un cadre d'appréciation avec une portée générale était créé, tout en laissant place à une certaine souplesse lors de l'appréciation concrète des relations de travail.

En 2012, le but initial de la loi sur les relations de travail a quelque peu été réorienté lorsqu'une présomption réfragable a été instaurée pour certains secteurs. Si plus de la moitié d'une série de critères préétablis sont remplis, on présume que l'activité est exercée en qualité de travailleur salarié. Si plus de la moitié des critères ne sont pas remplis, on présume que l'activité est exercée en qualité de travailleur indépendant¹³. Plus récemment, une présomption réfragable de travail sous contrat de travail a été introduite dans la LRT pour les activités exercées par l'intermédiaire d'un certain type de plateformes. Le Comité revient plus en détails sur ce point dans la partie 7 de ce rapport.

Il y a obligation de procéder à la requalification de la relation de travail lorsqu'il apparaît que l'exercice de l'activité ne correspond pas à la qualification que les intéressés lui avaient donnée. La requalification implique la régularisation au niveau des cotisations de sécurité sociale : les cotisations qui ont été payées dans le régime des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants doivent, dans ce cas, être payées dans l'autre régime. En principe, la requalification implique également la régularisation au niveau des prestations de sécurité sociale, mais il subsiste un manque de clarté flagrant à cet égard. A ce sujet, la LRT ne dit rien d'explicite et la doctrine donne des interprétations divergentes.

2 La doctrine

À l'occasion de l'introduction de la loi sur la nature des relations de travail en 2006 et des modifications la concernant en 2012, un certain nombre de réflexions critiques, essentiellement théoriques, sont apparues dans la doctrine. Le rapport d'évaluation de 2016 donnait un aperçu au chapitre 2. Cependant, la littérature spécialisée plus récente se concentre sur l'application concrète de la loi sur la nature des relations de travail dans la pratique (voir point 3).

¹² La loi prévoit en tout cas la possibilité de les définir.

¹³ La loi sur les relations de travail définit le concept de travail salarié comme la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat (l'employeur). Selon cette même loi, l'indépendant est la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors dudit lien d'autorité et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut.

3 La loi sur la nature des relations de travail en pratique : l'application par les tribunaux et la Commission de règlement de la relation de travail (CRT)

La loi sur la nature des relations de travail a offert à la jurisprudence un instrument légal pour apprécier la nature de la collaboration entre parties et a en même temps créé un cadre formel et normatif pour la motivation des décisions devant être prises par les cours et tribunaux. Les cours et tribunaux sont tenus d'appliquer les dispositions de la loi (et doivent donc, plus particulièrement, appliquer le système fondé sur l'existence de critères généraux et, éventuellement, spécifiques) et l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation s'inscrit dans ce cadre normatif.

Sur base d'une analyse de la jurisprudence pour la période 2007-2015, le CGG constatait dans son rapport de 2016 que les cours et tribunaux appliquent les principes et critères généraux de la LRT. Bien que l'on constate généralement une application effective de la loi, un certain nombre d'arrêts et de jugements ne renvoient pas à la LRT. La jurisprudence de la Cour de cassation étant suivie dans ces cas, il n'est pas dérogé aux principes de la LRT¹⁴.

Les constats formulés dans le rapport de 2016 semblent toujours d'application¹⁵. Le CGG souhaite toutefois attirer l'attention sur certains éléments complémentaires.

3.1 Evaluation de la nature des relations de travail : subordination juridique v.s. subordination économique

En choisissant la volonté des parties, la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique comme les quatre critères généraux pour évaluer la relation de travail, le législateur a explicitement indiqué que la notion d'autorité doit être comprise dans un sens juridique et non socio-économique. La subordination juridique est donc le seul critère qui distingue les travailleurs salariés des travailleurs indépendants¹⁶. La pratique est toutefois un peu plus nuancée :

- Lors de l'évaluation des critères généraux, certains juges agissent de manière créative, de sorte que certains indices qui pointent vers une subordination économique jouent un rôle indirect lors de l'évaluation de la nature des relations de travail.¹⁷
- Conformément à une certaine jurisprudence, la CRT inclut divers éléments socio-économiques lors de l'évaluation des critères généraux. Il s'agit notamment des éléments socio-économiques suivants : possibilité de refuser des tâches, locaux/matériel appartenant au donneur d'ordre, recours à du personnel propre, travail pour plusieurs donneurs d'ordre et possibilité de se faire remplacer. La CRT semble, comme c'était déjà le cas auparavant, utiliser ces éléments en soutien aussi bien à une qualification de travail indépendant que de travail salarié.¹⁸

¹⁴ Bien que la Loi sur la nature des relations de travail ne soit pas une traduction légistique de la jurisprudence de qualification, la loi doit être considérée comme l'ancrage légal de ces arrêts de qualification (la philosophie et les principes).

¹⁵ Le CGG déduit cela sur base des rapports annuels de la Commission administrative de règlement de la relation de travail et de quelques articles juridiques de synthèse (voir annexe).

¹⁶ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 401.

¹⁷ S. ALBERS et P. MAERTEN, p. 30.

¹⁸ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 401.

3.2 Les critères généraux

Dans le rapport de 2016, il est indiqué que la manière d'appliquer les quatre critères généraux dans la jurisprudence est en phase avec (l'esprit de) la loi. On peut ajouter que :

- la CRT évalue les critères généraux de manière qualitative, et non quantitative : l'élément d' « autorité » ne doit pas forcément être rempli pour chaque critère général pour pouvoir conclure à l'existence d'un contrat de travail et, à l'inverse, il est rarement conclu à la présence d'une relation d'autorité sur la base d'un seul critère.¹⁹
- lors de l'évaluation des relations de travail, conformément à la loi, une grande valeur est attribuée à la volonté des parties²⁰. Il ressort de la jurisprudence que la volonté des parties ne peut être prise en compte que si elle est « réelle ». Tel n'est pas le cas si les parties ont voulu contourner l'application des dispositions impératives en cachant la convention réelle sous un contrat fictif. Si la fiction a pour but de contourner la loi fiscale ou sociale, elle peut être prouvée par toutes voies de droit.²¹
- une superposition existe entre les critères liberté d'organisation du travail, d'une part, et possibilité de contrôle hiérarchique, d'autre part. La Cour de Cassation a déduit, dans le passé, la possibilité d'un contrôle hiérarchique du fait que des instructions précises étaient données sur l'organisation du travail. La CRT semble suivre ce raisonnement et, à l'inverse, considérer qu'en cas de liberté totale d'organisation du (temps de) travail, aucun contrôle n'est possible.²²
- la jurisprudence et la CRT distinguent le contrôle hiérarchique du contrôle de qualité. Selon la CRT, il ne peut pas être question de contrôle hiérarchique si le contrôle a plutôt une visée de coaching ou de formation, comme lors de la supervision de la formation. Un contrôle peut aussi être nécessaire pour vérifier si le résultat souhaité est atteint.²³

3.3 Les critères spécifiques dans le cadre des présomptions légales

Lors de la précédente évaluation par le CGG, il n'y avait pas encore de jurisprudence en ce qui concerne les présomptions légales et les critères spécifiques.

3.3.1 Application par la CRT

Dans les dossiers qu'elle traite, la CRT vérifie systématiquement si la relation de travail qui lui est soumise ressort d'un des secteurs pour lesquels une présomption réfragable s'applique sur base des critères spécifiques. Elle examine alors d'abord l'applicabilité de la présomption et, ensuite, sa possible réfutation sur base des critères généraux.²⁴ Au cours de ces dernières années, la CRT a appliqué les critères spécifiques repris à l'article 337/2, § 1 de la LRT, dans l'arrêté royal du 7 juin 2013 (travaux immobiliers) et dans l'arrêté royal du 29 octobre 2013 (transport routier et logistique pour compte de tiers). Dans aucun des dossiers, l'analyse sur base des critères généraux, qui a également été menée, n'a permis de réfuter la présomption qui découlait de l'analyse des critères spécifiques.²⁵

¹⁹ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 401.

²⁰ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 402.

²¹ M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, p. 6.

²² S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 403.

²³ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 403.

²⁴ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 403. Voir aussi M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, p. 25-29.

²⁵ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 403-407.

3.3.2 Caractère réfragable des présomptions

Pour éviter qu'on recherche les limites du système dans les relations de travail pour lesquelles des critères spécifiques s'appliquent, il est prévu que la présomption soit réfragable, entre autres sur base des critères généraux. Sans ce caractère réfragable, l'étroitesse du système, qui repose sur le cochage de critères spécifiques, pourrait être utilisée de manière abusive pour faire passer ingénieusement un contrat de travail en tant que collaboration entre indépendant.²⁶

3.3.3 La notion d'entreprise

Un certain nombre de critères sur lesquels les présomptions légales s'appuient renvoient à la notion d'« entreprise ». Il n'est pas toujours clair de savoir qui est précisément visé par ce terme. Est-ce le donneur d'ordre ou l'exécutant de l'activité ? La doctrine et la jurisprudence sont divisées à ce sujet, ce qui peut mener à des résultats contradictoires. S'il s'agit du maître d'ouvrage, l'importance des critères relatifs à l'implication de l'exécutant des travaux dans le capital, dans la gestion et dans la politique des prix et des achats du maître d'ouvrage est très relative. Cela vaut aussi pour le lien entre les contributions de l'exécutant et les résultats du donneur d'ordre. Un vrai indépendant, qui exerce ses activités au profit d'une entreprise déterminée n'a en effet, par définition, pas d'impact sur la manière dont cette entreprise est gérée. Le résultat de ces critères mènerait toutefois à la présomption qu'il existe un contrat de travail. La notion « entreprise » peut donc être utilisée uniquement dans deux situations : soit il s'agit de l'exécutant des travaux, donc la personne physique qui est en elle-même une entreprise, soit il s'agit de l'entreprise-personne morale qui exécute les travaux et dans laquelle l'exécutant-personne physique est un associé actif.²⁷

3.3.4 Assimilations, qualifications et présomptions légales hors LRT

La LRT prévoit qu'il ne peut être fait abstraction des assimilations, qualifications et présomptions légales. Dans les rapports annuels de la CRT, il est ainsi fait référence aux conséquences de :

1. l'article 4 de la loi relative aux contrats de travail, qui prévoit une présomption réfragable de contrat de travail pour les représentants de commerce,
2. l'article 5bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit une présomption irréfragable de contrat de travail pour l'activité indépendante complémentaire d'un travailleur salarié, pour des prestations similaires pour le même donneur d'ordre,
3. l'article 3, 5°bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi sur l'ONSS, qui étend le régime de travail salarié aux « personnes qui effectuent des transports de personnes » dans des conditions bien définies,
4. l'article 3, 1° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi sur l'ONSS, qui assimile les « mandataires sociaux » à des salariés.²⁸

Dans la jurisprudence, il y a aussi plusieurs décisions dans lesquels le régime de sécurité sociale applicable a été déterminé sur base de ce type de dispositions.²⁹

²⁶ S. BOELENS en A. VAN REGENMORTEL, p. 397.

²⁷ S. GHISLAIN et M. VERWILGHEN, I, p. 546.

²⁸ Rapports annuels 2016-2020 de la CRT. Voir aussi S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 407 & M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, p. 5.

²⁹ M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, p. 5.

Lors d'une audition auprès du CGG³⁰, les présidents des chambres néerlandophone et francophone de la CRT ont noté que les dispositions à prendre en compte en dehors du cadre strict de la LRT sont assez nombreuses et plutôt hétérogènes, ce qui peut rendre l'évaluation assez complexe.

Dans son rapport annuel 2016, la CRT a également mis en lumière un problème d'interaction entre une telle disposition et la LRT. Elle s'est penchée sur l'insertion d'un article 2/2 nouveau dans la loi ONSS³¹, qui étend l'application de la loi aux personnes qui effectuent des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, sous certaines conditions. La CRT signalait que la question se pose de savoir comment cette extension du champ d'application de la loi-ONSS se combine avec la présomption réfragable de l'article 337/2 de la loi sur la nature de la relation de travail, qui prévoit des critères légaux spécifiques pour le secteur du nettoyage.

3.4 Critères neutres

La LRT prévoit que les obligations, inhérentes à l'exercice d'un métier et qui sont imposées par ou en vertu de la loi, ne peuvent pas être prises en considération pour évaluer la nature de la relation de travail. Un certain nombre d'éléments (entre autres, le titre du contrat, l'inscription à une institution de sécurité sociale, la déclaration fiscale, etc.) ne peuvent pas en soi qualifier la nature de la relation de travail. Des exemples peuvent être trouvés aussi bien dans les décisions de la CRT que dans la jurisprudence.³²

3.5 Phénomènes particuliers

3.5.1 Relations de travail entre conjoints

Ces dernières années, la CRT a été confrontée à un certain nombre de dossiers qui concernaient une relation de travail entre conjoints ou cohabitants légaux. Dans ses rapports annuels, la CRT estimait que cette situation pouvait s'expliquer par la réduction groupe-cible 'premier engagement'³³, qui vise, depuis le 1^{er} janvier 2016, à accorder une réduction ONSS pour les six premiers engagements. Pour le premier engagement, la réduction est illimitée dans le temps et il s'agissait initialement d'une dispense complète de cotisations employeur³⁴. Selon la CRT, cette mesure pourrait avoir encouragé certains indépendants à engager en tant que salarié leur partenaire, qui jusque-là était assujéti en tant que conjoint aidant.

³⁰ Le 9 septembre 2021, les présidents des deux chambres de la CRT ont été auditionnés au cours d'une réunion commune du CGG et du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME.

³¹ Art. 30 de la loi-programme du 25 décembre 2016.

³² M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, p. 7 et 16.

³³ Arrêté royal du 26 janvier 2016 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, en vue d'étendre la réduction groupes cible premiers engagements, M.B. du 2 février 2016.

³⁴ Depuis 2022, la réduction pour le premier engagement est plafonnée à 4.000 EUR par trimestre.

À ce niveau, la politique de la CRT est toutefois très claire. Un contrat de travail avec liens familiaux est en principe possible. Dans la grande majorité des cas, la CRT a confirmé la qualification de travailleur salarié souhaitée par le demandeur. La seule exigence que la CRT pose, conformément à la jurisprudence, est la présence d'un organe qui a la possibilité d'exercer une autorité.³⁵

3.5.2 Contrat entre deux entreprises

Un contrat entre deux sociétés exclut en principe que les prestations puissent être considérées comme l'exécution d'un contrat de travail. En principe, il n'est pas question d'un contrat de travail à moins qu'il s'agisse de simulation. Il y a simulation lorsque la volonté des parties consiste à mettre en place une relation contractuelle directe entre une personne physique et une société. Dans ce cas, la CRT vérifie donc d'abord s'il s'agit de simulation. Uniquement lorsqu'il est constaté que ce n'est pas le cas, la demande est jugée irrecevable. S'il est question de simulation, la CRT estime alors qu'il s'agit d'une relation de travail dans le régime salarié.³⁶

4 La Commission de règlement de la relation de travail³⁷

Par le biais de la loi sur les relations de travail, le législateur a souhaité créer davantage de sécurité juridique en ce qui concerne les relations de travail déjà existantes et a également pris l'initiative de prévoir la possibilité d'un ruling social préventif et ce, sous la forme de la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT). On souhaitait ainsi³⁸ :

- assurer une approche paritaire du phénomène des faux indépendants ;
- permettre l'organisation de l'utilisation de l'expertise disponible en ce qui concerne l'analyse de la nature de la relation de travail ;
- assurer une meilleure sécurité juridique dans les relations de travail.

Le 1^{er} janvier 2023³⁹, une réforme importante du fonctionnement de la CRT a eu lieu.

³⁵ Voir aussi S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 409.

³⁶ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 398.

³⁷ Cette partie s'appuie principalement sur le contenu des rapports annuels 2015-2021 de la Commission administrative de règlement de la relation de travail.

³⁸ Doc. Parl. Chambre 2006-07, 512773/001.

³⁹ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B. 10 novembre 2022, 1ère ed.

4.1 Composition de la Commission

Tout comme auparavant, la CRT est intégrée sur le plan administratif dans le SPF Sécurité sociale et se compose d'une chambre néerlandophone et d'une chambre francophone. Chaque chambre de la commission reste composée :

- d'un président ;
- d'au moins deux membres désignés par le Ministre des indépendants parmi les membres du personnel de son administration ou parmi les membres du personnel de l'INASTI ;
- d'au moins deux membres désignés par les ministres qui ont les Affaires Sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de leurs administrations ou parmi les membres du personnel de l'ONSS.

La loi prévoit également désormais la nomination d'un président suppléant⁴⁰. Par ailleurs, il est désormais spécifié explicitement que les présidents devront être nommés au sein d'une juridiction du travail.

4.2 Fonctionnement de la CRT

4.2.1 Introduction d'une demande de ruling

Lors de la récente réforme, les modes de saisine de la CRT ont été revues⁴¹. Désormais, une demande peut être introduite soit à l'initiative d'une des parties, soit à l'initiative conjointe des parties à la relation de travail. La demande ne peut être introduite que dans les situations suivantes :

- la relation de travail envisagée n'a pas encore commencé ;
- dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail ;
- dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

En outre, pour les relations de travail auxquelles s'applique la présomption de travail via une plateforme numérique (voir 7.1), les demandes peuvent être introduites jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, même si ce travail dure depuis plus d'un an. Dans ce cas, les demandes doivent être introduites à l'initiative conjointe des parties à la relation de travail.

La possibilité qui était offerte aux travailleurs indépendants d'introduire une demande de ruling auprès de la CRT par le biais de leur caisse d'assurances sociales au moment de leur affiliation a été supprimée. En revanche, la loi prévoit désormais expressément que les caisses d'assurances sociales et les secrétariats sociaux doivent informer les parties concernées de la LRT et de la CRT.

⁴⁰ Le président suppléant n'a pas de fonctions permanentes, mais remplace momentanément le président empêché.

⁴¹ Pour un aperçu des anciens modes de saisine, voir point 4.2. du rapport d'évaluation de 2016.

4.2.2 Traitement de la demande

Initialement, la CRT rendait une décision, dans laquelle il confirmait la forme de collaboration choisie ou se décidait à établir une requalification. En principe, les parties n'étaient pas liées par cette décision, mais celle-ci avait un caractère contraignant pour les institutions représentées à la CRT ainsi que pour les caisses d'assurances sociales⁴².

Désormais, deux procédures sont possibles auprès de la CRT : une procédure d'avis et une procédure de décision. Le délai de trois mois pour traiter les demandes n'a pas été modifié.

Procédure d'avis

La procédure d'avis n'est pas contradictoire et débouche sur un avis non contraignant pour les institutions représentées à la CRT et pour les caisses d'assurances sociales.

Si la CRT conseille de modifier la qualification, le demandeur doit notifier cet avis à l'autre partie non impliquée dans la procédure d'avis par lettre recommandée dans les 30 jours. Cette autre partie dispose alors d'un délai d'un an à compter de la notification de l'avis pour demander une décision à la CRT. Cette demande de décision peut également être introduite à l'initiative conjointe des parties dans le même délai.

Procédure de décision

La procédure de décision est une procédure contradictoire, qui aboutit à une décision contraignante pour les institutions représentées au sein de la CRT et pour les caisses d'assurances sociales. Les institutions représentées dans la CRT sont informées des décisions dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision aux parties concernées. En cas de décision de requalification, celle-ci ne s'applique que pour l'avenir.

Comme c'était le cas avant la réforme, les institutions de sécurité sociale restent habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la CRT. Par conséquent, la décision :

- ne produit plus ses effets dès le jour où les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées.
- est censée ne jamais avoir existé et ne lie donc pas les institutions ni les caisses d'assurances sociales s'il apparaît que les éléments qui ont été fournis par les parties à propos de la relation de travail l'ont été de manière incomplète ou inexacte.

Dans le cadre de la procédure de décision, une possibilité de joindre les demandes similaires a été introduite. Ainsi, lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la CRT peut décider de traiter plusieurs demandes ensemble. Les parties concernées en seront informées et pourront présenter des arguments contre ou en faveur de la jonction de la demande. La CRT communiquera la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction des demandes, la Commission Administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

⁴² Pour plus d'informations sur la procédure initiale, voir point 4.2. du rapport d'évaluation de 2016.

En cas de demande de décision, il est prévu que la CRT informe le Conseil national du travail de la demande⁴³. L'intention est de donner une certaine publicité et de donner aux personnes concernées travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la possibilité de regrouper les demandes connexes afin qu'elles soient examinées ensemble.

4.2.3 Recours à des experts

Désormais, la CRT peut entendre des experts d'une autre institution publique concernée. Auparavant, la loi ne prévoyait que la possibilité d'entendre des experts du(des) secteur(s) ou profession(s) concerné(s).

4.2.4 Demandes irrecevables

Tout comme auparavant, la CRT ne peut donner aucun avis ni ne rendre de décision :

- lorsqu'une enquête administrative ou pénale sur la nature de la relation de travail est en cours au moment de l'introduction de la demande ;
- lorsqu'une procédure judiciaire est déjà pendante devant les juridictions du travail concernant la qualification de la relation de travail, ou si le tribunal du travail ou la cour du travail a déjà rendu une décision définitive à ce sujet.

4.2.5 Recours contre les décisions de la CRT

Comme auparavant, les décisions de la Commission sont susceptibles de recours⁴⁴ devant le tribunal du travail et ce, dans le mois de leur notification par la Commission. Après cette période d'un mois, la décision est définitive⁴⁵.

4.3 Simplification administrative

Il est à noter que, depuis 2016, des efforts ont également été réalisés au niveau de la simplification administrative. Dès 2016, la CRT a ainsi cherché à simplifier son langage et ses formulaires de demande. En 2018, un règlement d'ordre intérieur modifié a été approuvé par les ministres compétents. Ces modifications ont permis de simplifier le formulaire de demande et de l'adapter au fonctionnement de la Commission.

4.4 Quelques données chiffrées

Dans le rapport d'évaluation de 2016, il avait été indiqué qu'il était peu fait recours à la possibilité de ruling social préventif jusque-là. Pour la période 2013-2014, la CRT avait reçu un total de 32 demandes. Ces dernières années, le nombre de dossiers annuels fluctue autour des 30 dossiers. Le nombre de dossiers traités annuellement par la CRT a donc augmenté depuis sa création, mais reste néanmoins limité.

⁴³ Dans le respect du droit au respect de la vie privée.

⁴⁴ Pendant la procédure de recours, on peut désormais demander au juge de suspendre la décision pendant la procédure de recours, avant de statuer sur le fond.

⁴⁵ Il n'y a toutefois plus de liaison si les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail sont modifiées ou s'il apparaît que certains éléments concernant la qualification sont incomplets ou inexacts. Les institutions de sécurité sociale peuvent donc toujours contrôler si les éléments qui sont à la base de la décision existent encore.

Généralement, la CRT est saisie dans un délai d'un an après le début de la relation de travail⁴⁶. Dans la majorité des cas, le dossier est introduit à l'initiative d'une seule des parties à la relation de travail. Les autres modes de saisine ne sont pas⁴⁷ ou peu⁴⁸ utilisés.

Entre 2015 et 2021, les demandes de ruling provenaient du secteur tertiaire dans la grande majorité des cas.

La CRT a été peu confrontée à des dossiers qui concernaient des secteurs soumis à une présomption légale (construction, gardiennage, transport, nettoyage agriculture et horticulture)⁴⁹. Dans la plupart des dossiers qui étaient en lien avec ces secteurs, la CRT n'a pas pu appliquer la présomption réfragable applicable (pas assez d'éléments pour pouvoir appliquer les critères spécifiques, relation de travail familiale, dossier irrecevable). Dans les dossiers où c'était toutefois possible, la CRT a appliqué les critères spécifiques repris dans la LRT⁵⁰ et dans les arrêtés royaux complémentaires⁵¹. Dans ces dossiers, une analyse sur base des critères généraux a également été menée à chaque fois et celle-ci a confirmé la présomption qui découlait de l'analyse des critères spécifiques.

En 2016 et en 2017, on observait un plus grand nombre de dossiers provenant de la région wallonne. À compter de 2018, cette tendance s'est inversée et on constate un nombre plus important de dossiers issus de la région flamande⁵².

Jusqu'en 2020, la majorité des dossiers soumis à la CRT étaient irrecevables ou sans objet⁵³. Dans la majorité des cas, l'irrecevabilité s'explique par une des causes suivantes : relation de travail déjà échue, expiration du délai de demande, collaboration entre deux personnes morales, dossier incomplet. En 2021, la moitié des dossiers étaient recevables

Dans la majorité des dossiers recevables, la CRT a confirmé la qualification de la relation de travail visée par le demandeur⁵⁴, sauf en 2021 où on dénombre 7 décisions de non-requalification et 7 décisions de requalification. En cas de requalification, il s'agit principalement d'une révision d'une relation de travail d'indépendant vers une comme de salarié. Il est à noter

⁴⁶ Dans l'ancienne législation, il s'agit de la possibilité offerte par l'article 338, §2, alinéa 3.

⁴⁷ A l'initiative commune des deux parties concernées dans la relation de travail et ce, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la loi ou de l'AR qui établit la liste comprenant des critères spécifiques (ancien article 338, §2, alinéa premier).

⁴⁸ A l'initiative d'une personne qui entame une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qui en fait la demande auprès d'une caisse d'assurances sociales dans un délai d'un an après le début de la relation de travail. Cela concerne de 0 à 2 demandes par année (ancien article 338, §2, alinéa 2) ou à l'initiative d'une partie qui a déjà reçu une décision de la Commission administrative (ancien article 338, §6).

⁴⁹ De 1 à 3 dossiers par an pour le secteur du transport, 6 dossiers en 2018 pour le secteur de l'immobilier et 3 dossiers en 2020 et 1 dossier en 2021 pour le secteur de la construction.

⁵⁰ Article 337/2, § 1.

⁵¹ Plus précisément, ceux repris dans l'arrêté royal du 7 juin 2013 (travaux immobiliers) et dans l'arrêté royal du 29 octobre 2013 (transport routier et logistique pour compte de tiers).

⁵² En 2013 et 2014, la majorité des demandes émanaient également de la région flamande.

⁵³ C'était déjà le cas en 2013 et 2014, avec 18 dossiers (sur 31) déclarés irrecevables.

⁵⁴ En 2013 et 2014, la majorité des relations de travail ont également été confirmées.

que la CRT indique parfois dans ses décisions que celles-ci ne sont valables qu'à certaines conditions.

Tableau 1. Nombre de décisions prises par la CRT par type de décision, 2015-2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Irrecevables/Sans objet	12	7	6	16	16	15	13
Confirmation salarié	1	6	11	8	4	6	3
Confirmation indépendant	2	9	3	8	5	7	4
Requalification salarié	2	2	6	3	3	3	6
Requalification indépendant	0	4	1	1	0	0	1

Source : Rapports annuels 2015 – 2021 de la CRT

La CRT a pris une décision dans les délais légaux dans la majorité des dossiers. Des questions complémentaires ont toutefois été posées pour la majorité des demandes et le délai initial a donc dû être prolongé.

Au cours de ces dernières années, 4 recours ont été interjetés contre une décision de la CRT.

4.5 Remarques et recommandations de la CRT

La réforme du fonctionnement de la CRT a permis d'apporter une réponse à certaines remarques formulées par la CRT dans ses rapports annuels et lors de l'audition de ses présidents par le CGG⁵⁵, notamment à propos de :

- la connexité entre les dossiers⁵⁶ ;
- l'accessibilité de l'information concernant les enquêtes sociales et procédures⁵⁷ ;
- la révision du filtre temporel pour les demandes⁵⁸ ;
- la mise en œuvre des décisions⁵⁹ ;
- le rôle uniquement préventif de la CRT.

Cependant, certaines remarques et recommandations de la CRT semblent toujours s'appliquer. Outre l'absence de solution légale lorsqu'aucune suite n'est donnée à la demande de

⁵⁵ Le 9 septembre 2021.

⁵⁶ Voir point 4.4.2 du rapport d'évaluation de 2016.

⁵⁷ Voir point 4.4.6 du rapport d'évaluation de 2016.

⁵⁸ Voir point 4.4.7 du rapport d'évaluation de 2016.

⁵⁹ Lors de leur audition auprès du CGG, les présidents des chambres néerlandophone et francophone de la CRT ont indiqué que les parties à la relation de travail ne savent pas toujours quelle procédure elles doivent suivre pour que la décision de la CRT soit mise en œuvre. En effet, l'exécution de cette décision n'est pas automatique et il n'est pas certain que les services d'inspection prennent les initiatives nécessaires en la matière. Les présidents estimaient qu'il était souhaitable qu'une procédure soit établie légalement.

renseignements complémentaires et le prolongement du délai de traitement⁶⁰, ces remarques portent sur :

- la visibilité de la CRT ;
- la recevabilité/irrecevabilité des demandes portant sur une relation de travail échue ;
- l'assistance professionnelle des demandeurs ;
- la numérisation des procédures ;
- la durée des recours ;
- l'utilité des critères spécifiques ;
- les ambiguïtés légales.

4.5.1 La visibilité⁶¹

Certains efforts ont déjà été réalisés ces dernières années pour accroître la notoriété de la CRT⁶². Dans son rapport annuel 2020 pourtant, la CRT estimait que sa mission, son rôle et son fonctionnement ne sont pas suffisamment connus et que des initiatives pourraient encore être prises pour mieux faire connaître son rôle et son fonctionnement, afin notamment de limiter le nombre de dossiers irrecevables (voir point suivant). Elle notait qu'elle avait besoin de soutien (par exemple, par les caisses) pour diffuser les informations. L'obligation, depuis la réforme, pour les caisses d'assurances sociales et les secrétariats sociaux d'informer les parties concernées sur la LRT et la CRT (voir point 4.2.1) répond à cette demande et contribue à augmenter la visibilité de la CRT.

Lors de leur audition auprès du CGG⁶³ toutefois, les présidents des chambres néerlandophone et francophone de la CRT ont souligné que la CRT avait une capacité limitée et ne pourrait pas gérer, en l'état, un nombre beaucoup plus élevé de dossiers.

4.5.2 Dossiers irrecevables

Dans son rapport annuel 2021, la CRT continuait de considérer le nombre élevé de dossiers irrecevables comme un problème majeur.

Outre ses recommandations relatives à sa visibilité (voir point précédent), la CRT se penchait, dans son rapport annuel 2020⁶⁴, sur le cas particulier des dossiers jugés irrecevables parce que la relation de travail à examiner a pris fin. Dans ce cas, pour la CRT, il s'agit plutôt d'une plainte contre le statut sous lequel la personne a travaillé, qui ne cadre pas dans la compétence préventive de la CRT. La CRT considère que ce sont aux tribunaux compétents qu'il revient de statuer. Il s'agit ici toutefois plutôt d'une sorte de jurisprudence mise en place par la CRT et il serait souhaitable que la position à prendre soit clarifiée légalement⁶⁵.

⁶⁰ Voir point 4.4.4. du rapport d'évaluation de 2016.

⁶¹ Voir aussi point 4.4.8. du rapport d'évaluation de 2016.

⁶² Exposés en vue d'expliquer le fonctionnement de la Commission en 2015, annonces sur les sites web des instances publiques concernées, engagement de l'Union des secrétariats sociaux de mieux faire connaître le fonctionnement de la CRT.

⁶³ Le 9 septembre 2021.

⁶⁴ Dans le rapport 2021, la remarque est encore faite.

⁶⁵ Comme cela l'a été souligné par les présidents des chambres néerlandophone et francophone de la CRT lors de leur audition auprès du CGG le 9 septembre 2021.

La CRT estimait que ces demandes irrecevables pouvaient, par ailleurs, pointer vers un éventuel problème de fausse indépendance dans un secteur déterminé.

4.5.3 Assistance professionnelle

Il est constaté que les citoyens font peu appel à la possibilité de se faire représenter pendant la procédure par un avocat ou par une autre personne de son choix qui dispose d'un mandat écrit. Les demandeurs s'adressent donc très souvent à la CRT sans aucune forme d'assistance juridique ou professionnelle. Cela montre que la procédure auprès de la CRT est vue comme accessible. En revanche, cela peut aussi expliquer pourquoi les demandes sont irrecevables dans un grand nombre de cas.⁶⁶

4.5.4 Numérisation des procédures

Dans ses rapports annuels 2020 et 2021, la CRT s'est montrée convaincue que ses travaux pourraient faire l'objet d'une « procédure entièrement numérisée ». D'une part, cela pourrait rendre la procédure de riling encore plus accessible. D'autre part, cela pourrait contribuer à l'objectif du gouvernement de digitalisation et de mise en œuvre du principe « digital by default ».

La CRT indiquait à cet égard qu'à la suite de la crise sanitaire, elle aussi a été contrainte de poursuivre ses travaux par voie numérique et à distance. Ce qui a été fait de manière efficace. Elle s'est ainsi réunie et a entendu des demandeurs par vidéoconférence. Par ailleurs, son secrétariat communique déjà par voie électronique avec le(s) demandeur(s). Néanmoins, le cadre réglementaire actuel et les règles de procédure de la CRT empêche encore de procéder à une procédure entièrement numérisée.

Par exemple, toutes les demandes auprès de la CRT doivent se faire par écrit via un modèle uniforme obligatoire. L'état actuel de la législation ne permet pas d'introduire une demande par voie électronique. Le législateur a consciemment renoncé à cette possibilité pour éviter les demandes à la légère. Cette crainte s'est révélée être infondée. L'évolution des esprits fait qu'il n'est plus considéré comme justifié de ne pas permettre une demande digitale. Introduire une demande par e-mail ou par un formulaire électronique, avec identification et authentification par signature digitale, devrait rendre la procédure plus accessible.⁶⁷ Une telle possibilité devrait être prévue dans l'arrêté royal qui fixe les modalités détaillées des nouvelles règles en matière de composition et de fonctionnement de la CRT. Cela augmentera aussi la visibilité de la CRT.

⁶⁶ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 393.

⁶⁷ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 393.

4.5.5 Durée des recours

Lors de leur audition auprès du CGG⁶⁸, les présidents des chambres néerlandophone et francophone de la CRT ont signalé la longueur des procédures de recours contre les décisions de la CRT, qui implique que quand la décision finale est prise, il y a peut-être de très longues périodes à régulariser.

4.5.6 L'utilité des critères spécifiques

Dans son rapport annuel 2015, la CRT a indiqué que les secteurs pour lesquels des critères spécifiques s'appliquent ont été fixés de manière plutôt arbitraire.

En 2016⁶⁹, le CGG s'était montré favorable à une approche qui se concentre uniquement sur les critères généraux, tandis que le CNT avait exprimé une préférence pour une approche sectorielle. Une enquête réalisée par le CNT auprès des commissions paritaires a quant à elle montré que celles-ci estiment que les critères généraux sont suffisants. Certaines commissions ont, quant à elles, fait une proposition de réglementation spécifique pour leur secteur via une présomption propre, mais aucune suite (complète) n'y a été donnée. Pour la CRT, cette enquête auprès des commissions paritaires montre qu'il est nécessaire de faire un choix politique entre une approche sectorielle et une généralisation des critères généraux.⁷⁰

Par ailleurs, la CRT se demandait si le fait qu'elle était peu confrontée à des relations de travail dans des secteurs où des critères spécifiques sont d'application était dû au fait que l'utilisation de critères spécifiques mène à une plus grande clarté chez les parties et entraîne moins de doute pour le citoyen à la recherche de sécurité juridique que l'application des critères généraux. Ces derniers requièrent en effet plus d'expertise juridique. Par ailleurs, à l'aide de la liste des critères spécifiques, la collaboration peut aussi être facilement élaborée de manière à répondre aux règles pour obtenir la qualification souhaitée. Cela est plus difficile pour l'application des critères généraux, qui nécessitent plus de connaissance juridique.⁷¹

4.5.7 Les ambiguïtés

Les ambiguïtés et lacunes concernant la formulation de certains critères spécifiques et le champ d'application de l'AR du 20 juin 2013 pour le secteur agricole et horticole⁷² continuent de faire l'objet de remarques, notamment de la part de la CRT⁷³.

⁶⁸ Le 9 septembre 2021.

⁶⁹ Rapport CGG 2016/01 du 28 janvier 2016 'Loi sur la nature des relations de travail' et Avis n° 1.970 du CNT.

⁷⁰ Rapports annuels 2016-2020 de la CRT.

⁷¹ S. BOELENS et A. VAN REGENMORTEL, p. 396-397.

⁷² Voir rapport 2016 du CGG.

⁷³ Rapports annuels 2016 et 2017 de la CRT.

5 Contrôle de la qualification de la relation de travail : le rôle de la direction ECL de l'INASTI

Dans son rapport d'évaluation de 2016, le Comité signalait qu'aucun contrôle au sein de la sécurité sociale (INASTI-ONSS) n'est en principe réalisé a priori pour vérifier si, en choisissant un statut défini, une qualification correcte est donnée à l'activité qu'une personne souhaite exercer⁷⁴. C'est toujours le cas aujourd'hui.

En ce qui concerne les vérifications a posteriori, la situation a toutefois évolué depuis le rapport de 2016. Jusqu'en 2017, l'INASTI effectuait les vérifications des qualifications choisies principalement dans le cadre de contrôles plus généraux du respect des droits et obligations des travailleurs indépendants. Jusqu'alors, le service d'inspection de l'INASTI était intégré dans le service Obligations (VOB), qui vérifie si les conditions formelles du statut social sont remplies et qui prend la décision finale quant aux personnes auxquelles la qualité de travailleur indépendant peut être attribuée. Les contrôles ciblés des qualifications choisies dans le cadre de la lutte contre les faux indépendants étaient jusqu'alors assez limités⁷⁵. C'était le cas également pour les expériences relatives à l'application de la loi sur la nature des relations de travail.

La création du service Concurrence loyale (ECL) au sein de l'INASTI en 2017⁷⁶ a quelque peu changé la donne. Les tâches d'inspection déjà existantes de l'INASTI ont été intégrées dans ce nouveau service et complétées par 4 nouveaux domaines d'action, dont les faux statuts⁷⁷. Depuis lors, la problématique des faux indépendants en tant que telle⁷⁸ constitue l'un des points d'attention prioritaires de l'INASTI dans la lutte contre la concurrence déloyale chez les travailleurs indépendants. L'expérience concernant l'application de la loi sur la nature des relations de travail, qui est un instrument clé dans la lutte du service ECL contre cette forme de fraude sociale, s'est ainsi sensiblement développée au cours des dernières années.

5.1 Approche par le service ECL

5.1.1 Ouverture des dossiers 'faux statuts'

Un dossier 'faux statuts' peut être ouvert par le service ECL :

- à la suite d'une plainte d'un indépendant ou d'un tiers ;
- à la suite d'une apostille du SPF Justice (Auditorat du travail ou magistrat du parquet) ;
- sur base des constatations d'un autre IPSS que l'INASTI ;
- en conséquence d'autres enquêtes (affiliations fictives, droit passerelle, etc.) ;
- sur base de signalements par les caisses d'assurances sociales ;
- sur base de constatations d'autres institutions comme le SPF Finances, le SPF Mobilité.

⁷⁴ Il incombe à l'intéressé de choisir le bon statut pour sa future activité professionnelle.

⁷⁵ Voir points 5.1 et 5.2 du rapport de 2016.

⁷⁶ Cela s'inscrivait dans le cadre d'une réforme plus large des services d'inspection sociale (2016), qui impliquait non seulement une refonte institutionnelle, mais aussi un renforcement en matière d'effectifs et de moyens.

⁷⁷ Les autres sont les affiliations fictives, le dumping social et le travail non déclaré.

⁷⁸ Et donc pas uniquement dans le cadre d'une présomption ou d'une indication de qualification incorrecte dans un dossier d'affiliation spécifique.

La procédure de clignotant dont il était question dans le rapport d'évaluation de 2016⁷⁹ et dont il était indiqué qu'elle devenait de plus en plus obsolète n'est plus utilisée aujourd'hui⁸⁰.

5.1.2 Procédure

Le service ECL traite ces dossiers en plusieurs phases.

Dans un premier temps, le service COD-SOC (qui est chargé de la gestion administrative des dossiers de fraude potentielle) ouvrira le dossier et effectuera les recherches nécessaires dans les différentes bases de données consultables par ce service⁸¹. S'il ressort de l'enquête préliminaire que plusieurs indépendants sont impliqués dans le dossier, le service COD-SOC ouvre des dossiers complémentaires à propos de ces indépendants. Dans une seconde phase, si cela s'avère opportun, le service COD-SOC demande au service Inspection de mener des recherches dans des bases de données complémentaires ou il lui transmet le dossier pour une enquête plus approfondie.

Le service Inspection (qui est chargé des auditions, enquêtes, contacts avec les autres services d'inspection) collecte quant à lui des indices dans les différentes bases de données, procède à l'audition des intéressés (suspects et témoins) et collecte des preuves auprès des parties (in)directement impliquées. Il se renseigne également auprès des autres services d'inspection et/ou des autorités policières et/ou judiciaires et surveille les possibles indicateurs de traite des êtres humains. Dans ce contexte, on peut noter que le renforcement de la lutte contre les faux statuts s'est notamment traduit par la mise en place d'un inspecteur social qui se consacre entièrement à la problématique des faux statuts.

5.1.3 Décision

Au terme de l'enquête, le service Inspection prend une décision. Celle-ci peut mener à :

- un classement sans suite, lorsqu'il n'y a pas d'éléments suffisants pour mener à une requalification de la relation de travail.
- l'émission d'un rapport détaillé de requalification à l'attention de l'ONSS⁸². Le service COD-SOC se charge alors de la transmission du dossier à l'ONSS qui l'analyse à son tour et, le cas échéant, procède à la régularisation. S'il y a régularisation du côté ONSS, les cotisations du régime indépendant sont remboursées à l'intéressé (par la caisse où elles ont été perçues).
- l'élaboration d'un procès-verbal électronique (ePV) en cas d'indices sérieux de fraude sociale.
- la transmission d'un rapport pénal à l'Auditorat du travail en cas d'indices de traite des êtres humains.

⁷⁹ Procédure reprise à l'article 6 de l'Arrêté d'exécution Statut social des travailleurs indépendants.

⁸⁰ A la base, on retrouve le constat que toute personne qui souhaite frauder peut facilement contourner la procédure et échapper au contrôle.

⁸¹ Le service COD-SOC n'a pas accès aux bases de données FIN, DOLSI, EPV.

⁸² Comme cela était déjà indiqué dans le rapport de 2016, c'est l'ONSS qui prend la décision finale de requalification. Depuis la signature du protocole entre ces deux services (ONSS/INASTI – voir 1.5), leur collaboration est si harmonisée que l'ONSS a suivi la position de l'INASTI (quand celui-ci recommandait une requalification) dans la grande majorité des cas.

S'il s'agit d'une enquête sur base d'une apostille, le résultat de l'enquête, quel qu'il soit, est transmis à l'Auditorat du travail.

Par ailleurs, peu importe le résultat de l'enquête, le service COD-SOC se charge de l'enregistrement des données en vue du reporting et de la clôture du dossier.

5.1.4 Nombre de dossiers

Ces dernières années, le nombre d'enquêtes 'faux statuts' ouvertes a fortement augmenté. Le nombre d'enquêtes menant à un constat de fraude est élevé en 2022, entre autres grâce à un meilleur ciblage des dossiers.

Tableau 2. Enquêtes réalisées par la direction ECL de l'INASTI, 2017-2020

	Enquêtes ouvertes	Enquêtes clôturées	Enquêtes positives ⁸³	Enquêtes mises en inspection
2017	684	105	27	ND
2018	529	743	140	ND
2019	393	534	119	315
2020	354	274	88	208
2021	793	216	78	439
2022	617	513	177	601

Source : Direction ECL, INASTI

5.2 Collaboration entre l'INASTI et l'ONSS

En vue de renforcer la lutte contre les faux statuts, l'INASTI a conclu un protocole de collaboration avec l'ONSS en 2018. Le protocole établit le cadre de la collaboration entre les deux institutions dans la lutte contre les phénomènes de fausses qualifications d'une relation de travail. Le protocole, qui n'affecte pas les compétences de chacune des institutions, formalise l'engagement de l'INASTI et de l'ONSS en matière d'échange d'informations, de suivi strict des dossiers soumis à requalification, de collaboration dans les actions communes et de gestion des connaissances.

Concrètement cela a conduit à la création de 2 Comités composés de représentants des directions ECL et VOB de l'INASTI et des services de l'Inspection et du Contrôle de l'ONSS. Il s'agit :

- du Comité de coordination qui est chargé du suivi du reporting et qui se penche sur les questions de principe (par exemple, déterminer qui prend en charge une enquête), et
- du Comité opérationnel qui est dédié au partage des informations mutuelles (législation, pratique, ...) et au traitement de cas concrets, notamment des dossiers complexes.

⁸³ Transmises à l'Auditorat ou à l'ONSS.

5.3 Application pratique de la loi sur la nature des relations de travail

Grâce à la création de la direction ECL au sein de l'INASTI et au renforcement de la lutte contre les faux statuts qui l'a accompagnée, l'expérience de l'INASTI en matière d'application de la loi sur la nature des relations de travail est aujourd'hui sensiblement plus étendue qu'au moment de la précédente évaluation en 2015. Pendant ses travaux d'évaluation, le Comité a pris connaissance des constatations suivantes faites par la direction ECL:

- Concernant les critères généraux la direction indique que, même s'ils sont assez vagues, leur application dans la pratique ne pose pas problème. Il arrive régulièrement que des critères socio-économiques soient évoqués lors de l'évaluation. Ils sont alors utilisés comme des éléments à l'appui d'un des critères généraux. Le service précise qu'il en va de même dans la jurisprudence.
- En ce qui concerne l'approche spécifique pour les secteurs sensibles à la fraude, le service signale ce qui suit :
 - Bien que la présomption légale qui découle des critères spécifiques soit réfragable, notamment sur base des critères généraux, les critères spécifiques constituent un soutien appréciable dans les enquêtes 'faux statuts' et comme appui aux critères généraux⁸⁴. Les critères spécifiques ont ainsi facilité les enquêtes, en les rendant plus fondées. Dans la majorité des dossiers, l'utilisation des critères spécifiques mène à une position tranchée. Soit (presque) tous les critères sont remplis, soit (presque) aucun. Il est toutefois noté que leur analyse prend beaucoup de temps.
 - Les secteurs pour lesquels il existe des critères spécifiques sont bien des secteurs sensibles à la fraude. Peu d'enquêtes sont toutefois ouvertes pour le secteur des autocaristes. En revanche, l'Horeca est un secteur pour lequel la direction ECL éprouve des difficultés à évaluer les relations de travail sur base des critères généraux. La direction est donc favorable à l'élaboration d'une liste de critères spécifiques pour ce secteur.
 - Le traitement des dossiers liés à ces secteurs requiert d'avoir suffisamment de personnel qualifié pour pouvoir prendre des décisions dans cette matière complexe.
 - Pour appréhender le terme « entreprise » repris dans les critères spécifiques, la direction ECL s'appuie sur la définition « l'entreprise qui effectue les travaux ou l'entreprise qui effectue les travaux et dans laquelle la personne qui effectue les travaux possède des parts ». Ce terme ne leur pose pas de problème en pratique⁸⁵.
- En outre, la direction ECL fait face à certains obstacles pratiques dans ses enquêtes 'faux statuts' :
 - le temps important nécessaire à ces enquêtes ;

⁸⁴ Sur ce point, la vision de l'INASTI a évolué depuis l'évaluation de 2015. A l'époque, il avait été indiqué que la multitude de critères spécifiques compliquait le travail des services d'inspection.

⁸⁵ Cela nuance le constat formulé en 3.5 de ce rapport selon lequel le terme « entreprise » pose des problèmes en pratique parce qu'il ne serait pas assez clair de savoir qui est précisément visé par ce terme.

- l'absence de réponse des « suspects » principaux ;
 - l'absence d'adresse de l'intéressé ou l'utilisation d'une adresse fictive ;
 - le coût élevé pour le recours aux interprètes (lorsque les personnes auditionnées ne maîtrisent aucun des langues nationales) ;
 - les difficultés pour dépister les autres associés actifs ou aidants, en l'absence d'un enregistrement officiel des personnes ayant ce statut ;
 - les difficultés de dépistage des indépendants en personne physique ;
 - la fraude internationale, car il est impossible d'intervenir sans retrait de l'attestation A1⁸⁶.
- Enfin, le service ECL signale que la problématique des faux statuts ne se concentre plus principalement sur les aidants et sur les associés actifs, mais concerne également des indépendants en personne physique qui travaillent sous ce statut pour une autre société. Ces indépendants en personne physique sont plus difficiles à détecter.

6 La qualification de la relation de travail au niveau international

L'évaluation de 2015 comprenait également une étude par pays. Il en ressortait que tous les pays européens essaient, d'une manière ou d'une autre, de créer un cadre formel permettant de qualifier les relations de travail. La comparaison des pays européens entre eux montrait également que :

- le cadre formel est défini dans certains pays par voie législative (définitions légales, présomptions légales) alors que dans d'autres pays, il est plutôt défini par la jurisprudence ou via la concertation sociale ;
- dans presque tous les pays européens, la relation de travail doit être appréciée sur la base de la manière dont les parties contractantes donnent exécution à leur contrat, et donc sur la base des faits.
- dans tous les pays, le degré de dépendance ou de subordination est de loin le critère le plus important pour déterminer si une activité professionnelle est exercée en qualité de travailleur salarié ou de travailleur indépendant. Dans tous les pays, un élément d'autorité ou de direction est dans ce cadre considéré comme la principale indication de l'existence d'une relation de dépendance ou de subordination.
- dans la plupart des pays, il y a, en plus de l'élément d'autorité, des critères de nature économique (la rémunération, le fait d'assumer un risque financier, le fait d'exécuter le travail au profit d'un autre) qui jouent un rôle dans l'appréciation de la relation de travail. Aucun pays européen, toutefois, ne recourt exclusivement à des critères économiques pour établir la nature de la relation de travail.

⁸⁶ Toutefois, dans la jurisprudence récente, une décision de requalification a quand même été suivie par le juge nonobstant l'existence d'une attestation A1 (qui a été considérée comme frauduleuse).

Dans la plupart des pays, le cadre formel pour l'appréciation de la relation de travail est greffé sur la dichotomie travailleur salarié - travailleur indépendant. Dans quelques pays, une forme légale intermédiaire a été créée (particulièrement, pour répondre au phénomène du travail indépendant sous dépendance économique). Il s'agit notamment :

- des *parasubordinati* en Italie⁸⁷,
- des TRADE (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes) en Espagne⁸⁸,
- des worker au Royaume-Uni,
- des *arbeitnehmerähnliche Personen* en Allemagne et
- des dependent contractors au Canada⁸⁹.

Depuis, certains auteurs notent que :

- la distinction entre un véritable troisième statut et une protection particulière de certains travailleurs indépendants est peu aisée. Les Etats susmentionnés n'ont pas totalement abandonné la division classique entre le salariat et l'indépendance, mais ont plutôt procédé à une nouvelle division au sein de cette dernière catégorie en identifiant les travailleurs qui requièrent une protection supplémentaire. Ceux-ci se sont alors vu appliquer des dispositions légales habituellement réservées aux salariés.⁹⁰
- les expériences étrangères (Italie, Pays-Bas) démontrent également qu'il n'est pas évident d'introduire un tel statut avec succès.⁹¹

⁸⁷ Comme déjà indiqué dans le rapport CGG 2016/01 'Loi sur la nature des relations de travail' du 28 janvier 2016, le régime a été profondément réformé en 2016. Désormais, le travailleur relève pleinement du droit du travail aux conditions suivantes : prestations accomplies exclusivement personnellement, relation de travail continue, modalités d'exécution déterminées par le donneur d'ordre, notamment celles ayant trait au temps et au lieu de travail. Que la subordination juridique soit réelle ou non n'importe pas. Le régime des *parasubordinati* ne concerne plus que les formes de collaboration continues et coordonnées, non subordonnées et principalement personnelles, pour lesquelles, la protection du droit du travail ne s'applique pas, mais pour lesquelles les juridictions du travail conservent la compétence de trancher les litiges entre les travailleurs et leurs donneurs d'ordre. Voir F. KEFER, Q. CORDIER et A. FARCY, pp. 41-43.

⁸⁸ Le TRADE est i) un travailleur indépendant qui exerce son activité personnellement et de manière autonome, ii) dont l'activité ne dépend pas des moyens de production de son cocontractant, iii) dont la manière d'exécuter les travaux diffère de celle des salariés de l'entreprise, iv) qui supporte le risque économique de son activité et v) dont 75 % des revenus proviennent d'un seul client. Le TRADE bénéficie d'une protection renforcée (ex. : soins de santé, accidents professionnels, pension, chômage, temps de repos, vacances annuelles, protection contre les discriminations, réglementation en matière de rupture de contrat). Voir F. KEFER, Q. CORDIER et A. FARCY, pp. 43-44.

⁸⁹ Voir F. KEFER, Q. CORDIER et A. FARCY, pp. 46-47.

⁹⁰ F. KEFER, Q. CORDIER et A. FARCY, p. 41-48.

⁹¹ S. ALBERS et P. MAERTEN, p. 35.

7 Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme

Aussi bien le monde politique que la littérature (académique) portent une attention croissante à la qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme. En effet la position des travailleurs de plateformes au niveau du droit du travail, en particulier au statut qui leur est ou doit leur être attribué, influence la manière dont ils sont protégés par le droit du travail et le droit social⁹². Bien que les qualifications fautives puissent être intentionnelles⁹³, il existe un certain consensus sur le fait qu'il n'est pas toujours simple d'évaluer correctement la relation de travail en cas d'exercice d'une activité professionnelle avec intervention d'un plateforme.

Dans l'avis CGG 2022/01⁹⁴, certains aspects du travail de plateformes susceptibles de complexifier l'évaluation des relations de travail, à savoir i) l'incertitude sur la nature précise de l'intervention de la plateforme numérique dans la relation entre le prestataire de service et le client⁹⁵, ii) la mesure dans laquelle il est fait recours à des algorithmes éventuellement pour faire du management, iii) la différence entre dépendance juridique et dépendance économique et iv) la grande variété de plateformes numériques.

Dans ce même avis, une attention a également été portée à la façon dont la jurisprudence a abordé jusqu'à présent l'évaluation des relations de travail dans certaines situations concrètes de travail de plateformes et un aperçu a été donné d'un certain nombre de pistes qui sont avancées au niveau politique ou dans la littérature pour remédier aux éventuels problèmes de qualification.

Dans l'intervalle, une initiative concrète a été prise par la loi du 3 octobre 2022⁹⁶ en vue d'amener plus de sécurité juridique à certains travailleurs de plateformes dans notre pays dans l'évaluation de la relation de travail, par l'introduction d'une présomption réfragable de travail salarié⁹⁷.

⁹² A cet égard, il y a certaines inquiétudes quant à une possible sous-protection des travailleurs de plateformes en raison d'une qualification erronée de leur relation de travail.

⁹³ À cet égard, on se réfère souvent à la flexibilité recherchée par les plateformes, qui dépend du statut social du travailleur de plateformes. Si le statut d'indépendant est d'application, alors cette flexibilité est limitée quasiment uniquement par les conventions contractuelles prises avec la plateforme. Si le statut de salarié est d'application, toutes les restrictions du droit du travail s'appliquent (prestations minimum, salaire minimum, salaire garanti en cas d'incapacité de travail, congé payé, concertation sociale, ...), ce qui est généralement incompatible avec la flexibilité recherchée par la plateforme. (ALBERS, S. et MAERTEN, P., 2019).

⁹⁴ Avis CGG 2022/01 du 26 janvier 2022 'Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme'. Cet avis s'intégrait dans le cadre plus large de la présente évaluation de la LRT.

⁹⁵ Simple intermédiaire ou plutôt donneur d'ordre.

⁹⁶ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B. 10/11/2022.

⁹⁷ Par ailleurs, cette loi prévoit aussi l'introduction, pour les exploitants de plateformes numériques donneuses d'ordre, d'une obligation de conclure, pour leurs collaborateurs qualifiés d'indépendants, un contrat d'assurance visant à couvrir les dommages corporels subis par ces derniers lors d'un accident au cours de l'exécution de leur travail de plateforme ou sur le chemin depuis ou vers ce travail. Le Roi doit toutefois encore fixer la date d'entrée en vigueur de cette disposition et les conditions minimales de garantie du contrat d'assurance. Cette initiative dépasse la portée de cet avis. Pour plus d'informations,

7.1 Présomption réfragable de travail salarié

Pour amener plus de sécurité juridique aux travailleurs de plateformes, la loi du 3 octobre 2022⁹⁸ introduit une présomption réfragable de contrat de travail comme outil pour évaluer les contrats entre les exploitants⁹⁹ de plateformes numériques donneuses d'ordres¹⁰⁰ et leurs travailleurs de plateformes¹⁰¹. À cet effet, un nouveau chapitre V/2 était inséré dans la loi sur les relations de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'existence d'un contrat de travail entre l'exploitant de plateforme et le travailleur de plateforme est présumée, de manière réfragable, si lors de l'analyse de la relation de travail, il apparaît qu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis :

1. L'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités.
2. L'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base.
3. L'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail.
4. L'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause.
5. A l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail.

voir les avis du CGG 2022/07 'Protection des travailleurs de plateformes' du 17 mai 2022 et 2023/06 'Assurance accidents du travail survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre' du 20 avril 2023.

⁹⁸ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B. 10/11/2022.

⁹⁹ Exploitant de plateforme : personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.

¹⁰⁰ Plateforme numérique donneuse d'ordres : le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes : i) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile et ii) il est fourni à la demande d'un destinataire du service

Il ne s'agit pas de fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services. Il ne s'agit pas non plus de ceux qui fournissent un service à but non lucratif.

¹⁰¹ Travailleur de plateforme : tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées.

6. L'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques.
7. L'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants.
8. L'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

La présomption peut être renversée¹⁰² par toute voie de droit, notamment sur base des critères généraux de la LRT.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.

7.2 La situation spécifique des activités occasionnelles exercées par l'intermédiaire d'une plateforme

La loi sur la nature des relations de travail contient des critères d'évaluation formels permettant d'aboutir à une qualification correcte de la relation de travail de travail en cas d'activités professionnelles, que ces activités soient ou non exercées par l'intermédiaire d'une plateforme.

Toutefois, dans le cadre du travail de plateformes, il n'est pas toujours clair de savoir quelles activités sont professionnelles et quelles activités ne le sont pas. Généralement, une activité est considérée être professionnelle quand elle a une certaine régularité et qu'elle est exercé dans un but de lucre. Or, dans le travail de plateformes, certaines activités peuvent être marginales par nature ou être exercées de manière très irrégulière. Par ailleurs, les revenus générés peuvent être uniquement indirectement liés à l'activité et donc non professionnels (par exemple, sponsors des influenceurs, retour sur biens).

Pour les revenus issus d'activités qui sont effectuées avec l'intervention d'une plateforme, mais qui ne sont pas de nature professionnelle, notre pays connaît un cadre légal à part entière (voir 7.2.1).

¹⁰² En cas de renversement, l'exposé des motifs précise que le juge ne doit alors pas tenir compte des autres présomptions prévues aux articles 337/1 et 337/2 de la loi sur les relations de travail.

7.2.1 Cadre réglementaire : régime de faveur fiscal et social pour les activités exécutées dans l'économie collaborative (2016)

En juillet 2016, un cadre légal¹⁰³ a été créé pour les activités de l'économie collaborative exercées par l'intermédiaire d'une plateforme agréée.

D'une part, un *régime fiscal avantageux* a été instauré pour les revenus provenant de i) services ii) qu'un contribuable particulier rend à un autre particulier, iii) en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle et iv) par l'intermédiaire d'une plateforme numérique v) qui est agréée ou organisée par l'autorité publique et vi) pour lesquels le client paie toutes les sommes dont il est redevable à ou par l'intermédiaire de la plateforme électronique. Les revenus issus d'une activité qui répond à ces conditions sont imposés - après déduction de frais forfaitaires de 50 % - comme des revenus divers au taux de 20 % et ce, tant que le plafond de revenus de 7.170 EUR bruts¹⁰⁴ par an n'est pas dépassé.

D'autre part, le champ d'application du statut social des travailleurs indépendants a été modifié de sorte que i) les personnes qui produisent des revenus grâce à une activité qui est exercée par l'intermédiaire d'une plateforme agréée et qui répond aux conditions susmentionnées ne soient pas assujetties au statut social des travailleurs indépendants pour cette activité¹⁰⁵, ii) à condition que le montant brut de ces revenus ne dépasse pas le plafond fixé.

Lorsque le plafond de revenus est dépassé, i) la nature de l'activité est requalifiée et ii) les revenus sont considérés provenir d'une activité professionnelle et sont donc imposés en tant que bénéfices ou profits réguliers¹⁰⁶.

7.3 Loi sur l'économie collaborative versus Loi sur les relations de travail¹⁰⁷

La loi sur l'économie collaborative ne contient pas de dispositions portant sur la qualification des relations de travail¹⁰⁸. La loi est principalement une réglementation fiscale qui détermine sous quelles conditions des revenus perçus par l'intermédiaire d'une plateforme numérique sont considérés fiscalement comme des revenus divers. Pour des raisons de cohérence avec ce système fiscal, la loi sur l'économie collaborative contient une disposition qui exclut ces activités du statut social pour autant qu'elles répondent à toutes les conditions reprises dans la loi (voir ci-dessus)¹⁰⁹.

¹⁰³ Loi-programme du 1^{er} juillet 2016, section 3.

¹⁰⁴ Avant déduction des frais forfaitaires. Montant indexé pour l'année des revenus 2023 (exercice d'imposition 2024). Le montant de base non indexé (3.830 EUR) est fixé à l'art. 37bis, § 2, 2^e alinéa, CIR 1992.

¹⁰⁵ Art. 5 ter, AR n° 38 (introduit par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016).

¹⁰⁶ Sauf preuve contraire.

¹⁰⁷ Voir annexe pour une analyse juridique détaillée.

¹⁰⁸ Le législateur n'avait d'ailleurs pas l'intention de qualifier les relations de travail par cette loi.

¹⁰⁹ La loi sur l'économie collaborative ne s'applique pas automatiquement à toutes les personnes actives par le biais d'une plateforme. On peut donc être actif sur une plateforme sans pour autant entrer dans le champ d'application de la loi sur l'économie collaborative, même lorsque la plateforme est agréée (notamment, si les autres conditions ne sont pas remplies).

Dès qu'une activité exercée par l'intermédiaire d'une plateforme numérique i) ne ressort pas du champ d'application de la loi sur l'économie collaborative (par exemple, en cas de dépassement du seuil prévu de revenus ou en cas de défaut d'agrément¹¹⁰ de la part de la plateforme) et ii) peut être considérée comme une activité professionnelle, la nature de la relation de travail entre le donneur d'ordre et le prestataire sera questionnée¹¹¹. Cette évaluation sera alors réalisée et devra l'être à l'appui du seul outil légal de qualification, à savoir la loi sur les relations de travail.

8 Points de vue du CGG

8.1 La loi sur les relations de travail comme instrument de qualification

Dans son rapport de 2016¹¹², le CGG trouvait que la LRT était un outil précieux pour qualifier la relation de travail et pour l'apprécier. Le cadre d'appréciation formel repris dans la loi offre une sécurité juridique et donne en même temps la latitude nécessaire pour une appréciation qui tient compte de la spécificité des situations de travail concrètes. De plus, la loi respecte le principe de l'autonomie de la volonté et les statuts de travailleur salarié et de travailleur indépendant sont mis sur un pied d'égalité.

Dans son rapport de 2016, le Comité a aussi estimé que la notion d'autorité occupait, à juste titre, une position centrale dans la loi sur les relations de travail et défendait dès lors le rôle central donné aux quatre critères généraux pour vérifier l'existence d'une relation d'autorité.

Convaincu que les critères juridiques doivent jouer un rôle primordial lors de l'évaluation des relations de travail, le Comité s'était également prononcé¹¹³ contre toute proposition visant à compléter et/ou à remplacer ces critères par un critère de dépendance économique et/ou plusieurs éléments socio-économiques qui seraient au même niveau que les critères généraux. Tout travailleur indépendant est en effet économiquement dépendant de ses clients ou donneurs d'ordre¹¹⁴. Cela ne porte pas préjudice par définition au caractère indépendant du (/de la relation de) travail, même dans le cas où l'indépendant est économiquement dépendant d'une seule partie. En outre, le Comité a signalé dans le passé que

- les critères socio-économiques¹¹⁵ ont le désavantage d'être pertinents pour certaines activités ou fonctions, mais absolument pas pour d'autres ;
- le législateur a prévu la possibilité d'inclure dans la LRT des éléments socio-économiques et juridiques, sous la forme des critères spécifiques. De tels critères spécifiques n'ont toutefois jamais été fixés.

¹¹⁰ L'agrément est délivré uniquement sur base de critères formes (voir point 4.3 de l'annexe). Les caractéristiques des activités prestées par le biais de la plateforme ne sont pas prises en considération.

¹¹¹ Il peut aussi s'agir de l'exercice d'une activité avec intervention d'une plateforme agréée puisque l'agrément de la plateforme n'est qu'une des conditions pour l'application de la loi sur l'économie collaborative.

¹¹² Rapport CGG 2016/01.

¹¹³ Rapport CGG 2016/01.

¹¹⁴ Par exemple, le franchisé, l'importateur d'une marque de voitures, le patron de café avec un contrat de brasserie, l'avocat (non associé) dans un cabinet d'avocats, le médecin (spécialiste) dans un hôpital, un administrateur chargé de la gestion journalière d'une société, etc.

¹¹⁵ Par exemple, les critères spécifiques reprises à l'article 337/2 de la loi sur les relations de travail.

Le CGG confirme les points de vue susmentionnés et estime qu'il n'est toujours pas nécessaire d'adapter les grands principes la LRT, sous réserve des remarques reprises au point 8.4 (voir ci-dessous). En outre, le Comité a pu constater au cours des travaux d'évaluation précédents, qu'en pratique, l'application de la LRT ne semble pas poser de problèmes fondamentaux. Il ressort en effet de l'expérience sur le terrain¹¹⁶ que :

- les critères généraux sont suffisamment clairs et permettent une bonne vérification de la subordination juridique, qui est le seul critère permettant de distinguer les relations de travail en tant que salarié et en tant qu'indépendant. Toutefois, il est souligné que les situations concrètes deviennent plus complexes à évaluer, par exemple parce que les salariés ont toujours plus de liberté dans l'exécution de leur travail ou parce que les évolutions technologiques permettent d'autres formes ou un autre degré de contrôle.
- les critères spécifiques pour les secteurs à risque complètent adéquatement les critères généraux. La combinaison des deux permet de mieux évaluer la nature d'une relation de travail. L'analyse des critères spécifiques dans des situations concrètes est loin d'être évidente et demande généralement beaucoup de temps.
- il n'y a aucune raison de remettre en question la volonté des parties en tant qu'élément dans l'appréciation de la relation de travail. Une appréciation correcte dépend toutefois largement de ce que les parties concernées déclarent elles-mêmes à ce sujet. Pour pouvoir mieux intervenir dans les situations où il est établi ou présumé que l'une des parties définit la relation de travail non pas en fonction de sa propre volonté, mais en fonction de celle de l'autre partie, il serait utile de prévoir une référence explicite à l'article 5.33 du Code civil relatif aux vices de consentement.

8.2 La Commission de règlement de la relation de travail

En juin 2022, le CGG a rendu un non-paper dans lequel il présentait son point de vue sur le rôle et le fonctionnement de la Commission Relations de travail (CRT)¹¹⁷. La rédaction de ce document résultait d'une consultation des partenaires sociaux par le gouvernement dans le but de vérifier si, et le cas échéant comment, le fonctionnement de la commission pourrait être optimisé¹¹⁸.

Dans son non-paper, le CGG a rappelé la mission légale de la CRT, à savoir le ruling social préventif, et a souligné l'importance de la Commission en tant que fournisseur d'avis neutre et accessible¹¹⁹.

Comme indiqué au point 4 de ce rapport, la CRT a entre-temps été réformée. Il est encore trop tôt à ce stade pour estimer l'impact de cette réforme dans la pratique. Il convient de noter à cet égard que la loi prévoit une évaluation intermédiaire (e.a. par le CGG) de la nouvelle réglementation un an après l'entrée en vigueur de la réforme et une évaluation finale deux ans après son entrée en vigueur.

¹¹⁶ Informations reçues lors des auditions avec les présidents de la CRT et avec le service ECL de l'INASTI.

¹¹⁷ Non-paper CGG 'Rôle et fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail' du 2 juin 2022.

¹¹⁸ Voir non-paper CGG pour une explication du contexte plus large du tour de consultation.

¹¹⁹ Voir point 2 du non-paper.

Le Comité peut toutefois constater que la réforme de la CRT répond, sur un certain nombre de points, à la vision du CGG telle qu'expliquée dans le non-paper. Ainsi, la CRT reste exclusivement une instance pour le ruling préventif et sa mission n'a pas été élargie¹²⁰, la possibilité d'introduire une demande de ruling via la caisse d'assurances sociales a été supprimée¹²¹, la possibilité, pour la CRT, de fusionner des dossiers liés a été prévue¹²², mais la piste autorisant les demandes collectives a été abandonnée¹²³, la composition de la CRT n'a pas été modifiée¹²⁴, à l'exception de l'ajout d'un président suppléant¹²⁵.

Le CGG souligne par ailleurs que dans son non-paper, il a également formulé les recommandations suivantes :

- expliquer ou rappeler au monde extérieur en quoi consiste la mission de ruling de la CRT : les demandes adressées à la CRT ne sont pas toujours motivées par une simple ou véritable inquiétude quant à la qualification correcte d'une relation de travail, mais elles sont parfois plutôt motivées par un conflit sur la question entre les parties concernées. C'est également une demande formulée par la CRT elle-même (voir ci-dessus).
- Lorsque le demandeur doit décider d'entreprendre ou non les démarches permettant de régulariser sa situation¹²⁶, la CRT devrait informer immédiatement le demandeur, lors de la notification de la décision, des initiatives qu'il doit prendre pour régulariser sa situation.
- indiquer explicitement dans la loi que les demandes sont irrecevables lorsqu'elles portent sur des relations de travail qui ont déjà pris fin. En pratique, la CRT considère déjà de telles demandes comme irrecevables parce qu'elle estime que leur qualification ne peut être considérée comme un ruling préventif, sans que cela soit explicitement mentionné en tant que tel dans la loi.
- étudier la piste d'une compensation automatique entre l'INASTI et l'ONSS afin de faciliter la régularisation en cas de requalification de la relation de travail.
- appliquer les grands principes du « Digital by Default, but not digital only » également au fonctionnement de la CRT. Il ressort des rapports annuels de la CRT que la Commission y est elle-même favorable, mais que le cadre légal ne le permet pas (voir ci-dessus).

Enfin, le CGG rappelle qu'il a modifié son point de vue sur deux points par rapport au rapport d'évaluation de 2016, concernant :

- le filtre temporel de 1 an pour introduire une demande auprès de la CRT : le CGG nuance sa position quant à sa demande antérieure d'allongement (voire de suppression) du délai maximal pour introduire une demande auprès de la CRT. Dans son non-paper, il a

¹²⁰ Le CGG ne voyait aucune raison de procéder à un élargissement éventuel parce que les questions de qualification qui ne relèvent pas du champ d'application du ruling préventif sont du ressort d'autres instances.

¹²¹ Le CGG s'était interrogé sur sa valeur ajoutée.

¹²² Le CGG n'avait pas formulé d'objection, mais n'en voyait pas la valeur ajoutée.

¹²³ Le CGG s'était explicitement opposé à cette possibilité.

¹²⁴ Le CGG n'en voyait pas la nécessité.

¹²⁵ Le CGG avait soutenu cette idée afin de garantir la continuité de la CRT.

¹²⁶ Dans la nouvelle réglementation, c'est le cas à la suite d'une procédure d'avis.

indiqué être réceptif à l'argument selon lequel une prolongation ou une suppression du filtre temporel va à l'encontre de la philosophie du ruling préventif et constate qu'en pratique, la CRT applique de manière flexible le filtre temporel s'il y a eu un changement majeur dans la relation de travail.

- La demande unilatérale de ruling social : le Comité indiquait, dans son non-paper, ne plus remettre en question la possibilité de requête unilatérale. Si seule une des deux parties doute de la nature de la relation de travail et souhaite un avis à ce sujet, elle peut ainsi s'informer sans compromettre la relation de travail.

8.3 Examen de la qualification de la relation de travail et décision de requalification

Au cours de ses travaux d'évaluation, le CGG a pu constater que depuis le rapport CGG de 2016, i) le service d'inspection de l'INASTI a acquis une expertise nettement plus importante en matière de contrôle de la qualification des relations de travail et que, par conséquent, ii) il dispose d'une expérience plus étendue dans l'application pratique de la LRT et la régularisation des relations de travail incorrectement qualifiées.

A cet égard, le CGG rappelle que :

- le service ECL ne rencontre pas de problèmes fondamentaux dans l'application de la LRT. Le service souligne néanmoins l'existence d'une série d'obstacles pratiques dans ses enquêtes sur les faux statuts (cf. 3). Le CGG constate toutefois que les difficultés citées ne sont pas spécifiques aux enquêtes sur la nature des relations de travail, mais qu'elles se rencontrent également dans d'autres types d'enquêtes en matière de fraude. Le Comité estime dès lors qu'il convient de rechercher une solution aux problèmes susmentionnés de manière plus générale (et donc indépendamment de la problématique des faux statuts ou de l'application de la LRT) afin que ces seuils soient supprimés pour tous les types d'enquêtes en matière de fraude.
- par rapport à 2016, il y a aujourd'hui beaucoup moins d'ambiguïté et d'incertitude quant au traitement des dossiers dans lesquels il convient de procéder à une requalification de la relation de travail. Ceci s'explique en grande partie par le protocole de collaboration conclu entre l'ONSS et l'INASTI en 2018 dans le cadre de la lutte contre les faux statuts. Ce protocole comprend non seulement des dispositions relatives à un meilleur échange de données et à une meilleure circulation des informations, mais aussi une procédure de traitement des dossiers de régularisation. Le Comité se félicite de cette collaboration plus étroite entre les institutions, ce qui constituait d'ailleurs une demande explicite dans le rapport d'évaluation de 2016. Le Comité souhaite aussi rappeler l'importance particulière d'une bonne coordination dans les dossiers de requalification. Il est en effet impératif d'éviter qu'une personne soit radiée dans un régime sans être affiliée dans l'autre régime. En effet, dans une telle situation, la personne concernée n'aurait plus de protection sociale, ce qui n'est pas acceptable.

Enfin, le CGG demande une nouvelle fois de prêter attention à la distinction entre les infractions, en l'occurrence une qualification erronée de la nature du contrat de travail, qui se produisent de bonne foi, et la fraude sociale délibérée. Dans le passé, le Comité a affirmé à plusieurs reprises¹²⁷ que dans ces situations, il devrait y avoir une marge de manœuvre pour une intervention pragmatique et, le cas échéant, la possibilité d'en tenir compte lors de l'éventuelle sanction d'une infraction. Dans son rapport de 2016, le Comité suggérait de donner aux parties dont la relation de travail faisait l'objet d'une qualification erronée et ayant agi sans intention frauduleuse la possibilité de régulariser leur situation pour l'avenir sans être pénalisées pour le passé.

8.4 Travail de plateformes

Dans ses avis 2022/01 et 2022/07¹²⁸, le CGG décrivait en détail sa vision sur la qualification des relations de travail en cas d'activités exercées par l'intermédiaire d'une plateforme. Il y rappelait le caractère précieux de la LRT comme outil pour la qualification de la relation de travail et son évaluation, également en cas de travail de plateformes. Dans ses avis, le Comité indiquait dès lors¹²⁹ que la loi sur les relations de travail telle qu'elle existait alors¹³⁰ semblait (pour le moment) suffire pour qualifier les relations professionnelles sur les plateformes.

Dans ces mêmes avis, le Comité s'est prononcé contre l'instauration d'une présomption de contrat de travail telle qu'elle a finalement été introduite par la loi du 3 octobre 2023. Premièrement, il s'agissait d'une objection de principe :

- Le CGG estime que les relations de travail doivent être évaluées en tenant compte de leurs spécificité et contexte. Il n'a jamais été partisan d'une approche mathématique de la qualification d'une relation de travail¹³¹ parce qu'une telle approche ne tient pas compte de la réalité. Dans un même secteur, voire dans une même profession, une relation de travail peut être considérée comme salariée ou comme indépendante (point 3.1.2). Tout est question d'appréciation.
- en instaurant une présomption unilatérale de contrat de travail¹³², on méconnaît l'esprit de la loi sur les relations de travail qui met les statuts de salarié et d'indépendant sur le même pied. Le CGG estime que cette égalité de traitement est essentielle et il ne peut donc pas accepter que l'on utilise une présomption unilatérale.

¹²⁷ Ex. A2021/23 « Projet de Plan stratégique de lutte contre la fraude sociale. Période 2022-2025 » du 17 novembre 2021.

¹²⁸ Avis CGG 2022/01 « Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme » du 26 janvier 2022 et avis CGG 2022/07 « Protection des travailleurs de plateformes » du 17 mai 2022.

¹²⁹ Entre autres, sur base des différentes décisions de la Commission Relations de travail et de la jurisprudence.

¹³⁰ Soit avant la loi d'octobre 2022 qui introduit une présomption légale pour le travail de plateformes.

¹³¹ C'est-à-dire la qualification d'une relation de travail en tant que contrat de travail si un nombre déterminé de critères listés dans la loi sont remplis.

¹³² Les critères sectoriels spécifiques repris dans la LRT sont neutres (ils peuvent renvoyer tant à une activité salariée qu'à une activité indépendante) et les présomptions qui étaient déjà reprises dans la LRT peuvent pointer dans les deux directions.

Deuxièmement, l'objection du CGG était basée sur des considérations de technique législative et technique :

- la définition de ce qu'est une « plateforme donneuse d'ordre », utilisée dans la présomption, est problématique (point 3.1.1). Elle ne permet pas de délimiter clairement le champ d'application¹³³, elle ignore les grandes différences entre plateformes dans l'utilisation des algorithmes et fait, en outre, déjà référence à un élément d'autorité¹³⁴.
- les critères qui fondent la présomption de contrat de travail soulèvent des questions de principe et de nature technique (c'est ainsi que certains critères sont des sous-critères d'autres critères) et ne sont pas pertinents pour permettre une appréciation correcte de la nature de la relation de travail.
- il est problématique de voir la présomption mise en œuvre quand seule une minorité des critères prédéfinis sont remplis. Sur ce point aussi, on peut se poser des questions sur l'égalité de traitement, même s'il y a toujours moyen de la renverser en se fondant sur les critères généraux.

Pour finir, le CGG déplore que des initiatives pour introduire un nouveau cadre de protection¹³⁵ aient été prises :

- avant que les initiatives européennes autour de la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes (et une meilleure protection des travailleurs de plateformes)¹³⁶ soient complètement finalisées. La garantie d'un cadre législatif stable est pourtant dans l'intérêt de toutes les parties.
- sans avoir une bonne compréhension des difficultés précises qui se posent lors de l'évaluation, ni sur les situations et les plateformes numériques où les problèmes se posent. Le travail de plateformes en Belgique et les éventuels problèmes qui se posent sont en effet peu documentés. Par conséquent, le Comité a estimé souhaitable de cartographier d'abord de manière systématique le travail de plateformes en Belgique et les défis qui l'accompagnent, entre autres au regard de la législation existante. Cela devrait permettre, selon le Comité, d'éviter la prise de mesures qui remédient aux problèmes dans un segment défini du travail de plateformes, mais qui, parallèlement, i) entraînent des effets néfastes (involontaires) pour toutes les formes de travail de plateformes ou ii) vont à l'encontre de la philosophie et/ou des principes de base de la loi sur les relations de travail.

¹³³ Le caractère problématique du champ d'application s'est depuis aussi matérialisé lors de l'élaboration plus concrète de l'obligation pour les exploitants des plateformes numériques donneuses d'ordres de conclure un contrat contre les accidents du travail pour leurs collaborateurs qualifiés d'indépendants (voir note de bas de page 94). Pour le champ d'application de cette nouvelle mesure, il est directement renvoyé aux plateformes numériques donneuses d'ordres telles que définies dans le cadre de la nouvelle présomption légale (article 337/3, §1, 1° de la loi sur les relations de travail). En raison de cette définition problématique, il est actuellement difficile, voire impossible, de vérifier quelles plateformes doivent remplir l'obligation de conclure un contrat contre les accidents du travail et quels travailleurs de plateformes doivent être/seront couverts.

¹³⁴ La définition contient des éléments indicatifs d'une relation de travail de type salarié.

¹³⁵ L'introduction de la présomption légale ainsi que l'assurance obligatoire contre les accidents du travail.

¹³⁶ La résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 et la proposition de directive de la Commission européenne du 9 décembre 2021 sur le travail de plateformes. Début juin 2023, un accord a été trouvé au sein du Conseil européen sur une orientation générale concernant la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Le texte adopté par le Conseil diffère légèrement de la proposition initiale de résolution.

Le Comité considère ainsi, par exemple, que dans notre pays, la qualification de la relation de travail n'entraîne pas de risque de sous-protection dans la sécurité sociale : les personnes qui exercent une activité professionnelle par le biais d'une plateforme le feront i) en qualité d'indépendant ou de salarié et ii) bénéficieront des droits sociaux associés. La Belgique dispose déjà d'un vaste système de protection sociale, aussi pour les travailleurs indépendants. Le travail de plateformes pour lequel les règles de droit du travail et de droit social ne s'appliquent pas reste limité aux situations où une activité occasionnelle par l'intermédiaire d'une plateforme est exercée. Il n'y a pas de qualification des relations de travail en cas d'activités occasionnelles. Les problèmes rencontrés aujourd'hui dans notre pays avec la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes ne sont donc pas tant dus au phénomène en tant que tel, mais plutôt à l'utilisation (trop large) de la loi sur l'économie collaborative et/ou à son application (correcte).

Au nom du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le 19 juillet 2023 :

Veerle DE MAESSCHALCK,
Secrétaire

Jan STEVERLYNCK,
Président

Bibliographie

ALBERS, S. et MAERTEN, P. (2019). Het sociaal statuut van de digitaalplatformmedewerker: een status quo en een blik op de toekomst, *Oriëntatie*, (2), 26-36.

Commission Administrative de règlement de la Relation de travail (2016). Rapport annuel 2015

Commission Administrative de règlement de la Relation de travail (2017). Rapport annuel 2016

Commission Administrative de règlement de la Relation de travail (2018). Rapport annuel 2017

Commission Administrative de règlement de la Relation de travail (2019). Rapport annuel 2018

Commission Administrative de règlement de la Relation de travail (2020). Rapport annuel 2019

Commission Administrative de règlement de la Relation de travail (2021). Rapport annuel 2020

Commission Administrative de règlement de la Relation de travail (2022). Rapport annuel 2021

BOELENS, S. et VAN REGENMORTEL, A. (2020). De kwalificatie van de arbeidsrelatie: de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht, *Chr. D.S.- Soc. Kron.*, n° 10, 389-458.

DIENST JURIDISCHE STUDIËN VAN HET RSVZ. (2021). Evaluatie van de Arbeidsrelatieswet (WAR) en het platformwerk. Elementen uit rechtspraak en rechtsleer.

DIENST JURIDISCHE STUDIËN VAN HET RSVZ. (2021). De verhouding tussen de "Wet De Croo" en de Arbeidsrelatieswet.

GHISLAIN, S. et VERWILGHEN, M. (2020). Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (première partie), *JTT*, 2020, n° 1382, 533-547.

GHISLAIN, S. et VERWILGHEN, M. (2020). Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (deuxième partie), *JTT*, n° 1383, 558-570.

GRATIA, M. et PATERNOSTRE, M.-C. (2021). "Loi sur la nature des relations de travail : examen de jurisprudence 2015-2020 (I)", *Oriëntations*, (5), 2-29.

KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019). Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? *TSR-RDS*, (1), 31- 62.

Annexe I

Evaluatie van de Arbeidsrelatieswet (WAR) en het platformwerk. Elementen uit rechtspraak en rechtsleer. Document du 5 juillet 2021, préparé par le Service d'Etudes juridiques de l'INASTI.

Annexe II

De verhouding tussen de "Wet De Croo" en de Arbeidsrelatieswet. Document du 25 novembre 2021, préparé par le Service d'Etudes juridiques de l'INASTI.