

Bruxelles, le 26 janvier 2022

**Avis 2022/01**

**Rendu à la demande du Ministre des Indépendants**

Article 110, §1 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales

## **Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme**

### En résumé

À la demande du ministre CLARINVAL, le CGG rend un avis sur la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes. Cet avis s'intègre dans une évaluation plus large de la loi sur les relations de travail (LRT).

L'avis comprend plusieurs parties. Après un bref rappel des principes de base de la loi sur les relations de travail (point 1), l'avis décrit quelques aspects du travail de plateformes susceptibles de complexifier l'évaluation des relations de travail (point 2.2). Il présente également la façon dont la jurisprudence a abordé jusqu'à présent l'évaluation des relations de travail dans certaines situations concrètes de travail de plateformes (point 2.4) et reprend un certain nombre de pistes qui sont avancées au niveau politique ou dans la littérature pour remédier aux éventuels problèmes de qualification (point 2.5). Ensuite, le cadre légal pour les activités occasionnelles réalisées par l'intermédiaire d'une plateforme est expliqué, ainsi que ses interactions avec la loi sur les relations de travail (point 3).

Après cette partie descriptive, le CGG présente **sa vision** à proprement parler (point 4).

#### 1. Points de départ

Le Comité insiste sur les **opportunités offertes par les plateformes numériques**, notamment en facilitant l'accès à l'entrepreneuriat indépendant. Elles sont **un outil, et pas un secteur**, et ne peuvent pas en soi être utilisées pour délimiter des groupes professionnels. Le CGG reconnaît néanmoins que le travail de plateformes pose également **une série de défis**, en particulier au niveau de la **qualification des relations de travail**.

#### 2. Délimitation nécessaire du problème

Avant de se pencher sur les initiatives politiques pour remédier aux problèmes de qualification en cas de travail de plateformes, il est **nécessaire de bien délimiter le problème**. A cet égard, le Comité souligne les éléments suivants :

- Dans notre pays, une qualification fautive 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 toutefois déjà d'un

vaste système de protection sociale, aussi bien pour les travailleurs salariés que 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.

- Il est **nécessaire d'avoir une meilleure compréhension des difficultés précises qui se posent lors de l'évaluation, dans quelles situations et pour quelles plateformes numériques**. Le travail de plateformes en Belgique et les éventuels problèmes qui se posent sont néanmoins peu documentés. Par conséquent, il est souhaitable de **cartographier de manière systématique le travail de plateformes en Belgique et les défis qui l'accompagnent**, entre autres au regard de la législation existante. Cela doit permettre 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.

### 3. La loi sur les relations de travail comme outil de qualification

Dans le passé, le CGG a estimé 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 concrète de travail**. 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**.

Au sujet d'une **éventuelle adaptation de la loi sur les relations de travail** en fonction des éventuels problèmes de qualification en cas de travail de plateformes, le CGG souligne les éléments suivants :

- Le Comité estime que **l'autorité doit jouer un rôle central** lors de l'évaluation des relations de travail et **s'oppose donc à toute proposition visant à remplacer ou à compléter le principe de la subordination juridique (et donc les quatre critères généraux de la LRT)** par un critère de dépendance économique en réponse aux problèmes de qualification en cas de travail de plateformes. A ce sujet, il est à noter que 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.
- Partant du principe qu'il est nécessaire d'évaluer les relations de travail en tenant compte de leurs spécificités et de leur contexte, **le CGG s'oppose à l'introduction d'une présomption de travail salarié** qui s'appliquerait à **l'ensemble du travail effectué par le biais d'une plateforme**.
- La **résolution du Parlement européen** et la **proposition de directive de la Commission européenne sur le travail de plateformes** ne vont pas à l'encontre de l'esprit ou des principes de la loi sur les relations de travail et n'impliquent donc aucune adaptation de la LRT. Du reste, le Comité demande d'attendre que les initiatives européennes autour de la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes soient finalisées avant de prendre une décision sur une éventuelle initiative visant à adapter le cadre belge. En effet, la garantie d'**un cadre législatif stable** est dans l'intérêt de toutes les parties.

- L'existence d'un **management algorithmique** en soi ne dit rien sur le caractère indépendant ou salarié de la relation de travail. Il pourrait être **envisagé** d'inclure le "management algorithmique" en tant que **critère neutre** dans la loi sur les relations de travail (art. 333, §3).
- Le Comité constate que la loi sur les relations de travail **dans sa forme actuelle** semble **(pour le moment) suffire pour qualifier les relations professionnelles sur les plateformes**. Différentes décisions de la Commission Relations de travail et la jurisprudence jusqu'ici le montrent.

#### 4. Un troisième statut

Le CGG **s'oppose à l'introduction d'un troisième statut** (que ce soit par un statut qui se situe entre celui de salarié et celui d'indépendant ou par une catégorie spécifique au sein du statut social) pour les travailleurs de plateformes ou aux initiatives qui reviendraient au même de facto (par exemple, en protégeant les travailleurs de plateformes contre certains risques sociaux classiques par des assurances privées plutôt que par la sécurité sociale). L'introduction d'un troisième statut **complexifierait l'évaluation des relations de travail** et comporte d'autres désavantages. Par ailleurs, les **expériences étrangères ne font pas l'unanimité**.

#### 5. Loi sur l'économie collaborative versus Loi sur les relations de travail

Le Comité indique que les **problèmes** rencontrés aujourd'hui dans notre pays avec la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes **ne sont pas tant dus au phénomène en tant que tel, mais plutôt à l'application (correcte) et/ou à l'utilisation (trop large) de la loi sur l'économie collaborative**. Ainsi, les conséquences d'un dépassement du plafond de revenus applicable sous la loi sur l'économie collaborative sont interprétées de manières divergentes en pratique. Le Comité souligne qu'il est **essentiel, pour qualifier correctement les relations de travail en cas de recours à une plateforme numérique, que le terrain ait suffisamment de connaissances sur les interactions entre la loi sur les relations de travail et la loi sur l'économie collaborative et sur leur portée respective** : lorsque le travail de plateformes est effectué par le biais d'une plateforme numérique agréée, il faut analyser en premier lieu si toutes les conditions sont remplies pour pouvoir appliquer le régime de faveur fiscal. Si ce n'est pas le cas et qu'il s'agit d'une activité professionnelle, il faudra qualifier la relation de travail sur base de la loi sur les relations de travail. Cette analyse fait partie des compétences et missions de l'INASTI et de l'ONSS.

#### 6. Contrôles pour lutter contre les abus

En vue de la prévention et de la sanction des abus, il est **essentiel de réaliser des contrôles dans le secteur des plateformes**. Le CGG considère qu'il est important que les services d'inspection de l'INASTI et de l'ONSS continuent à cette fin d'investir dans le lien de coopération qu'ils ont développé dans le passé.

## Table des matières

En résumé.....	1
Introduction .....	5
1 La loi sur les relations de travail (LRT) comme outil de qualification .....	5
2 Qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes.....	6
2.1 Plateformes numériques, économie de plateformes et travail de plateformes .....	6
2.2 Attention particulière du monde politique pour le travail de plateformes.....	7
2.3 Difficultés lors de l'évaluation de la relation de travail en cas de travail de plateformes..	8
2.4 Evaluation en pratique de la relation en cas de travail de plateformes.....	11
2.5 Pistes visant à simplifier la qualification de la relation en cas de travail de plateformes	14
3 Le cas spécifique des activités occasionnelles .....	22
3.1 Cadre réglementaire .....	22
3.2 Loi sur l'économie collaborative versus Loi sur les relations de travail.....	24
4 Vision du CGG.....	25
4.1 Problématique du travail de plateformes.....	25
4.2 La loi sur les relations de travail et le travail de plateformes.....	27
4.3 Introduction d'un troisième statut .....	30
4.4 Loi sur l'économie collaborative vs. Loi sur les relations de travail.....	30
Annexe.....	32
Références.....	35

## Introduction

En avril 2021, le Comité général de gestion (CGG) a été prié, tout comme le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME (CSIPME), de réaliser une évaluation de la loi sur la nature des relations de travail (LRT)<sup>1</sup>. Plus concrètement, le Comité a été chargé d'actualiser le rapport qu'il avait rendu en 2016 sur cette loi et de porter une attention particulière aux défis posés par le recours aux plateformes numériques pour la qualification des relations de travail.

Le CGG a décidé de ne pas attendre d'avoir entièrement fini ses travaux d'évaluation de la loi sur les relations de travail avant de présenter, dans un avis, ses observations sur l'impact des plateformes numériques. Le Comité constate en effet que, parallèlement à ses travaux d'évaluation, des initiatives sont prises au niveau politique pour tenter d'élaborer (plus avant) un cadre pour le travail exécuté par le biais d'une plateforme.

Cet avis se compose de quatre parties. La **partie 1** décrit brièvement les principes de base de la loi sur les relations de travail. La **partie 2** porte sur la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes. L'attention y est, entre autres, portée sur les aspects du travail de plateformes susceptibles complexifier l'évaluation des relations de travail et sur la façon dont la jurisprudence répond aux questions de qualification qui se posent dans des situations concrètes de travail de plateformes. Cette partie comprend également un aperçu d'un certain nombre de pistes qui sont avancées au niveau politique ou dans la littérature afin de remédier aux problèmes de qualification en cas de travail de plateformes. La **partie 3** décrit le cadre légal pour les activités occasionnelles réalisées par l'intermédiaire d'une plateforme. La façon dont cette législation interagit avec la loi sur les relations de travail y est aussi abordée. La **partie 4** présente l'avis proprement dit du CGG.

## 1 La loi sur les relations de travail (LRT) comme outil de qualification

Depuis 2007, la loi sur les relations de travail<sup>2</sup> offre un cadre formel pour l'évaluation des relations de travail. Ce cadre d'évaluation i) est venu se greffer sur le principe de l'autonomie de la volonté et ii) est composé d'une série de critères formels en vue de déterminer dans quelle mesure il est question d'autorité pour la prestation de travail dans un contrat de collaboration professionnelle.

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

---

<sup>1</sup> Le CGG et le CSIPME ont reçu cette demande d'avis du ministre CLARINVAL, compétent, entre autres, pour les Classes moyennes, les Indépendants et les PME. La CNT a reçu sa demande d'avis du ministre DERMAGNE, compétent pour l'Economie et le Travail.

<sup>2</sup> Titre XIII de la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB du 28 décembre 2006)

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 généraux<sup>3</sup>.
- 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.

Outre ces critères formels d'évaluation, la loi prévoit, pour certains secteurs, une présomption réfragable en ce qui concerne la nature de la relation de travail. Si plus de la moitié des neuf 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 qu'il s'agit d'une activité indépendante.

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.

## 2 Qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes

### 2.1 Plateformes numériques, économie de plateformes et travail de plateformes<sup>4</sup>

Les plateformes électroniques peuvent être définies comme des réseaux numériques qui coordonnent les échanges économiques sur base d'un algorithme. Elles sont notamment utilisées comme des outils pour réunir (d'une manière plus efficace) l'offre et la demande<sup>5</sup>. L'ensemble de ces plateformes numériques sont généralement englobées sous l'appellation "économie de plateformes"<sup>6</sup>.

L'ascension de l'économie de plateformes a mené, entre autres, au développement de ce qu'on appelle le travail de plateformes. Dans un rapport récent, la Commission européenne<sup>7</sup> définit ce phénomène comme :

---

<sup>3</sup> Jusqu'à présent, aucun critère spécifique n'a été fixé.

<sup>4</sup> Une littérature abondante est disponible sur le contenu exact des concepts de plateforme numérique, économie de plateformes et travail de plateformes. Les définitions utilisées sont divergentes. Dans ce paragraphe, le Comité donne le cadre conceptuel sur lequel il s'appuie dans cet avis.

<sup>5</sup> EUROFOUND, (2018a)

<sup>6</sup> EUROFOUND (2018a) ; EUROFOUND (2018b) ; SOCIO-ECONOMISCHE RAAD (2020)

<sup>7</sup> EUROPEAN COMMISSION (2021b)

*"the work performed on demand and for remuneration by people working through digital labour platforms, regardless of their employment status (worker, self-employed or any third-category status), of the type of platforms (on-location vs online) or the level of skills required."*<sup>8</sup>

Le travail de plateformes se situe donc dans ce segment de l'économie de plateformes où les plateformes numériques i) jouent le rôle d'intermédiaire entre l'offre et la demande de prestations de services, à savoir de travail, et ii) se concentrent sur des transactions commerciales.

## 2.2 Attention particulière du monde politique pour le travail de plateformes

Aussi bien le monde politique que la littérature (académique) portent une attention croissante à la situation spécifique des travailleurs de plateformes sur le marché du travail. L'intervention des plateformes numériques a en effet une influence sur le contenu des tâches de travail<sup>9</sup>, sur les conditions de travail<sup>10</sup> ou sur l'organisation du travail et entraîne de nouveaux défis au niveau de la représentation collective<sup>11</sup>.

Une attention toute particulière est néanmoins portée à la position des travailleurs de plateformes au niveau du droit du travail, en particulier au statut qui leur est ou doit leur être attribué. En effet, ce statut influence la manière dont ils sont protégés par le droit du travail et le droit social. 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. Un rapport récent de la Commission européenne montre que les travailleurs de plateformes se voient généralement attribuer le statut de travailleur indépendant<sup>12</sup>, même si nombre d'entre eux disposent, en pratique, d'une autonomie limitée dans l'exercice de leur travail. Bien que les qualifications fautives puissent être intentionnelles<sup>13</sup>, 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.

---

<sup>8</sup> C'est aussi la définition utilisée dans la Résolution du Parlement européen sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes (voir point 2.5.2).

<sup>9</sup> Exemple : automatisation et division des tâches

<sup>10</sup> Exemple : flexibilisation à l'extrême

<sup>11</sup> EUROFOUND (2018a) ; EUROFOUND (2018b) ; SOCIO-ECONOMISCHE RAAD (2020) ; EUROPEAN COMMISSION (2021) ; EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE (2021)

<sup>12</sup> EUROPEAN COMMISSION (2021b)

<sup>13</sup> 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).

## 2.3 Difficultés lors de l'évaluation de la relation de travail en cas de travail de plateformes

### 2.3.1 Rôle de la plateforme : d'intermédiaire à donneur d'ordre

Evaluer une relation de travail implique de savoir clairement entre quelles parties celle-ci s'établit. En cas de travail de plateformes, cela n'est pas toujours évident.

Les plateformes numériques ont pour objectif premier de réunir les utilisateurs, de maximiser le nombre d'utilisateurs et le nombre de transactions réussies entre ces utilisateurs<sup>14,15</sup>.

Cependant, les plateformes ne se limitent pas toujours à ce rôle d' "entremetteur"<sup>16</sup>. C'est notamment le cas lorsque la plateforme intervient non seulement dans l'association de l'offre et de la demande, mais également, par exemple, dans les conditions contractuelles (comme la fixation des prix) ou qu'elle remplit un rôle de gestion dans l'attribution du travail (par exemple, par l'utilisation d'algorithmes). La Cour de Justice de l'UE a jugé, par exemple dans ce sens, qu'Uber n'offre pas seulement un service d'intermédiaire<sup>17</sup> (voir point 2.4.2).

Dans la forme la plus extrême, le rôle de la plateforme est si proéminent que, dans les faits, un lien direct n'existe plus qu'entre la plateforme et ses utilisateurs de chaque côté de l'offre et de la demande, mais plus entre ces deux types d'utilisateurs<sup>18</sup> (figure 1 – schéma 2). Dans un arrêt récent sur Deliveroo par exemple, le tribunal du travail de Bruxelles a indiqué qu'il n'y avait pas de contrat entre le client final et le coursier<sup>19</sup>.

**Figure 1. Rôle d'intermédiaire de la plateforme**

Schéma 1

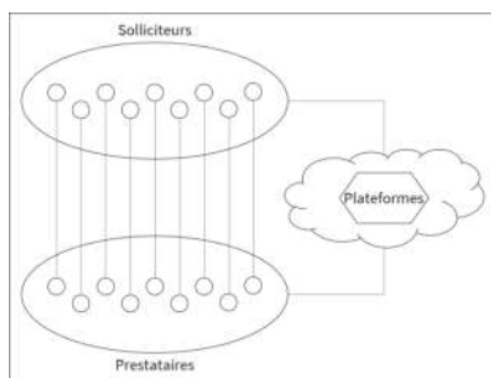
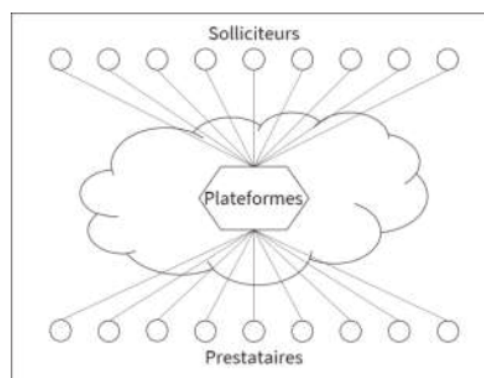


Schéma 2



Source : Kéfer, Cordier, Farcy ( 2019)

<sup>14</sup> SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020), SCHMIDT, F. (2017)

<sup>15</sup> SCHMIDT, F. (2017) indique à cet égard que les plateformes elles-mêmes ne se concentrent pas sur la "production", mais s'en remettent sur ce point à un des deux groupes d'utilisateurs.

<sup>16</sup> EUROFOUND (2019c) ; KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019) ; SCHMIDT, F. (2017)

<sup>17</sup> CJUE, 20 décembre 2017, affaire C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0434>

<sup>18</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

<sup>19</sup> Jugement du 8 décembre 2021



Dès qu'une plateforme n'agit plus seulement en tant qu'intermédiaire, la question se pose de savoir dans quelle mesure elle présente les caractéristiques d'un donneur d'ordre. Si la plateforme numérique intervient uniquement en tant qu'intermédiaire, seule la nature de la relation de travail entre le travailleur de plateformes et l'utilisateur de la plateforme peut être analysée. Si la plateforme fait plus que rassembler offre et demande, il peut bel et bien exister une relation de travail entre la plateforme et le prestataire. Dans ce cas, un lien apparaît entre la plateforme numérique et le travailleur de plateformes et la nature de la relation de travail entre ces deux acteurs doit alors aussi être analysée.<sup>20</sup>

En pratique, il n'est pas toujours simple de savoir quel rôle est précisément rempli par la plateforme et donc qui est le donneur d'ordre en cas de travail de plateforme. Le fait que le travailleur de plateformes peut être actif simultanément sur plusieurs plateformes ou ne pas être actif sur une plateforme sur laquelle il est pourtant enregistré complexifie encore l'identification du donneur d'ordre.<sup>21</sup>

### 2.3.2 Management algorithmique

Un aspect essentiel des plateformes numériques est l'utilisation d'algorithmes. Ceux-ci sont utilisés en premier lieu pour réunir l'offre et la demande. Leur utilisation limite toutefois la liberté du travailleur de plateformes de choisir lui-même ses missions<sup>22</sup>.

Dans certains cas, les plateformes vont encore plus loin dans l'utilisation des algorithmes et il est question de management algorithmique. Les algorithmes sont alors utilisés pour (activement) attribuer les tâches, gérer leur exécution<sup>23</sup>, évaluer les travailleurs de plateformes (par exemple, sur base des évaluations des clients) et, éventuellement, les sanctionner (par exemple, en tenant compte des évaluations précédentes des clients pour attribuer les missions). Certains affirment que les algorithmes deviennent ainsi responsables des tâches qui sont traditionnellement exécutées par les managers de l'entreprise<sup>24,25,26</sup>. Dans de nombreux cas, le management algorithmique limitera l'autonomie du travailleur de plateformes dans l'exécution de sa mission, mais l'autorité se manifesterà sous une autre forme et/ou de manière moins visible<sup>27</sup>.

### 2.3.3 Le type de dépendance : (in)dépendance juridique vs économique

Les cadres formels pour qualifier les relations de travail s'appuient souvent sur une stricte dichotomie entre salarié et indépendant. Depuis quelque temps, l'existence de relations de

---

<sup>20</sup> ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>21</sup> SCHOUKENS, P. (2020)

<sup>22</sup> SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020)

<sup>23</sup> Quelles tâches, quel ordre, dans quel délai (EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIALE COMMITTEE, 2021)

<sup>24</sup> SCHMIDT, F. (2017) ; EUROFOUND (2018a)

<sup>25</sup> Par exemple, certaines plateformes fixent les prix, gardent pour elles l'identité de l'utilisateur et du prestataire de service, régulent les activités sur leur plateforme en refusant certains travailleurs de plateformes sur base des évaluations des utilisateurs ou requièrent une réponse préalablement déterminée aussi bien sur le nombre de missions exécutées que sur la vitesse à laquelle il faut réagir à une offre.

<sup>26</sup> Pour un aperçu des différents aspects du management algorithmique, voir WOOD (2021)

<sup>27</sup> SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020) ; EUROFOUND (2018a); ILO (2021)

travail qui ne peuvent pas être strictement désignées comme du travail indépendant ou du travail salarié attire l'attention<sup>28</sup>. On pense ici généralement aux personnes qui exercent un travail indépendant mais qui se trouvent dans une position de dépendance économique (dependent self-employment<sup>29</sup>). Il s'agit d'individus qui sont formellement considérés comme des travailleurs indépendants (c'est-à-dire qui ne se trouvent pas dans un lien formel de subordination et assument elles-mêmes le risque), mais qui dépendent largement économiquement, pour leurs revenus, d'un seul entrepreneur ou donneur d'ordre principal. Dans la littérature, l'apparition de l'économie de plateformes est souvent mise en lien avec l'expansion de ce phénomène<sup>30</sup>.

Les prestataires de service sur les plateformes numériques seraient juridiquement indépendants, mais économiquement dépendants. Ainsi par exemple, les travailleurs de plateformes obtiennent souvent leurs missions uniquement grâce à l'intervention de la plateforme<sup>31</sup> et ils n'ont souvent pas d'incidence sur les conditions contractuelles de leurs prestations de travail<sup>32</sup>.

L'inquiétude est que ce groupe de travailleurs ne soient pas de "vrais" indépendants, car ils ne bénéficient pas de la protection économique dont une entreprise dispose en raison de la multitude des donneurs d'ordre et parce que la cessation de la collaboration avec certains d'entre eux n'a qu'un effet limité.<sup>33</sup>

En Belgique, l'évaluation des relations de travail se fait, en premier lieu, sur base des critères juridiques (voir points 1 et 4.2.1).

#### 2.3.4 Diversité des plateformes numériques

Il existe une grande variété de plateformes numériques. Les plateformes peuvent opérer selon divers modèles d'entreprise et de recettes et peuvent utiliser des méthodes différentes pour réunir l'offre et la demande. Dans le cas des plateformes qui s'occupent de l'intermédiation du travail, on distingue généralement le travail en ligne du travail sur site, on examine comment les tâches sont attribuées et on vérifie dans quelle mesure il y a une certaine gestion des personnes qui réalisent les tâches. Cette hétérogénéité complexifie l'analyse des phénomènes en lien avec les plateformes, comme le travail de plateformes. Les caractéristiques de la plateforme ont en effet une incidence sur les conditions et circonstances de travail des travailleurs de plateformes<sup>34</sup>. La diversité et la nature du travail de plateformes constituent donc un point d'attention lors de l'élaboration d'un cadre politique.

---

<sup>28</sup> Dans son rapport de 2016 (2016/01) sur la loi sur les relations de travail, le CGG y a déjà consacré beaucoup d'attention.

<sup>29</sup> ILO (2016)

<sup>30</sup> HORODNIC, I., WILLIAMS, C.C. (2020) ; LANE (2020)

<sup>31</sup> Par conséquent, ils n'obtiennent pas leurs missions de manière indépendante.

<sup>32</sup> SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020) ; SCHMIDT, F. (2017)

<sup>33</sup> ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>34</sup> EUROFOUND (2019a)

## 2.4 Evaluation en pratique de la relation en cas de travail de plateformes

### 2.4.1 Jurisprudence belge

#### Deliveroo

- Décisions de la Commission Relations de travail (CRT)

La CRT s'est exprimée sur la relation de travail envisagée entre deux livreurs de repas et la plateforme Deliveroo<sup>35</sup>. Elle a estimé, en l'espèce, qu'il s'agissait de travailleurs salariés<sup>36</sup>. Un appel a été interjeté et le tribunal du travail a annulé les décisions de la CRT, étant donné qu'une enquête administrative et pénale était en cours. Le tribunal du travail a estimé en outre qu'il pouvait intervenir à la place de la CRT et pouvait rendre un jugement sur la qualification de la relation de travail, mais il n'a pas pris de position à ce sujet.

Un appel a été interjeté contre ce jugement. L'Etat belge estimait que les décisions de la CRT ont été annulées à tort (il s'agit en effet de relations de travail futures) et que, même en cas d'annulation, le tribunal du travail ne peut en aucun cas intervenir à la place de la CRT pour prendre une décision sur la qualification de la relation de travail.<sup>37</sup> Le 13 janvier 2022, cette action a été déclarée comme étant devenue sans objet i) parce que la décision administrative de la CRT ne produisait d'effet que pendant trois ans et que ce délai est échu et ii) parce qu'aucune relation de travail n'a été entamée entre les parties après la décision de la CRT.<sup>38</sup>

- Jugement du tribunal du travail de Bruxelles

Fin décembre 2019, l'Auditeur du travail de Bruxelles avait saisi le tribunal afin de faire constater que la société Deliveroo n'avait pas respecté certaines de ses obligations sociales. L'ONSS et un nombre important de coursiers ainsi que des organisations représentatives des travailleurs se sont joints au dossier. Au terme de la procédure, le 8 décembre 2021, le tribunal de travail de Bruxelles<sup>39</sup> a déclaré que la relation de travail qui lie Deliveroo à ses coursiers ne pouvait pas être requalifiée en contrat de travail.

Tout d'abord, le tribunal s'est penché sur la possibilité d'appliquer les dispositions prévues pour l'économie collaborative à cette activité. Il note e.a. qu'il doit s'agir de services rendus à des tiers, et non de livraison de biens, et que ces services doivent être rendus à des particuliers. Dès lors, il conclut que les revenus perçus par les coursiers ne peuvent pas bénéficier du régime avantageux de l'économie collaborative.

Le tribunal du travail a ensuite réalisé une analyse de la relation de travail sur base des critères spécifiques qui s'appliquent au secteur du transport de choses pour le compte de tiers. Il ressort

---

<sup>35</sup> Décisions n° 113 et n° 116

<sup>36</sup> Tant sur base de la présomption de l'arrêté royal du 29 octobre 2013, que la CRT estimait applicable, que sur base de la présomption de l'article 337/1, §1<sup>er</sup> de la LRT (similaire à la première présomption et qui serait applicable si la première présomption ne s'appliquait pas) et que sur base des critères généraux.

<sup>37</sup> BOELENS, S. et VAN REGENMORTEL, A. (2020)

<sup>38</sup> Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 13 janvier 2022.

<sup>39</sup> Tribunal de travail de Bruxelles, le 8 décembre 2021. [https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/tt\\_bruelles/news\\_files/20211208-ttfb-deliveroo.pdf](https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/tt_bruelles/news_files/20211208-ttfb-deliveroo.pdf)

de cette analyse que les activités effectuées par les coursiers sont présumées exécutées dans les liens d'un contrat de travail.

Comme cette présomption peut être renversée par toute voie de droit, le tribunal a également analysé la relation de travail à l'appui des critères généraux. Il a constaté que :

- la volonté des parties est de mettre en œuvre une collaboration indépendante ;
- la liberté d'organiser le temps de travail (liberté de se connecter, système de pré-réservation, mesurage du temps de travail et justification, etc.) n'est pas limitée ;
- la liberté d'organiser le travail n'est pas non plus limitée ;
- il n'y a pas d'indice révélateur de contrôle hiérarchique (pas d'instructions précises, pas de possibilité d'infliger des sanctions).

Le tribunal en conclut que la présomption a révélé "une forte subordination économique", mais qu'elle peut être renversée sur base des critères généraux et qu'il ne s'agit donc pas de contrats de travail.<sup>40</sup>

## Uber

- Exercice théorique

Sur base des éléments factuels qui ont été pris en considération par la jurisprudence étrangère, certains auteurs ont analysé le cas de Uber en fonction du cadre juridique belge (y compris l'application des critères spécifiques qui sont d'application pour les taxis). Certains sont parvenus à la conclusion qu'il s'agit d'une collaboration indépendante tandis que d'autres ont estimé qu'il s'agit d'un contrat de travail.<sup>41</sup>

A noter que les chauffeurs de Uber peuvent être assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés même lorsqu'ils sont considérés comme des indépendants sur base de la LRT. Le champ d'application de la loi ONSS a en effet été étendu par le Roi à certaines personnes qui, sans être liées par un contrat de travail, effectuent un travail dans des conditions similaires à celles d'un contrat de travail. L'article 3, 5°bis de l'AR du 28 novembre 1969 prévoit que l'application de la loi ONSS est étendue "*aux personnes qui effectuent des transports de personnes, qui leur sont confiés par une entreprise, au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise, ou auxquelles une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie, ainsi qu'aux exploitants de ces entreprises*". Cet article pourrait donc peut-être jouer un rôle dans la discussion du statut social des chauffeurs d'Uber<sup>42</sup>.

- Décision du tribunal d'entreprise de Bruxelles

En Belgique, le seul jugement qui a été rendu sur le cas Uber est le jugement du 16 janvier 2019 du tribunal d'entreprise francophone de Bruxelles. Normalement, c'est au tribunal de travail de s'exprimer sur la qualification d'une relation de travail. Le tribunal d'entreprise a toutefois traité ce volet social, car, dans ce litige, un nombre d'exploitants de taxis ont voulu obtenir la cessation

---

<sup>40</sup> TERRA LABORIS (2021)

<sup>41</sup> ALBERS, S., MAERTEN, P. (2019)

<sup>42</sup> ALBERS, S., MAERTEN, P. (2019) ; GHISLAIN, S. et VERWILGHEN, M. (2020b),

des activités de Uber en raison de pratiques de marché déloyales (art. VI.104 Code de droit économique). Dans ce cadre, le non-assujettissement à l'ONSS a, entre autres, été relevé comme une pratique déloyale. La qualification a donc été prise en considération uniquement dans cette optique et ne mène donc pas en soi à une requalification des relations de travail.<sup>43</sup>

Le tribunal d'entreprise de Bruxelles a conclu que les chauffeurs Uber étaient des indépendants. Un appel a toutefois été interjeté contre ce jugement.

- Décision de la CRT

Le 26 octobre 2020, la CRT a rendu une décision sur la relation de travail entre un chauffeur qui avait introduit une requête auprès de la Commission et Uber. La CRT a d'abord évalué la nature de la relation de travail sur base de la présomption prévue par la loi sur les relations de travail dans le cadre du transport de personnes pour le compte de tiers. Il en a conclu que la relation de travail était présumée être salariée. La CRT a ensuite examiné les 4 critères généraux. Cette analyse n'a pas permis de renverser la présomption et la CRT a qualifié cette relation de travail de salariée.

## 2.4.2 Jurisprudence européenne <sup>44</sup>

### Rôle de la plateforme

Dans un arrêt du 20 décembre 2017, la Cour de Justice de l'Union européenne a déterminé qu'Uber<sup>45</sup> ne fait pas uniquement du e-commerce en offrant un service d'intermédiaire par son application, mais offre en fait des services de transport pour lesquels elle fait appel à des chauffeurs particuliers. En essence, cela ne dit rien sur la relation de travail entre Uber et les chauffeurs auxquels elle fait appel, mais la Cour analyse toutefois le lien étroit entre l'activité principale, soit la mise à disposition de technologie, et l'activité sous-jacente, soit le transport qu'elle organise. La Cour de Justice note qu'Uber exerce une influence décisive sur les conditions dans lesquelles les chauffeurs exercent leurs activités : application requise pour obtenir et réaliser le transport, fixation du prix maximum, intervention dans le transfert du montant. En outre, Uber exerce un certain contrôle sur les chauffeurs (qualité du véhicule, comportement) et s'octroie un pouvoir de sanction (exclusion de l'application).

---

<sup>43</sup> GHISLAIN, S. et VERWILGHEN, M. (2020a) *D'ailleurs, le tribunal a relevé lui-même dans son jugement qu'il n'était pas question dans le cadre de l'action portée devant lui d'un contentieux de droit social introduit devant les juridictions du travail par un travailleur se prétendant « faux indépendant ». Il relève qu'aucun des défendeurs personnes physiques ne conteste son statut social et ne revendique l'existence d'un lien de subordination vis-à-vis d'Uber. Selon le tribunal : « Les demanderesses se fondent sur des arguments rencontrés habituellement dans ce type de contentieux de droit social, pour tenter de démontrer en l'espèce l'existence de pratiques contraires aux usages honnêtes du marché ; l'invocation de droits subjectifs dont elles ne sont pas titulaires conduit à ce que l'action des demanderesses se présente comme purement théorique et ne pouvant déboucher sur une éventuelle requalification des relations contractuelles conclues entre Uber et les quatre parties défenderesses personnes physiques »*

<sup>44</sup> ILAW (2021)

<sup>45</sup> Uber Systems Spain SL

## Qualification de la relation de travail

Le nombre de litiges concernant la qualification de la relation de travail dans le cadre du travail de plateformes est en constante augmentation au sein de l'UE et concerne principalement les chauffeurs et les livreurs de repas. Même si la majorité des décisions concluent à un contrat de travail, les jugements vont dans des directions opposées<sup>46</sup>, non seulement de pays en pays, mais également au sein d'un même pays, voire pour la même plateforme, tout en restant dans les limites de la loi. Une des raisons est la nature extensive de certains tests multifactoriels, qui comprennent de nombreux critères, tous sujets à interprétation et avec une pondération libre par les cours et tribunaux.<sup>47</sup>

Quatre éléments sont particulièrement prépondérants pour évaluer la subordination dans le cadre du travail de plateformes :

- La flexibilité du temps de travail (possibilité de se connecter quand on le souhaite, pas de période fixe de travail) est perçue généralement comme un indice de travail indépendant, mais n'exclut pas la possibilité d'un contrat de travail (le faire exclurait justement les travailleurs les plus précarisés).
- Le contrôle par la technologie (algorithmes, système d'avis et géolocalisation) est souvent un élément crucial.
- L'utilisation d'équipement (port d'un uniforme ou d'un logo) est parfois utilisée comme un indice de contrat de travail. Certaines cours considèrent que la plateforme numérique est l'outil principal de production (et pas la moto ou le téléphone portable). La propriété des outils de production est parfois cruciale, mais pas toujours. Parfois l'investissement du travailleur dans ses outils est comparé à l'importance de l'investissement technologique des sociétés dans la provision de services.
- Les clauses de substitution : le contrat de travail est un contrat "intuitu personae". Les plateformes laissent parfois la possibilité de se faire remplacer, mais parfois aussi sous certaines conditions. Il peut donc être tenu compte du droit théorique mais aussi de la possibilité réelle de se faire remplacer.<sup>48</sup>

## 2.5 Pistes visant à simplifier la qualification de la relation en cas de travail de plateformes

### 2.5.1 Législation belge

#### Piste 1 : Modification de la LRT

Afin de faciliter la qualification de la relation de travail dans le cadre du travail de plateformes, certains auteurs envisagent de modifier certains éléments de la LRT. Cela concerne :

1. La nature de la subordination : juridique ou économique

---

<sup>46</sup> EUROPEAN COMMISSION (2021c)

<sup>47</sup> DE STEFANO ET AL. (2021)

<sup>48</sup> DE STEFANO ET AL. (2021)

Le critère retenu pour distinguer les travailleurs salariés des travailleurs indépendants ne fait pas référence à la situation de faiblesse économique. Le législateur a décidé de protéger ceux qui doivent obéir. Le droit du travail étant né de la volonté de protéger des travailleurs économiquement faibles, certains auteurs préconisent d'étendre le droit du travail à tous les travailleurs dépendants, même s'ils sont juridiquement autonomes.<sup>49</sup> Une piste consiste donc à élargir la notion de contrat de travail en remplaçant le critère de la subordination juridique par le critère de dépendance économique ou factuelle.<sup>50</sup>

## 2. Ajout d'un critère général

Certains auteurs envisagent l'ajout d'un nouveau critère "dépendance à une plateforme donneuse d'ordre", en plus des 4 critères généraux existants.<sup>51</sup>

En avril 2021, une proposition de loi<sup>52</sup> visant un tel ajout a été déposée en commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre. Les auteurs de cette proposition estiment que ce qu'ils appellent l' "ubérisation de l'économie" entraîne un glissement de la relation de travail de type salarié vers une relation de travail de type indépendant, ce qui réduit souvent la protection du travailleur. Par ailleurs, ils considèrent que les travailleurs de plateformes manquent souvent d'autonomie<sup>53</sup>, ce qui entraîne un lien de subordination et peut pointer vers une situation éventuelle de fausse indépendance. Les auteurs rappellent d'ailleurs que, dans des dossiers relatifs à Deliveroo et à Uber, la CRT a décidé de qualifier les relations de travail qui lui étaient soumises de travail salarié (voir point 2.4.1). Pour toutes ces raisons, les auteurs proposent d'introduire un nouveau critère général dans la loi sur la nature des relations de travail comme suit : "la dépendance à une plateforme donneuse d'ordre".

Deux amendements à cette proposition de loi ont été déposés en septembre 2021. Dans les deux cas, il était proposé de ne plus ajouter un cinquième critère général dans la loi sur la nature des relations de travail, mais de prévoir une présomption réfragable dans la loi sur les contrats de travail (voir point 3 ci-dessous).

- Dans le premier amendement, il s'agit d'une présomption de contrat de travail pour les travailleurs susceptibles de recevoir des tâches/missions par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, sauf si la plateforme obtient, préalablement à toute prestation, l'autorisation pour confier des tâches/missions à des prestataires non liés par un contrat de travail. Cette autorisation consisterait en une décision de la CRT<sup>54</sup>.

---

<sup>49</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

<sup>50</sup> Voir aussi ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>51</sup> GHISLAIN, S. et VERWILGHEN, M. (2020b)

<sup>52</sup> Proposition de loi n°1931/1. (DOC 55 1931/001).

<sup>53</sup> Les travailleurs de plateformes ne fixeraient pas leurs tarifs, seraient contraints de respecter des "shifts" ou de porter une tenue de travail.

<sup>54</sup> Dans un avis du 3/9/21, la CRT a estimé que cette proposition était impraticable et incohérente par rapport aux autres dispositions de droit social. En effet, il existe de nombreuses présomptions /extensions concernant l'assujettissement (taxis, activité pour le même employeur etc.) et ces mécanismes se suffisent à eux-mêmes, sans nécessité d'une vérification préalable par une instance officielle.

- Dans le second amendement, il s'agit d'une présomption réfragable de travail d'employé ou d'ouvrier pour tout travailleur exerçant une activité professionnelle pour compte d'une plateforme donneuse d'ordre.

### 3. Ajout d'une présomption légale

Pour clarifier la relation de travail des travailleurs de plateformes, l'insertion d'une nouvelle présomption légale sur base de critères spécifiques encore à définir est aussi envisagée.<sup>55</sup>

Au niveau européen, c'est cette piste qui est encouragée tant par le Parlement européen (Résolution du 16 septembre 2021) que par la Commission européenne (Proposition de directive du 9 décembre 2021) (voir point 2.5). L'Espagne a introduit une telle présomption de travail salarié pour les livreurs de repas qui travaillent pour des plateformes qui utilisent des algorithmes<sup>56</sup>.

#### Piste 2 : Différencier droit du travail et sécurité sociale

La flexibilité recherchée à travers la collaboration avec les travailleurs de plateformes dépend principalement de leur statut social. En cas de travail salarié, toutes les restrictions du droit du travail s'appliquent, ce qui sera souvent incompatible avec cette flexibilité souhaitée. Plutôt que de se lancer dans des discussions indépendant contre salarié et sur la flexibilité qui en découle, certains auteurs préconisent d'élaborer un cadre législatif clair dans lequel on prévoit une certaine flexibilité pour le travailleur de plateformes en matière de droit du travail, mais dans lequel la LRT s'applique pour la détermination du statut social.<sup>57</sup> De la sorte, les travailleurs de plateformes seraient considérés comme des salariés pour la sécurité sociale, mais comme des indépendants pour le droit du travail. On pourrait ici s'inspirer du statut des artistes<sup>58</sup> ou du mécanisme de l'extension du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés à des travailleurs exerçant leurs activités dans le cadre d'un statut d'indépendant.<sup>59</sup> Dans ce cadre, La personne morale qui rémunère les prestations pourrait être assimilée à l'employeur pour l'application de loi ONSS.<sup>60</sup>

#### Piste 3 : Socle de droits fondamentaux

Une autre piste envisagée est la mise en place d'un socle de droits fondamentaux qui s'appliquerait à tous les travailleurs, quelle que soit la qualification sous laquelle ils déploient leurs activités professionnelles.<sup>61</sup>

---

<sup>55</sup> GHISLAIN, S. et VERWILGHEN, M. (2020b)

<sup>56</sup> Rider's Law, publiée le 12 mai 2021 et entrée en vigueur le 12 août 2021. Voir aussi DE STEFANO et al. (2021) et

<sup>57</sup> ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>58</sup> ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>59</sup> GHISLAIN, S. et VERWILGHEN, M. (2020b)

<sup>60</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

<sup>61</sup> S. ALBERS et P. MAERTEN, p. 33.



## Piste 4 : Créer un statut spécifique

### 1. Statut ad hoc<sup>62</sup>

Dans différents pays, il existe, à différents degrés, un troisième statut pour les travailleurs économiquement dépendants qui n'ont cependant pas de lien de subordination juridique avec leur donneur d'ordre<sup>63</sup>. Ces statuts existent en dehors du contexte du travail de plateformes et n'y sont donc pas limités. Il s'agit notamment :

- des *parasubordinati* en Italie<sup>64</sup>,
- des TRADE (*Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes*) en Espagne<sup>65</sup>,
- des *worker* au Royaume-Uni,
- des *arbeitnehmerähnliche Personen* en Allemagne et
- des *dependent contractors* au Canada<sup>66</sup>.

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.<sup>67</sup>

Pour plusieurs auteurs, l'élaboration d'un statut social ad hoc pour les travailleurs de plateformes n'est pas conseillée. Les arguments suivants sont avancés :

---

<sup>62</sup> Voir aussi S. GHISLAIN et M. VERWILGHEN, II, p. 569-570.

<sup>63</sup> Pour plus d'informations, voir Rapport CGG R2016/01

<sup>64</sup> 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 réel 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 KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

<sup>65</sup> 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 KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019).

<sup>66</sup> Voir KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

<sup>67</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

- Au lieu de simplifier la qualification de la relation juridique des travailleurs de la zone grise entre salarié et indépendant, on y ajoute une nouvelle frontière et donc l'apparition de deux zones grises.<sup>68</sup>
- Le risque de contourner les règles en principe applicables au profit de règles moins coûteuses socialement est augmenté. L'instauration d'un statut juridique intermédiaire moins protecteur peut mener à un glissement du salariat vers ce nouveau statut.<sup>69</sup>
- Les effets dépasseraient grandement le champ de l'économie de plateformes et le statut pourrait également être d'application sur les centaines de milliers de freelancers actifs sur le marché du travail belge.<sup>70</sup>
- Il y a trop de manières différentes de travailler pour les plateformes et la réalité évolue si vite qu'une nouvelle législation serait déjà dépassée et mènerait uniquement à davantage de complexité.<sup>71</sup>
- Il est parfois relevé que la création d'un statut qui serait propre aux travailleurs des plateformes numériques "sonne comme un aveu d'échec : l'échec des politiques de l'emploi à améliorer la formation de jeunes et faire reculer le niveau du chômage des travailleurs les moins qualifiés".<sup>72</sup>
- Les expériences étrangères (Italie, Pays-Bas) démontrent également qu'il n'est pas évident d'introduire un tel statut avec succès<sup>73</sup> et que les litiges sur la qualification de la relation de travail subsistent.

A cet égard, tant la Commission européenne<sup>74</sup> que le Parlement européen<sup>75</sup> se sont prononcés contre la création d'un "statut tiers" pour les travailleurs de plateformes (voir point 2.5.2).

## 2. Contrat de travail spécifique au travailleur de plateformes

Sans aller jusqu'à étendre le droit du travail à l'ensemble des travailleurs dépendants, des voix s'élèvent pour créer un contrat de travail spécifique aux travailleurs de plateformes<sup>76</sup>.

La prise en compte de la dépendance économique comme fondement de l'application du droit social existe déjà dans le droit belge. En effet, cette dépendance économique est intégrée dans les critères spécifiques et la présomption légale de la LRT et l'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés a été étendue à plusieurs catégories de personnes "qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de louage de travail".

---

<sup>68</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019). Voir aussi ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>69</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

<sup>70</sup> ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>71</sup> ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>72</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019)

<sup>73</sup> ALBERS, S. et MAERTEN, P. (2019)

<sup>74</sup> EUROPEAN COMMISSION (2021a)

<sup>75</sup> PARLEMENT EUROPEEN (2021)

<sup>76</sup> Dans le cadre du processus d'extension du salariat qui a eu pour effet que représentants de commerce, gérants d'officine pharmaceutique, travailleurs intérimaires, travailleurs à domicile, etc., se sont vu reconnaître par la loi le statut de salariés.

Pour créer ce contrat de travail spécifique, il est possible de s'inspirer du travail intérimaire, même si certains obstacles se présentent. Une autre possibilité est la forme coopérative, dans laquelle la propriété de la plateforme serait détenue collectivement par l'ensemble de ses contributeurs.<sup>77</sup>

### 3. Payrolling

En cas de *payrolling*, une convention d'adhésion est généralement conclue entre un freelancer et une entreprise de *payroll*. Le freelancer va ensuite à la recherche de donneurs d'ordre potentiels et négocie avec eux les prestations, la durée, le prix, etc. Dès que le freelancer a trouvé un client, l'entreprise de *payroll* conclut un contrat de service avec le donneur d'ordre selon les modalités qui ont été négociées par le freelancer. De son côté, le freelancer entre en service, sur base d'un contrat de travail, auprès de l'entreprise de *payroll*, qui devient son employeur officiel. L'entreprise de *payroll* facture ensuite le client du freelancer et paie le freelancer un salaire net. Sur ce montant, toutes les retenues ont été faites en matière d'impôts et de cotisations sociales.

En France, le phénomène est connu sous le terme "portage salarial" et a une base légale depuis juin 2008<sup>78</sup>. Dans le contexte belge, on peut renvoyer à la Smart(be), un acteur intermédiaire avec lequel Deliveroo a collaboré entre 2016 et 2018<sup>79</sup>.

L'application de ce système en Belgique sur base de la législation belge actuelle est problématique, au moins sur 2 points :

- Ce système peut être considéré comme une forme de mise à l'emploi illégale.
- Ce système peut constituer une double simulation. D'une part, par le contrat de travail, un lien d'autorité est créé entre la société de *payrolling* et le freelancer, tandis que l'objectif réel des parties consiste à faire travailler le freelancer comme s'il est un indépendant. D'autre part, le contrat d'entreprise entre la société de *payrolling* et le client donne l'impression que le contrat est exécuté par un employé tandis que l'objectif réel des parties consiste à faire exécuter la mission par un indépendant.

La simulation n'est pas interdite en soi. Ce n'est que lorsque l'acte simulé a pour objectif de négliger une disposition d'ordre public ou de porter dommage à un tiers qu'il sera punissable et il ne doit y avoir aucune conséquence à l'acte. La relation entre la société de *payrolling* et le freelancer tend fortement vers le faux salariat et la relation entre freelancer et le client vers une situation de faux indépendant. Puisque la distinction entre salarié et indépendant touche l'ordre

---

<sup>77</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019).

<sup>78</sup> D'une part, une personne est l'employé ("porté") d'une société de portage, ce qui permet à la personne de bénéficier de la protection sociale caractéristique d'un contrat de travail. D'autre part, cette personne travaille comme si elle est indépendante (la personne décide pour qui elle travaille, le lieu et l'horaire, etc.). Les tâches administratives (facturation au donneur d'ordre et retenue des cotisations sociales et du précompte) sont réalisées par la société de portage. Le mécanisme implique en principe une nouvelle sorte de relation de travail.

<sup>79</sup> Voir DRAHOKOUPIL J. et PIASNA, A. (2019) pour une description détaillée de cette collaboration

public, les parties ne peuvent pas conclure de contrats divergents. Les deux relations peuvent être requalifiées avec toutes les conséquences que cela implique.<sup>80</sup>

## Piste 5 : Statut d'indépendant sur mesure

Le législateur pourrait s'inspirer de certains régimes spécifiques permettant de sécuriser l'activité économique de plusieurs catégories de travailleurs indépendants afin d'élaborer une protection sur-mesure au bénéfice des travailleurs de plateformes. Les dispositions particulières visées sont, par exemple, le bail à ferme et le bail commercial, mais aussi les dispositions propres aux médecins hospitaliers, aux concessionnaires exclusifs de vente et aux agents autonomes. Celles-ci ont pour fondement la dépendance économique.

Il est toutefois à noter que les services qui sont offerts par les plateformes sont très divers et qu'une intervention législative qui embrasse l'ensemble du phénomène du travail de plateformes et pas seulement certaines de ses occurrences doit donc se concentrer sur les points communs aux activités de plateformes, ce qui risque de conduire à une protection assez modeste.<sup>81</sup>

### 2.5.2 Initiatives au niveau européen

Au niveau européen, plusieurs initiatives sont en cours en vue d'améliorer la protection des travailleurs de plateformes. Celles-ci abordent, entre autres, la question de la classification professionnelle des travailleurs de plateformes.

#### Résolution du Parlement européen

Le Parlement européen a adopté, le 16 septembre 2021, la Résolution sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes<sup>82</sup>. Dans sa Résolution, le Parlement européen félicitait la Commission pour son intention de présenter, à l'issue d'une consultation des partenaires sociaux (voir point suivant), une proposition d'initiative législative visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes.

Concernant la qualification de la relation de travail, la Résolution du Parlement européen encourage la mise en place d'une présomption de travail salarié<sup>83</sup>, conjuguée à un renversement de la charge de la preuve<sup>84</sup> et, éventuellement, d'autres mesures, afin de faciliter la classification correcte des travailleurs de plateformes. Elle signale toutefois que la présomption réfragable ne doit pas mener à une classification automatique des travailleurs de plateformes comme des travailleurs salariés. Les travailleurs de plateformes réellement indépendants doivent pouvoir le rester. Selon le Parlement européen, la classification des travailleurs devrait être fondée sur

---

<sup>80</sup> ALBERS, S. et MAERTEN P. (2019)

<sup>81</sup> KEFER, F., CORDIER, Q. et FARCY, A. (2019).

<sup>82</sup> PARLEMENT EUROPEEN (2021)

<sup>83</sup> Conformément aux définitions nationales dans les législations respectives ou les conventions collectives des Etats membres.

<sup>84</sup> En cas de contestation de la qualification de la relation de travail par le travailleur, ce serait à la partie invoquée comme employeur de démontrer qu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

les circonstances factuelles de l'exécution effective du travail et sur des critères conformes à la législation nationale, et non sur la description de la relation par les parties.

Dans cette Résolution, le Parlement européen s'oppose également à l'élaboration d'un "statut tiers", qui fausserait encore davantage la concurrence entre les plateformes et les entreprises de l'économie traditionnelle, ne cadre pas avec les classifications nationales des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, risquerait de brouiller encore davantage la différence entre des concepts qui prêtent déjà à confusion, aurait des conséquences juridiques, administratives et légales imprévisibles et comporte un risque de segmentation du marché du travail.

Pour finir, concernant la qualification de la relation de travail, la Résolution invite la Commission à reconnaître aux plateformes de travail numériques un statut qui soit celui d'employeur, d'entreprise de travail intérimaire ou d'intermédiaire, en lien avec leur secteur d'activité.

### Proposition de directive de la Commission européenne

À la suite d'une double consultation qu'elle a entamée début 2021<sup>85</sup>, la Commission européenne a publié, le 9 décembre 2021, une proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Cette proposition de directive vise, entre autres<sup>86</sup>, à garantir que les personnes exécutant un travail via une plateforme de travail numérique se voient accorder le statut professionnel juridique correspondant à leurs modalités de travail réelles et puissent ainsi jouir des droits sociaux et des droits du travail qui leur sont applicables.

Pour ce faire, la proposition de directive prévoit :

1. que les Etats membres mettent en place un cadre clair pour qualifier correctement les relations de travail en cas de travail de plateformes, en s'appuyant sur la primauté des faits et non sur les termes du contrat.
2. d'introduire une présomption réfragable<sup>87</sup> de contrat de travail pour les personnes qui travaillent par le biais d'une plateforme de travail numérique qui répond à au moins deux des critères suivants :
  - elle fixe effectivement le niveau de rémunération ou détermine des plafonds de rémunération ;
  - elle requiert de la personne exécutant le travail de plateforme de respecter certaines règles contraignantes au niveau de l'apparence, du comportement envers le destinataire du service ou de l'exécution du travail ;

---

<sup>85</sup> La première phase de cette consultation a été lancée le 24 février 2021, la seconde phase le 15 juin 2021. Un des volets de cette consultation porte sur la qualification de la relation de travail et l'accès aux droits du travail et aux droits à la protection sociale. Dans ce cadre, il est précisé que la création d'un troisième statut n'est pas envisagée.

<sup>86</sup> Les deux autres objectifs consistent à i) renforcer la transparence et la responsabilité dans l'utilisation des algorithmes par les plateformes de travail numériques et ii) à apporter davantage de transparence et de traçabilité dans le travail de plateformes en améliorant le respect des obligations légales, y compris en cas d'activités transnationales

<sup>87</sup> Sans effet rétroactif.

- elle supervise l'exécution du travail ou vérifie la qualité des résultats ou le travail par des moyens électroniques ;
  - elle restreint la liberté d'organisation du travail, y compris par des sanctions, en particulier la liberté de choisir ses heures de travail ou ses périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à la sous-traitance.
  - elle limite la possibilité de se construire une clientèle ou de travailler pour un tiers.
3. un renversement de la charge de la preuve vers la plateforme en cas de réfutation de la présomption susmentionnée.

La proposition de directive doit désormais être examinée par le Parlement européen et le Conseil. Une fois la directive adoptée, les États membres auront deux ans pour la transposer en droit national.

### 3 Le cas spécifique des activités occasionnelles

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 exercée 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).<sup>88</sup>

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.

#### 3.1 Cadre réglementaire

##### 3.1.1 Régime de faveur fiscal et social pour les activités exécutées dans l'économie collaborative (2016)

En juillet 2016, un cadre légal<sup>89</sup> 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 %

---

<sup>88</sup> SCHOUKENS, P. (2020)

<sup>89</sup> Loi-programme du 1<sup>er</sup> juillet 2016, section 3

- comme des revenus divers au taux de 20 % et ce, tant que le plafond de revenus de 5.100 EUR bruts<sup>90</sup> 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 activité<sup>91</sup>, 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 réguliers<sup>92</sup>.

### 3.1.2 Régime pour les revenus complémentaires non taxés (2018)

Dans le cadre de l'accord d'été, le gouvernement fédéral a décidé en juillet 2017 d'accorder, sous certaines conditions, une exonération fiscale et sociale pour les revenus issus du travail récréatif et de certaines fonctions spécifiques du secteur non marchand, ainsi que pour les revenus issus des services de particulier à particulier.

Par conséquent, à compter de juillet 2018<sup>93</sup>, il fut possible de générer des revenus exonérés socialement et fiscalement par l'exercice d'un travail associatif, par la prestation de services occasionnels ou par l'exercice d'une activité dans le cadre de l'économie des plateformes.<sup>94</sup> Moyennant quelques adaptations, le régime existant de l'économie collaborative avait été incorporé comme troisième pilier du régime des revenus complémentaires non taxés.

Le traitement de faveur prévu pour le nouveau régime consistait en une exonération fiscale et sociale des revenus, à condition qu'ils restent sous certains plafonds :

- un plafond mensuel de 528,33 EUR<sup>95</sup> comprenant l'ensemble des revenus issus du travail associatif et des services occasionnels ;
- un plafond annuel de 6.340 EUR<sup>96</sup> comprenant l'ensemble des revenus issus du travail associatif, des services occasionnels et des activités dans le cadre de l'économie des plateformes.

En cas de dépassement de ces plafonds, une requalification des revenus et des activités était prévue.

---

<sup>90</sup> Avant déduction des frais forfaitaires.

<sup>91</sup> Art. 5 ter, AR n° 38 (introduit par la loi-programme du 1<sup>er</sup> juillet 2016

<sup>92</sup> Sauf preuve contraire.

<sup>93</sup> Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale

<sup>94</sup> Voir aussi Avis 2017/18

<sup>95</sup> Montant brut indexé revenus 2020

<sup>96</sup> Montant brut indexé revenus 2020

### 3.1.3 Retour au régime initial des revenus de l'économie collaborative (2021)

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 23 avril 2020 a annulé la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale<sup>97</sup>. Le régime précédent initial de l'économie collaborative (tel qu'introduit par la loi-programme du 1<sup>er</sup> juillet 2016) est à nouveau d'application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### 3.2 Loi sur l'économie collaborative versus Loi sur les relations de travail<sup>98</sup>

La loi sur l'économie collaborative ne contient pas de dispositions portant sur la qualification des relations de travail<sup>99</sup>. 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

---

<sup>97</sup> En ce qui concerne les services par le biais de plateformes collaboratives électroniques agréées (économie collaborative), le jugement de la Cour constitutionnelle reposait sur les bases suivantes :

- Une grande partie de la législation du travail ne s'applique pas aux personnes qui prestent des services par le biais de plateformes collaboratives électroniques agréées, alors qu'elle s'applique lorsque des activités identiques sont effectuées par un salarié.
- Il y a une différence de traitement entre les personnes qui exercent les mêmes activités selon qu'il s'agit d'un indépendant ou d'un prestataire de services par le biais d'une plateforme électronique reconnue.
- Ces différences ne sont pas suffisamment justifiées, sur base des considérations suivantes (limitées aux grandes lignes) :
- L'objectif d'éviter le travail au noir ne justifie toutefois pas que les indemnités perçues pour
- les prestations concernées échappent totalement à la sécurité sociale et à l'impôt.
- La mesure qui vise à éviter le travail au noir crée la possibilité de passer d'un statut assujéti à la sécurité sociale et aux obligations fiscales à un statut dans lequel l'intéressé est exempté de toutes ces obligations.
- Le raisonnement selon lequel l'indemnisation n'est que secondaire pour les personnes qui fournissent des services via des plateformes électroniques agréées est basé sur des suppositions non fondées et ne répond pas aux conditions qui sont liées à ce statut. En outre, contrairement à ce qui vaut pour les deux premiers piliers, aucune exigence d'une activité principale ni de plafond mensuel ne sont prévus. La condition selon laquelle les activités ne doivent pas relever de l'activité professionnelle de l'intéressé ne change rien à cette considération. Enfin, il y a une contradiction entre cette supposition et l'objectif du législateur qui consiste, par la création de ce statut, à stimuler l'entrepreneuriat et à offrir un tremplin vers le statut de travailleur indépendant.
- Il n'a pas été démontré que la différence de traitement vise à soutenir des activités ayant une plus-value sociale. Il n'y a en effet pas de limitation en ce qui concerne la nature des services qui peuvent être effectués dans ce cadre.
- Le manque de clarté quant au statut de ces prestataires de services (incertitude sur la qualification correcte) ne justifie pas que ce statut soit lié à l'exonération totale de la législation sur le travail, du régime de sécurité sociale et des obligations fiscales.

<sup>98</sup> Voir annexe pour une analyse juridique détaillée.

<sup>99</sup> Le législateur n'avait d'ailleurs pas l'intention de qualifier les relations de travail par cette loi.



du statut social pour autant qu'elles répondent à toutes les conditions reprises dans la loi (voir ci-dessus)<sup>100</sup>.

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'agrément<sup>101</sup> 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 questionnée<sup>102</sup>. 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.

## 4 Vision du CGG

Le Comité souhaite tout d'abord insister sur le fait que le recours aux plateformes numériques dans les échanges économiques offre des opportunités, aussi pour les travailleurs indépendants. Elles peuvent notamment être un bon moyen pour se lancer dans l'entrepreneuriat indépendant avec un accès facilité. En outre, les plateformes numériques sont un outil et pas un secteur. Elles ne peuvent pas en soi être utilisées pour délimiter des groupes professionnels. Le CGG reconnaît toutefois que le travail de plateformes pose également une série de défis, au niveau de la qualification des relations de travail entre autres. A ce propos, le Comité rappelle que la loi sur les relations de travail est un instrument précieux, qui offre la latitude nécessaire pour une évaluation qui tient compte des spécificités de chaque situation concrète de travail. En outre, elle inclut déjà des solutions pour remédier aux problèmes de qualification des relations de travail au sein de certains secteurs ou groupes professionnels spécifiques. Dans ce cadre, le Comité souhaite attirer l'attention sur les éléments ci-dessous, qui montrent que les méthodes alternatives pour définir la relation de travail (voir 2.5) n'apportent pas de solution et qu'une grande partie des problèmes trouvent leur origine dans (l'application de) la loi sur l'économie collaborative.

### 4.1 Problématique du travail de plateformes

Le CGG constate que la position dans le droit du travail des travailleurs de plateformes et la protection sociale qui y correspond forment l'objet d'une attention politique croissante<sup>103</sup>. Les

---

<sup>100</sup> 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).

<sup>101</sup> 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.

<sup>102</sup> 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.

<sup>103</sup> Cela se voit à la littérature abondante sur le sujet, mais aussi aux initiatives européennes expliquées au point 2.5.2 de cet avis. L'accord de gouvernement du gouvernement fédéral (2020) indique également qu' "une attention particulière sera accordées aux personnes actives de manière structurelle dans

initiatives, aussi bien au niveau européen qu'au niveau national des Etats membres, visant à analyser comment mieux encadrer le travail de plateformes d'un point de vue du droit social et du droit du travail en sont un bel exemple (voir 2.5). Le Comité estime toutefois qu'une intervention politique adéquate doit être précédée d'une bonne circonscription du problème.

#### 4.1.1 Travail de plateformes et protection sociale

En ce qui concerne la protection sociale des travailleurs de plateformes, l'idée (et préoccupation) de départ est généralement qu'il est difficile de les encadrer dans les règles classiques du droit social et du droit du travail et qu'ils constituent dès lors un nouveau groupe socio-économique fragile. Cette préoccupation quant à la protection sociale des travailleurs de plateformes doit toutefois être examinée dans le contexte du discours politique actuel et principalement européen à propos d'une protection sociale adéquate pour tous les travailleurs<sup>104</sup>. Il y est en effet admis que les indépendants et les personnes dans un emploi atypique<sup>105</sup> (deux catégories dont les travailleurs de plateformes font généralement partie<sup>106</sup>) ont en général un accès insuffisant à une protection sociale complète.

Le Comité souligne à cet égard trois constats principaux qui s'appliquent à la Belgique :

- Dans une perspective comparative européenne, la Belgique dispose déjà d'un vaste système de protection sociale, y compris pour les indépendants. Dans notre pays, les travailleurs indépendants sont protégés contre les mêmes risques sociaux que les salariés. Ils y ont donc accès à un régime complet de sécurité sociale, sans pour autant que les mécanismes de protection ne soient identiques dans leur conception et/ou leur portée. En effet, leur régime est adapté aux spécificités de l'entrepreneuriat indépendant.
- En cas d'exercice d'une activité professionnelle par l'intermédiaire d'une plateforme, les règles habituelles en matière d'assujettissement restent applicables : 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.
- 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 (cf. point 3).

#### 4.1.2 Le travail de plateformes et la qualification des relations de travail

Par rapport à la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes, il est nécessaire d'avoir une meilleure compréhension des difficultés précises qui se posent lors de l'évaluation, dans quelles situations et pour quelles plateformes numériques. Comme indiqué plus haut, les plateformes sont de natures très diverses et le travail de plateformes est un

---

l'économie de plate-forme afin de leur offrir de bonnes conditions de travail et une meilleure protection sociale" (p. 43).

<sup>104</sup> Voir notamment la recommandation 2019/C 387/01 du Conseil de l'Union européenne.

<sup>105</sup> Dans la littérature internationale, on parle de 'non-standard work', un terme générique pour les régimes de travail qui s'écartent du travail standard, à savoir un travail exercé par le biais d'un contrat de travail à temps plein pour une durée indéterminée. Il s'agit du travail temporaire, à temps partiel, intérimaire, à la demande, etc.

<sup>106</sup> À cet égard, voir, par exemple, SPASOVA, S. et al. (2017) et EUROPEAN COMMISSION (2020)

phénomène hétérogène. Il ressort d'une étude de Eurofound que les erreurs de qualification de la relation de travail sont plus fréquentes pour certains types de plateformes<sup>107</sup>. Le travail de plateformes en Belgique et les éventuels problèmes qui se posent sont néanmoins peu documentés. Le débat est donc alimenté par les expériences avec de grandes plateformes comme Uber et Deliveroo. La question se pose cependant de savoir si ces expériences peuvent être purement et simplement généralisées au travail de plateformes effectué par le biais d'autres plateformes numériques dans notre pays.

Pour avoir une meilleure vue sur les problèmes concrets, le Comité estime qu'il est souhaitable de cartographier de manière systématique le travail de plateformes en Belgique et les défis qui l'accompagnent, entre autres au regard de la législation existante. Le Comité renvoie à l'exemple du Conseil économique et social des Pays-Bas (Sociaal-economische Raad, aussi connu sous l'acronyme SER) qui a récemment pris des initiatives pour analyser l'ampleur, les caractéristiques ainsi que les défis spécifiques du travail de plateformes aux Pays-Bas<sup>108</sup>. Une telle étude permettrait de développer un cadre politique qui pare adéquatement aux éventuels problèmes et abus. En effet, le but ne peut pas être d'élaborer des mesures qui remédient aux problèmes dans un segment défini du travail de plateformes, mais qui, parallèlement,

- entraînent des effets néfastes (involontaires) pour toutes les formes de travail de plateformes ou pour les opportunités offertes par les plateformes numériques (notamment pour l'entrepreneuriat) ou,
- vont à l'encontre de la philosophie et/ou des principes de base de la loi sur les relations de travail, qui, en tant qu'outil légal de qualification, doit pouvoir être utilisable pour qualifier toute relation de travail.

## 4.2 La loi sur les relations de travail et le travail de plateformes

Dans le passé<sup>109</sup>, le CGG a estimé 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 concrète de travail. 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.

Au sujet d'une adaptation de la loi sur les relations de travail en fonction des éventuels problèmes de qualification en cas de travail de plateformes, le CGG souhaite souligner les éléments suivants.

### 4.2.1 Primauté des critères juridiques

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.<sup>110</sup> Ainsi, pour l'appréciation de la relation

---

<sup>107</sup> EUROFOUND (2019a)

<sup>108</sup> SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020)

<sup>109</sup> Rapport CGG 2016/01

<sup>110</sup> Qui constituaient une rupture avec la méthode des indices utilisée jusqu'à présent.

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 et donc l'utilisation des critères juridiques comme point de départ central doivent être considérés comme l'ancrage légal des arrêts concernés :

- l'autonomie de la volonté est centrale, puisqu'il n'y a requalification que lorsque l'exercice effectif présente suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification choisie par les parties.
- la présence de l'autorité est évaluée sur base des 4 critères généraux.

En marge, le Comité observe que la dépendance juridique est aussi centrale dans la définition du contrat de travail reprise dans la loi sur les contrats de travail (travailler contre rémunération pour un employeur et sous son autorité) et dans la définition formulée à la négative du travailleur indépendant dans le statut social des travailleurs indépendants (AR n° 38).

Le CGG a indiqué dans le passé qu'il soutenait l'approche juridique, et donc le rôle central donné aux quatre critères généraux permettant de vérifier l'existence ou non 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'est également prononcé<sup>111</sup> 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'ordre<sup>112</sup>. 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, ou quand la relation entre l'indépendant et son client ou donneur d'ordre se fait par l'intermédiaire d'une plateforme numérique. En outre, le Comité a signalé dans le passé que les critères socio-économiques<sup>113</sup> ont le désavantage d'être pertinents pour certaines activités ou fonctions, mais absolument pas pour d'autres.

Compte tenu de ce qui précède, le CGG s'oppose à toute proposition éventuelle (voir ci-dessus, piste 3) visant à remplacer ou à compléter le principe de la subordination juridique par un critère de dépendance économique en réponse aux problèmes de qualification en cas de travail de plateformes.

Il est à noter que 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. En revanche, dans certains secteurs, une présomption réfragable a été instaurée, sur base de critères qui renvoient principalement à une

---

<sup>111</sup> Rapport CGG 2016/01

<sup>112</sup> 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.

<sup>113</sup> Comme, par exemple, les critères spécifiques reprises à l'article 337/2 de la loi sur les relations de travail.

dépendance économique. Si la majorité des critères listés sont remplis, il s'agit d'un travailleur salarié. Ce résultat peut néanmoins être réfuté sur base des quatre critères généraux.

#### 4.2.2 Utilisation de présomptions légales

Partant du principe qu'il est nécessaire d'évaluer les relations de travail en tenant compte de leurs spécificités et de leur contexte, le Comité n'a jamais été partisan de l'instauration d'une présomption (réfragable) permettant, comme cela a été concrètement élaboré dans la LRT, de considérer qu'une relation de travail est un contrat de travail lorsqu'elle satisfait à un nombre défini de critères établis par la loi<sup>114</sup>. L'application mathématique d'une liste préétablie de critères ne tient pas compte de la grande diversité des relations de travail et des spécificités sectorielles et professionnelles. En effet, il est possible que certains éléments révèlent l'autorité, mais que l'évaluation globale, lors de laquelle tous les éléments sont pondérés entre eux, ne fournisse pas suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification choisie par les parties. Il peut ici être ajouté qu'un exercice purement mathématique ne laisse pas de marge pour tenir compte de la manière dont la relation de travail est exercée dans les faits, puisqu'une partie de l'exercice effectif ne sera pas prise en considération dès que la présence d'un nombre suffisant de critères.

Compte tenu de ce qui précède, le CGG s'oppose également à l'introduction d'une présomption de travail salarié qui s'appliquerait à l'ensemble du travail effectué par le biais d'une plateforme<sup>115</sup>. À cet égard, le Comité note que les présomptions actuelles dans la loi sur les relations de travail qui s'appliquent à certains secteurs déterminés placent les statuts de salarié et d'indépendant sur un pied d'égalité : il y a aussi bien une présomption de travail salarié qu'une présomption de travail indépendant. Pour le Comité, c'est l'avantage dans la façon dont la loi sur les relations de travail est actuellement conçue.

#### 4.2.3 Application de la loi sur les relations de travail en cas de travail de plateformes

Le Comité constate que la loi sur les relations de travail dans sa forme actuelle semble (pour le moment) suffire pour qualifier les relations professionnelles sur les plateformes. Différentes décisions de la Commission Relations de travail et la jurisprudence jusqu'ici le montrent (voir point 2.4.1). Dans le passé, le Comité avait déjà souligné que la loi sur les relations de travail offre la latitude nécessaire pour une appréciation qui tient compte de la spécificité des situations de travail concrètes<sup>116</sup>.

#### 4.2.4 Initiatives européennes

La résolution du Parlement européen et la proposition de directive de la Commission européenne sur le travail de plateformes (voir ci-dessus) ne vont pas à l'encontre de l'esprit ou des principes de la loi sur les relations de travail<sup>117</sup>. A la lumière de ces initiatives, aucune adaptation de la LRT n'est donc non plus nécessaire.

---

<sup>114</sup> Rapport CGG 2016/01

<sup>115</sup> Cela vaut également pour une éventuelle extension du champ d'application de la loi ONSS aux travailleurs de plateformes.

<sup>116</sup> Rapport CGG 2016/01

<sup>117</sup> Ces deux initiatives consacrent notamment le principe de la primauté des faits.

Le Comité note que si la proposition de directive prévoit une présomption de contrat de travail, celle-ci est réfragable. Cela signifie dans le contexte belge que pour fournir la preuve contraire, il sera possible de retomber sur la LRT et sur les critères juridiques qui y priment.

Du reste, le Comité demande d'attendre que les initiatives européennes autour de la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes soient finalisées avant de prendre une décision sur une éventuelle initiative visant à adapter le cadre belge. En effet, la garantie d'un cadre législatif stable est dans l'intérêt de toutes les parties concernées. En ce sens, il faut absolument éviter une succession rapide de différentes modifications législatives. En effet, le Comité craint qu'une telle insécurité ait des conséquences graves pour l'économie (de l'entreprise), mais également et surtout qu'elle puisse nuire aux indépendants et travailleurs concernés (perte de droits sociaux, en raison ou non de requalifications successives, perte de travail, ...). Les services d'inspection concernés ont aussi besoin de cette sécurité, afin de pouvoir continuer à veiller à une exécution correction de l'ensemble de la législation.

#### 4.2.5 Management algorithmique comme critère neutre

Pour tenir compte du fait qu'il est possible que l'élément d'autorité se manifeste d'une autre manière dans les relations de travail avec intervention d'une plateforme (voir 2.3.2), il pourrait être envisagé, selon le CGG, d'inclure le "management algorithmique" en tant que critère neutre dans la loi sur les relations de travail (art. 333, §3). De cette façon, on reconnaîtrait qu'un algorithme peut reprendre des tâches managériales, ce qui rend nécessaire la prise en compte du degré d'autorité exercé (ou non) par l'algorithme lors de l'évaluation de la relation de travail. En effet, l'existence d'un management algorithmique en soi ne dit rien sur le caractère indépendant ou salarié de la relation de travail (on peut ici penser aux plateformes de négociation, sur lesquelles des systèmes qui ressemblent à des enchères existent également).

#### 4.3 Introduction d'un troisième statut

Le CGG s'oppose à l'introduction d'un troisième statut (que ce soit par un statut qui se situe entre celui de salarié et celui d'indépendant ou par une catégorie spécifique au sein du statut social) pour les travailleurs de plateformes ou aux initiatives qui reviendraient au même de facto (par exemple, en protégeant les travailleurs de plateformes contre certains risques sociaux classiques par des assurances privées plutôt que par la sécurité sociale). Le Comité partage la conviction (voir ci-dessus) que de telles initiatives ne sont pas une solution pour les problèmes de qualification qui se présentent en cas de travail de plateformes. Il considère que l'introduction d'un troisième statut complexifie au contraire l'évaluation des relations de travail et comporte d'autres désavantages. En outre, les expériences étrangères ne font pas l'unanimité.

#### 4.4 Loi sur l'économie collaborative vs. Loi sur les relations de travail

Le Comité estime que les problèmes rencontrés aujourd'hui dans notre pays avec la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes ne sont pas tant dus au phénomène en tant que tel, mais plutôt à l'application et/ou à l'utilisation (trop large) de la loi sur l'économie collaborative. Les conséquences d'un dépassement du plafond de revenus applicable sous la loi sur l'économie collaborative sont interprétées de manières divergentes en pratique. Lorsque le travail de plateformes est effectué par le biais d'une plateforme numérique agréée, il faut

analyser en premier lieu si toutes les conditions sont remplies pour pouvoir appliquer le régime de faveur fiscal. Si ce n'est pas le cas et qu'il s'agit d'une activité professionnelle, il faudra qualifier la relation de travail sur base de la loi sur les relations de travail.

Le Comité souligne également que le recours à une plateforme numérique agréée ne dit absolument rien sur la nature de l'activité professionnelle et donc sur la nature de la relation de travail. Le Comité souligne qu'il est essentiel, pour qualifier correctement les relations de travail en cas de recours à une plateforme numérique, que le terrain ait suffisamment de connaissances sur les interactions entre la loi sur les relations de travail et la loi sur l'économie collaborative et sur leur portée respective. Il voit ici une marge d'amélioration sous la forme de sensibilisation et de responsabilisation. A cet égard, le Comité souhaite rappeler que le SPF Finances est le seul responsable de la qualification des revenus perçus par l'intermédiaire d'une plateforme en tant que revenus divers ou professionnels. L'évaluation des conséquences de cette qualification pour l'assujettissement à la sécurité sociale et les décisions en la matière font partie des compétences et missions de l'INASTI et de l'ONSS.

En vue de la prévention et de la sanction des abus lors de la qualification des relations de travail en cas de travail de plateformes, il est essentiel de réaliser des contrôles dans le secteur des plateformes. Le CGG considère qu'il est important que les services d'inspection de l'INASTI et de l'ONSS continuent à cette fin d'investir dans le lien de coopération qu'ils ont développé dans le passé.

Au nom du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le 26 janvier 2022 :

**Veerle DE MAESSCHALCK,**  
**Secrétaire**

**Jan STEVERLYNCK,**  
**Président**

# De verhouding tussen de "Wet De Croo" en de Arbeidsrelatieswet

## 1. De bedoelde wetten

Met de "**Wet De Croo**" worden 2 onderdelen van de programmawet van 1 juli 2016<sup>118</sup> bedoeld:

- (1) afdeling 3 "*Deeleconomie*" van hoofdstuk 2 "*Zelfstandigen*" van titel 2 "*Sociale bepalingen*"<sup>119</sup>
- (2) hoofdstuk 2 "*Deeleconomie*" van titel 3 "*Financiën*"<sup>120</sup>.

De bepalingen van de Wet De Croo staan niet op zichzelf. Het fiscale luik bestaat uit wijzigingen aan het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992<sup>121</sup>. Het sociale luik bestaat uit een wijziging van het KB nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Het fiscaal luik voert een voordelig belastingstelsel in voor winsten en baten die voortkomen uit diensten die onder bepaalde voorwaarden worden verleend via een elektronisch platform. Het sociaal luik houdt in dat er geen verzekeringsplicht is in het sociaal statuut van de zelfstandigen, voor activiteiten waarop dat voordelige belastingstelsel van toepassing is<sup>122</sup>.

Meerdere fiscale bepalingen werden gewijzigd door de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie<sup>123</sup> en de wet van 30 oktober 2018 tot wijziging van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie en van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992<sup>124</sup>. Die fiscale bepalingen werden geïntegreerd in de regeling van het onbelast bijklossen, als één van de drie onderdelen van die regeling.

Die Relancewet van 2018 werd evenwel in haar geheel vernietigd door het Grondwettelijke Hof, met ingang van 1 januari 2021<sup>125</sup>. Daardoor zijn vanaf 1 januari 2021 de oorspronkelijke bepalingen van de Wet De Croo uit 2016 opnieuw van toepassing, met enkele aanpassingen door de wet van 20 december 2020 houdende dringende diverse fiscale en fraudebestrijding bepalingen<sup>126</sup>.

Met de "**Arbeidsrelatieswet**" wordt bedoeld titel XIII "*Aard van de arbeidsrelaties*"<sup>127</sup> van de programmawet (I) van 27 december 2006<sup>128</sup>. Die wet bepaalt op welke wijze een arbeidsrelatie kan worden ge(her)kwalificeerd als een werknemers- of zelfstandigenrelatie, aan de hand van het gezagsbegrip.

## 2. De doelstellingen van de Wet De Croo

---

<sup>118</sup> BS van 4 juli 2016, editie 2.

<sup>119</sup> Art. 22 en 23.

<sup>120</sup> Art. 35 tot en met 43.

<sup>121</sup> Hierna afgekort *WIB 92*.

<sup>122</sup> Art. 5ter KB nr. 38.

<sup>123</sup> BS 26 juli 2018.

<sup>124</sup> BS 12 november 2018.

<sup>125</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 53/2020 van 23 april 2020.

<sup>126</sup> BS 30 december 2020, editie 2.

<sup>127</sup> Art. 328 tot en met 343.

<sup>128</sup> BS van 28 december 2006, editie 3. Die titel XIII werd gewijzigd door de wet van 25 augustus 2012 (BS 11 september 2012, editie 2).



Die wet heeft 2 doelstellingen, zoals blijkt uit de memorie van toelichting<sup>129</sup>:

1. Inkomsten die momenteel veelal aan de belastingheffing ontsnappen uit de grijze zone halen;
2. Mensen een duwtje in de rug geven naar het ondernemerschap, door hen de kans te geven om met een minimum aan formaliteiten een beperkte activiteit uit te oefenen.

Het sociaal luik wordt gemotiveerd om reden van coherentie met het fiscaal systeem<sup>130</sup>. De bedoelde inkomsten worden dan immers niet als beroepsinkomsten maar als diverse inkomsten belast. Verder wordt er voor wat betreft het fiscaal luik opnieuw verwezen naar het stimuleren van ondernemerschap op termijn en wordt gewezen op de noodzaak om zowel voor de gebruikers als voor de dienstverleners fiscale, sociale en administratieve rechtszekerheid te creëren, om zo de deeleconomie uit de huidige grijze zone te halen<sup>131</sup>.

### **3. De kwalificatie van de arbeidsrelatie en het toepasselijke socialezekerheidsstelsel**

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers (de RSZ) is van toepassing op werknemers en werkgevers die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden<sup>132</sup>.

Het socialezekerheidsstelsel voor de zelfstandigen (het sociaal statuut van de zelfstandigen) is van toepassing op de zelfstandigen, namelijk iedere persoon die in België een beroepsbezigheid uitoefent zonder te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst of door een statuut<sup>133</sup>.

De kwalificatie als werknemer of zelfstandige gebeurt aan de hand van de regels van de Arbeidsrelatieswet, op grond van de al dan niet aanwezigheid van een band van ondergeschiktheid (gezag). Die kwalificatie leidt tot de toepassing van het overeenstemmende stelsel van sociale zekerheid<sup>134</sup>.

### **4. De impact van de Wet De Croo op de kwalificatie van de arbeidsrelatie**

#### *4.1. De Wet De Croo voert geen apart sociaal statuut in voor iedereen die actief is via een elektronisch platform.*

De Wet De Croo is enkel van toepassing als een aantal voorwaarden<sup>135</sup> zijn vervuld:

- Winsten of baten die buiten de uitoefening van een beroepsactiviteit voortkomen uit diensten;
- Diensten verleend aan natuurlijke personen buiten hun beroepsactiviteit;
- Diensten uitsluitend verleend via overeenkomst tot stand gebracht door tussenkomst van een erkend elektronisch platform. Die erkenning wordt aangevraagd door het platform<sup>136</sup>;
- De vergoeding wordt enkel door het platform of door tussenkomst van dat platform aan de dienstverrichter betaald of toegekend.
- Het inkomen blijft onder een grensbedrag<sup>137</sup>.

---

<sup>129</sup> *Parl.St.*, Kamer, 2015-2016, nr. 54-1875/001, p. 23.

<sup>130</sup> *Parl.St.*, Kamer, 2015-2016, nr. 54-1875/001, p. 14.

<sup>131</sup> *Parl.St.*, Kamer, 2015-2016, nr. 54-1875/001, p. 14.

<sup>132</sup> Art. 1, § 1, eerste lid, wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

<sup>133</sup> Art. 3, § 1, eerste lid, KB nr. 38.

<sup>134</sup> Art. 332 Arbeidsrelatieswet.

<sup>135</sup> Art. 90, eerste lid, 1°bis, WIB 92.

<sup>136</sup> Art. 53/2, KB/WIB 92.

<sup>137</sup> Art. 37bis, § 2 en 171, 3°bis, a, WIB 92.

Het gevolg van het vervuld zijn van die voorwaarden is de toepassing van het voordelige belastingstelsel binnen het kader van diverse inkomsten (fiscaal luik) en daaraan gekoppeld geen verzekeringsplicht in het sociaal statuut der zelfstandigen (sociaal luik).

De Wet De Croo is bijgevolg niet van toepassing op wie weliswaar actief is via een elektronisch platform, maar één of meerdere van de andere voorwaarden niet vervult.

De Wet De Croo is dus enkel van toepassing op wie onder bepaalde voorwaarden actief is via een elektronisch platform, maar niet op iedereen die via een elektronisch platform actief is.

#### *4.2. De Wet De Croo bevat geen bepalingen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie*

De Wet De Croo bevat geen bepalingen die de arbeidsrelatie kwalificeren als werknemer of zelfstandige.

In hoofdorde gaat het om een fiscale regeling, opgenomen in het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992. Het is niet aan de belastingadministratie om de oordelen over de aard van de arbeidsrelatie. Het zijn de bevoegde socialezekerheidsinstellingen die indien nodig overgaan tot herkwalificatie, op grond van de Arbeidsrelatieswet. De belastingadministratie past het toepasselijke belastingregime toe op een gegeven arbeidsrelatie.

Het sociale luik van de Wet De Croo heeft enkel betrekking op de uitsluiting van dergelijke activiteiten uit het toepassingsgebied van het sociaal statuut van de zelfstandigen<sup>138</sup>. Die bepaling geldt voor die activiteiten waarop de fiscale regeling van de Wet De Croo van toepassing is, *voor zover die activiteiten alle kenmerken van een zelfstandige beroepsactiviteit bezitten* en dus in principe verzekeringsplichtig zijn in het sociaal statuut van de zelfstandigen. Maar uit die bepaling kan niet worden afgeleid dat *elk* van die activiteiten, waarop de fiscale regeling van de Wet De Croo van toepassing is, per definitie alle kenmerken van een zelfstandige beroepsactiviteit zou bezitten.

Nergens blijkt in de memorie van toelichting bij de Wet De Croo<sup>139</sup> dat het de bedoeling zou zijn om over te gaan tot een kwalificatie van de arbeidsrelatie. De Wet De Croo heeft betrekking op de fiscale kwalificatie als diverse inkomsten of beroepsinkomsten.

#### *4.3. De erkenning van het platform is puur formeel*

Het enkele feit dat het platform erkend is door de belastingadministratie als een elektronisch platform van de economie, heeft niet tot gevolg dat elke activiteit via dat platform per definitie een activiteit is waarop de Wet De Croo van toepassing is. A fortiori kan aan die erkenning geen enkele conclusie met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie worden verbonden.

De erkenning van het platform is slechts één van de voorwaarden voor de toepassing van de Wet De Croo. De erkenning alleen is dus geen garantie tot de toepassing van de Wet De Croo<sup>140</sup>.

De erkenning wordt toegekend op grond van een aantal puur formele voorwaarden met betrekking tot het platform (vennootschap of vzw opgericht volgens wetgeving van lidstaat EER, inschrijving in KBO, bestaan van ondernemingsnummer) en de bestuurders en zaakvoerders van het platform (geen verbod op uitoefening functies en niet in staat van faillissement)<sup>141</sup>. Die erkenning is niet gelinkt aan de aard van de werkelijk uitgeoefende activiteit en de omstandigheden waarin die activiteit wordt uitgeoefend<sup>142</sup>.

Erwin Tavernier  
RSVZ – Dienst Juridische en Algemene Studies

---

<sup>138</sup> Art. 5ter KB nr. 38.

<sup>139</sup> Zie punt 2 van deze nota.

<sup>140</sup> Circulaire 2021/C/44 van de FOD Financiën, 18 mei 2021, FAQ betreffende de deeleconomie, <https://financien.belgium.be/nl/fisconetplus>.

<sup>141</sup> Art. 53/1 KB/WIB 1992.

<sup>142</sup> Vonnis van 8 december 2021 van de Franstalige Arbeidsrechtbank van Brussel met betrekking tot Deliveroo.

## Références

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

ALGEMEEN BEHEERSCOMITÉ VOOR HET SOCIAAL STATUUT DER ZELFSTANDIGEN (2016). *Wet op de aard van de arbeidsrelaties* Verslag 2016/01

ALGEMEEN BEHEERSCOMITÉ VOOR HET SOCIAAL STATUUT DER ZELFSTANDIGEN (2017). *Een wettelijk kader voor bijverdieneren*, Advies 2017/08

BOELENS, S. & 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.*, nr. 10, 389-458.

DE STEFANO V., DURRI I. STYLOGIANNIS, C., WOUTERS M. (2021). *Platform Work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, ILO

DRAHOKOUPIL J. & PIASNA, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement*, Etui Working paper 2019.01

EUROFOUND (2018a). *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2018b). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

EUROFOUND (2019a). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Luxembourg : Publications Office of the European Union

EUROFOUND (2019b). *Mapping the contours of the platform economy*. Eurofound Working Paper (WPEF19060).

EUROFOUND (2019c). *Digital Age. Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Luxembourg : Publications Office of the European Union

EUROFOUND (2020). *Mutual Learning Workshops on Access to Social Protection for non-standard workers and self-employed. Final Report*, Luxembourg : Publications Office of the European Union

EUROPEAN COMMISSION (2021a). *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. Consultation document 1127 (final)

EUROPEAN COMMISSION (2021b). *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work*

EUROPEAN COMMISSION (2021c). *Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. Consultation document 4230 (final)

EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE (2021). *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*

EUROPEES PARLEMENT (2021). *Resolutie (2019/2186(INI)) van 16 september 2021 over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers - Nieuwe vormen van werkgelegenheid die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling*

GHISLAIN, S. & VERWILGHEN, M. (2020a). Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (première partie). *Journal des Tribunaux du Travail*, nr. 1382, 533-547.

GHISLAIN, S., VERWILGHEN, M. (2020b). Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (deuxième partie). *Journal des Tribunaux du Travail*, nr. 1383, 558-570.

HORODNIC, I. & COLLINS, W. (2020). Evaluating the working conditions of the dependent self-employed. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 26 (2). pp. 326-348.

ILAW (2021). Taken for a ride: litigating the digital platform model. Issue brief march <https://www.ilawnetwork.com/taken-for-a-ride-litigating-the-digital-platform-model/>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2016). *Non-standard Employment around the World. Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva : International Labour Office

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2021). *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva : International Labour Office

KÉFER, F., CORDIER, Q. & FARCY, A. (2019). Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques? *Revue de Droit Social*, (2019/01), 31-62

LANE, M. (2020). Regulating platform work in the digital age, Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>.

RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2019). Aanbeveling nr. 2019/C 387/01 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen van 8 november 2019

SCHMIDT, F.A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work*. Friedrich-Ebert-Stiftung

SCHOUKENS P. (2020). Digitalisation and social security in the EU. The case of platform work: from work protection to income protection? *European Journal of Social Security*, Vol. 22(4)

SOCIAAL- ECONOMISCHE RAAD (2020) *Hoe werkt de platformeconomie?*, Verkenning 20/09

SPASOVA, S., BOUGET, D., GHAILANI, D., VANHERCK, B. (2017). *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies*

TERRA LABORIS (2021). Quelle protection sociale pour les coursiers DELIVEROO?, *SocialEye* (14/12/2021)

Wetsvoorstel tot wijziging van programmawet (I) van 27 december 2006, teneinde de aard van de arbeidsverhouding in de platformeconomie te verduidelijken, *Parl. St. Kamer 2020-2021*, nr. 1931/001.

WOOD, A.J. (2021). *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville: European Commission, 2021, JRC124874.