

research

Observatoire social européen

paper

**Quel statut social pour
les travailleurs de
plateforme ?**

**Les (potentielles)
avancées en droit social
européen et belge**



Ose
PAPER SERIES

Emma Raucent

www.ose.be

Quel statut social pour les travailleurs de plateforme ? Les (potentielles) avancées en droit social européen et belge

Emma Raucent

Chargée de recherche au Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation (CPCP)

La série "OSE Paper" prend la forme de trois publications différentes disponibles en français ou en anglais. Les "Research Papers" ont pour objectif de disséminer les résultats de recherche de l'OSE, des chercheurs associés ou des collègues du réseau de l'OSE. Les "Briefing Papers" procurent des informations accessibles et régulières sur une variété de sujets. Les "Opinion Papers" consistent en de courts avis à vocation plus politique.

Se référer à cette publication : Raucent E. (2022) Quel statut social pour les travailleurs de plateforme ? Les (potentielles) avancées en droit social européen et belge, OSE Paper Series, Research Paper N° 50, Brussels: European Social Observatory, 23 p.

ISSN 1994-2893

Table des matières

Résumé.....	4
Introduction : deux projets législatifs	5
1. Qu'est-ce que le travail de plateforme et pourquoi légiférer en la matière ?.....	6
2. L'état de la situation sociale et légale en Belgique.....	9
3. La proposition de directive européenne : doit-on s'en réjouir ?.....	13
4. L'avant-projet belge initial et ses ambitions	18
5. L'accord actuel de gouvernement : une présomption de salariat au rabais	19
Remarques conclusives.....	22

Résumé

La question du statut social des travailleurs de plateforme représente un enjeu essentiel pour le futur du droit du travail en Belgique et plus généralement dans l'Union européenne. En effet, bien qu'elles ne couvrent encore qu'une minorité de travailleurs, les plateformes sont en pleine expansion et semblent servir d'aiguillon à une redéfinition du travail et des protections légales y associées. Les travailleurs de plateforme sont généralement considérés comme des indépendants ou des travailleurs atypiques. Cependant, dans de nombreux cas, bien que la liberté d'accepter une offre de travail soit toujours formellement garantie aux travailleurs, les conditions de rémunération et les systèmes managériaux de prise de décision automatisée auxquels ils sont soumis leur enlèvent une large part d'autonomie et de responsabilité entrepreneuriales. Leur position s'apparente donc souvent à celle d'un.e employé.e bien qu'ils soient rarement qualifiés comme tels. En bref, le modèle de travail sur lequel la grande majorité des plateformes repose aujourd'hui brouille les critères de distinction traditionnels entre l'employé et l'indépendant, et permet l'exploitation et la précarisation d'un nombre croissant de travailleurs. Dans le présent article, nous abordons et confrontons les deux projets législatifs en cours (l'un européen, l'autre belge) ayant vocation à clarifier le statut social des travailleurs de plateforme (1).

1. À l'occasion de notre recherche sur les droits des travailleurs de plateforme, nous avons eu l'opportunité d'interroger Anne Dufresne (chercheuse au Gresea), Martin Willems (Confédération des syndicats chrétiens (CSC) – United Freelancers) et Marco Rocca (chercheur au CNRS) afin de recueillir leur expertise en la matière. Nous les remercions chaleureusement pour leur contribution précieuse au contenu de ce *paper*.

Introduction : deux projets législatifs

Le 15 février 2022, le gouvernement fédéral belge a conclu un accord en vue de définir le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme. L'enjeu de cet accord est de répondre à la question suivante : ces travailleurs sont-ils employés ou indépendants (ou autre) ? Cet accord s'inscrit dans le cadre plus large d'une série de réformes du marché du travail belge ⁽²⁾. Par ailleurs, le statut des travailleurs de plateforme est également débattu au niveau de l'Union européenne, ces débats ayant été initiés par une proposition de directive lancée par la Commission en décembre 2021. Quelle lecture peut-on faire de ces deux initiatives législatives ? Représentent-elles une avancée pour la protection des travailleurs ? Les deux textes, dont aucun des deux n'a encore été adopté, présentent-ils déjà des incompatibilités ?

Afin de tenter d'apporter des réponses à ces questions, nous énumérons en premier lieu brièvement les éléments qui caractérisent l'économie de plateforme et le modèle de travail sur lequel elle repose aujourd'hui. Il apparaît clairement que l'essor des plateformes et la compétition acharnée qu'elles se livrent pour dominer leurs marchés respectifs ont pour effet général de tirer vers le bas les conditions de travail et de rémunération des travailleurs. Le modèle de plateforme n'est pas le premier mécanisme introduit par les entreprises en vue de « flexibiliser » le travail (en l'occurrence le travail à la demande, le travail intermittent, le travail intérimaire, etc.). Cependant son modèle d'hyper-externalisation (et notamment de sous-traitance des travailleurs) semble radicaliser cette tendance à la précarisation du travail.

Dans un second temps, nous reviendrons sur la situation belge relative au statut des travailleurs de plateforme. L'arrêt du Tribunal de travail de Bruxelles de décembre 2021 sur le statut des livreurs de Deliveroo concentrera notre attention. Dans cet arrêt, le Tribunal a d'abord écarté le régime légal sous lequel la majorité de ces livreurs travaillent, en l'occurrence le régime de l'économie collaborative (dit régime peer to peer, ou « P2P »). Mais il a également écarté la possibilité de requalifier les travailleurs de cette plateforme en salariés. Cet arrêt crée une grande insécurité juridique et sociale pour ces travailleurs, et renforce la nécessité d'une intervention législative en la matière.

Ensuite, nous aborderons les deux projets législatifs, l'un européen, l'autre belge, qui ont vocation à clarifier le statut social des travailleurs de plateforme. La proposition de directive introduit une

2. Ces réformes portent sur l'augmentation des opportunités de formation pour les travailleurs, sur une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée (via le droit à la déconnexion et la semaine de quatre jours) et sur l'augmentation de la mobilité sur le marché du travail. Pour un résumé, voy.: COMMUNIQUE DU CONSEIL DES MINISTRES (Belgique) – Pierre-Yves Dermagne, Bruxelles, 15.02.2022. <https://dermagne.belgium.be/fr/un-accord-sur-la-r%C3%A9forme-du-march%C3%A9-du-travail-valid%C3%A9-par-le-gouvernement>

présomption de salariat (conditionnée au respect de deux critères sur cinq) ainsi que des garanties de protection des travailleurs en matière de management algorithmique.

Bien que son contenu puisse encore radicalement changer (notamment sous l'effet du lobby des plateformes), elle sert déjà de base au projet de loi belge (en tout cas pour la partie instaurant une présomption de salariat). Pourquoi une initiative belge intervient-elle avant l'adoption de la directive européenne ? Quelles critiques peut-on adresser au texte belge et présente-t-il déjà des incompatibilités avec le futur droit européen ? Quels objectifs et quels intérêts les diverses forces politiques au pouvoir en Belgique défendent-elles dans l'établissement d'une présomption de salariat ? Et quel rôle ces deux projets législatifs joueront-ils dans le développement des plateformes et de leur modèle de travail actuel ? La dernière partie de la présente analyse élabore une ébauche de réponse à ces différentes questions.

1. Qu'est-ce que le travail de plateforme et pourquoi légiférer en la matière ?

Suivant la définition qu'en donne Eurofound, le travail de plateforme est une « forme d'emploi dans laquelle des organisations ou des individus utilisent une plateforme en ligne pour accéder à d'autres organisations ou individus afin de résoudre des problèmes spécifiques ou de fournir des services spécifiques contre paiement »⁽³⁾. Il en existe différentes sortes⁽⁴⁾ mais celles sur lesquelles cet article se concentre sont les plateformes dites allégées ou maigres (lean platforms). Les plateformes allégées sont celles qui appariant des travailleurs à des clients, fournissent des outils et/ou des services essentiels à l'exécution du travail (en échange d'une rémunération) et contrôlent la bonne exécution de ce travail via l'application automatisée de règles de gouvernance⁽⁵⁾. On y retrouve non seulement les plateformes de services réalisés « sur le terrain », notamment de livraison (Deliveroo, Uber Eats, etc.), de taxi (Uber) ou à domicile (Ring Twice), mais aussi des plateformes de travail en ligne (Amazon Mechanical Turk, Upwork, etc.).

-
3. EUROFOUND (2018) Employment and working conditions of selected types of platform work, Luxembourg, Publications Office of the European Union. Cette définition est actuellement débattue dans les sphères académiques et politiques européennes (pour une définition alternative, voy.: PIASNA A., ZWYSEN W. ET DRAHOKOUPIL J. (2022) The platform economy in Europe – Results from the second ETUI Internet and platform work survey, Bruxelles : ETUI.
 4. Nick Srnicek en identifie cinq : les plateformes publicitaires (telles que Google et Facebook), les *clouds* (comme la plateforme d'e-commerce d'Amazon), les plateformes industrielles (servant à rendre la production de biens la plus efficace possible, comme General Electric), les plateformes de produits (comme Spotify) et les plateformes maigres (fondées sur l'appariement de travailleurs et de clients, comme Deliveroo ou Amazon Mechanical Turk) (SRNICEK N. (2017) Platform capitalism, Cambridge: Polity, p. 25).
 5. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2018) Job quality in the platform economy, Issue Brief n°5, Genève: ILO, p. 1. Ainsi, via ses algorithmes, la plateforme classe les travailleurs. En fonction de ce classement (essentiellement fondé sur la performance), les travailleurs ont plus ou moins de chances de recevoir de nouvelles offres de travail.

Des entreprises comme Deliveroo et Uber (soit celles dont le service est réalisé « sur le terrain ») représentent la partie émergée de l'iceberg de l'économie de plateforme, les entreprises de travail en ligne, et notamment de « click work »⁽⁶⁾, occupant le plus grand nombre de travailleurs de plateforme en Europe⁽⁷⁾. Si elle ne concerne encore qu'une part minoritaire de travailleurs et travailleuses en Belgique et en Europe, l'économie de plateforme semble s'imposer à un nombre croissant de secteurs. Ainsi, la protection du statut de ces travailleurs n'est pas une question incidente en droit du travail tant notre économie tend de plus en plus à « se platformiser »⁽⁸⁾. Les différentes luttes sociales et juridiques des livreurs ou des chauffeurs de plateforme à travers l'Europe (et en Amérique latine et du Nord) servent donc de fer de lance au projet plus large tendant à la préservation de l'acquis social au profit de l'ensemble des travailleurs⁽⁹⁾.

Mais pourquoi l'économie se platformise-t-elle ? Trois facteurs structurels l'expliquent. Tout d'abord, suite à la crise de 2008, le sauvetage des banques a engendré l'arrivée massive de capitaux spéculatifs en partie investis dans l'économie numérique⁽¹⁰⁾, permettant ainsi « la démultiplication de plateformes d'un nouveau type, dont Airbnb (2008), Uber (2009) ou encore Deliveroo (2013) »⁽¹¹⁾. En effet, les technologies de management algorithmique développées par les plateformes, permettant l'externalisation de la main-d'œuvre, rendent alors ce modèle d'entreprise particulièrement attractif auprès des investisseurs⁽¹²⁾. Le deuxième facteur touche la situation du monde du travail : un taux de chômage élevé⁽¹³⁾ ou un nombre important de travailleurs pauvres⁽¹⁴⁾ génèrent une masse de travailleurs prêts à accepter le statut de travail précaire et très mal rémunéré auquel les plateformes donnent accès. Par ailleurs, la situation

-
6. Le travail du click renvoie à la réalisation de micro-tâches en quelques étapes sur des plateformes telles qu'Amazon Mechanical Turk ou encore Clickworker.
 7. Pour une étude statistique récente sur les travailleurs du net et de plateforme en Europe, voy. : PIASNA A., ZWYSEN W. ET DRAHOKOUPIL J., *op. cit.*
 8. CASILLI A. ET POSADA J. (2019) The platformization of labor and society, dans Graham M. et Dutton W.H. (sous la direction de), *Society and the Internet: how networks of information and communication are changing our lives* (2e éd.), Oxford University Press, pp. 293-306.
 9. DUFRESNE A. (2021) Pas de loi Uber en Europe ! Alerte au cheval de Troie des sous-statuts de travailleurs de plateformes, analyse n°5/2021, Bruxelles : Smart.
 10. BAURAIN D. (2018) Numérisation de l'économie et déterminisme technologique, Bruxelles : Gresea, octobre 2018. <https://gresea.be/Numerisation-de-l-economie-et-determinisme-technologique>
 11. DUFRESNE A. ET LETERME C. (2021) Travailleurs de plateforme – La lutte pour les droits dans l'économie numérique, Bruxelles : Gresea, p. 23. Voy. également : SRNICEK N., *op. cit.*
 12. Grâce à la surveillance continue et millimétrée à laquelle elles donnent accès, les technologies algorithmiques réduisent considérablement les risques liés au fait de faire réaliser ses activités par des « partenaires externes » et inconnus, soit des travailleurs indépendants. Floutant la distinction classique entre entreprises et marché, la plateforme constitue le point culminant du processus de financiarisation du capitalisme au sens où son modèle « se résume à une activité de contractualisation, à la mise en œuvre d'algorithmes de mise en relation et de contrôle, et à des investissements massifs en marketing » (ACQUIER A. (2017) Retour vers le futur ? Le capitalisme de plate-forme ou le retour du "domestic system", *Le Libellio d'AEGIS*, vol. XIII, n°1, p. 92).
 13. Notamment dans des pays où les allocations de chômage sont relativement élevées (en Belgique ou en France).
 14. Le nombre important de travailleurs pauvres s'explique par un décalage important entre le coût de la vie et les salaires (par exemple, à Londres).

sociale et économique précaire des migrants les rend particulièrement vulnérables sur le marché du travail et, par conséquent, disponibles et exploitables par l'économie des plateformes. Enfin, ces plateformes sont également une dérive de la stagnation des salaires et de l'appauvrissement de la classe moyenne : grâce à l'exploitation des travailleurs, elles offrent leurs services à un prix très bas par rapport au prix réel et maintiennent l'apparence d'un pouvoir d'achat constant ⁽¹⁵⁾. En sous-payant leurs travailleurs et en proposant des services en-deçà des prix du marché ⁽¹⁶⁾, les plateformes soumettent les entreprises traditionnelles à une concurrence que d'aucuns jugeraient déloyale et forcent ainsi nombre d'entre elles à cesser leurs activités. Ces conditions structurelles illuminent la nature éminemment politique de l'essor des plateformes : il devient clair que des choix (ou des « non-choix ») sont posés par les États pour permettre cet essor et que des alternatives peuvent être avancées afin de redresser ces conditions.

En plus de (et en lien avec) la perspective de profits que représentent le contrôle monopolistique et l'exploitation massive des données recueillies digitalement, la raison principale du recours de plus en plus important au modèle de plateforme tient de l'absence de charges sociales et de responsabilité patronale qu'il offre aujourd'hui aux entreprises. En effet, les travailleurs prestant pour cette économie sont généralement considérés comme des indépendants ou des travailleurs atypiques ⁽¹⁷⁾, ne bénéficiant ainsi que de faibles (voire d'aucune) mesure(s) de protection du travail ⁽¹⁸⁾ et sociale ⁽¹⁹⁾. Dans le cas où le travailleur de plateforme bénéficie d'une réelle autonomie entrepreneuriale, le statut d'indépendant est tout à fait justifié. Cependant, nombre de plateformes de services (spécialement de livraison et de transport) ont fait l'objet de condamnations à travers l'Europe pour avoir organisé du « salariat déguisé » : alors que le travailleur preste à titre d'indépendant, il est en réalité soumis à des conditions de travail et à un contrôle semblables (voire encore plus contraignants) que ceux d'un employé ⁽²⁰⁾. L'autorité

-
15. Cette analyse en trois points est tirée de : ROCCA M. (chercheur au CNRS spécialisé en droit international et comparé du travail), entretien avec l'auteure, Bruxelles, 10 février 2022.
 16. Le plus souvent, les investissements par le capital-risque permettent d'ailleurs à la plateforme de fonctionner à perte durant de longues périodes. Nombre d'entre elles ne sont de fait (toujours) pas rentables.
 17. Les formes atypiques d'emploi renvoient aux différents arrangements professionnels qui dévient du modèle d'emploi classique : l'emploi temporaire, le travail à la demande, les agences d'intérim, le travail à temps partiel, l'emploi déguisé, etc. (voy. par exemple : CALDARINI C. (2015) Le piège des contrats atypiques, Ensemble, n°87.
 18. Sans accès au statut salarié, les travailleurs de plateformes ne bénéficient pas de garanties en termes de rémunération, d'horaire de travail, de stabilité de l'emploi ou encore de protection contre les licenciements abusifs et de droits collectifs. Voy. : CEPS, EFTHA, HIVA-KU Leuven (2020) Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, Bruxelles: Commission européenne, p. 81 et s.
 19. Sous le régime fiscal « P2P » en Belgique, les travailleurs de plateforme n'ont aucun droit à la protection sociale. Quant aux travailleurs (de plateforme) indépendants, s'ils bénéficient du régime de protection sociale, ils n'ont cependant accès ni au chômage ni aux allocations en cas de maladie ou d'accident professionnel.
 20. Pour un compte-rendu des décisions jurisprudentielles sur le statut des travailleurs de plateforme à travers l'Europe, voy. : DUFRESNE A. ET LETERME C., *op. cit.*, annexe F., pp. 154-160.

hiérarchique (bien réelle) de la plateforme sur le travailleur ne s'exerce pas par des techniques traditionnelles de gestion mais via la mise en place d'un « management algorithmique » qui, tout en laissant au travailleur la liberté purement formelle de ne pas prester une mission, rythme, évalue et sanctionne chacun de ses gestes ⁽²¹⁾. La condamnation de Deliveroo par le tribunal judiciaire de Paris en avril 2022 renforce le courant jurisprudentiel en Europe en faveur de la requalification des coursiers en employés : la plateforme a été condamnée à 375.000 euros d'amende et deux de ses anciens dirigeants ont été condamnés à un an de prison avec sursis pour ne pas avoir salarié leurs coursiers entre 2015 et 2017 ⁽²²⁾.

2. L'état de la situation sociale et légale en Belgique

En Belgique, Deliveroo se défend d'un tel assaut « idéologique » et affirme protéger les intérêts des travailleurs en leur offrant ce à quoi ils aspirent : la flexibilité et l'autonomie du statut d'indépendant. Deliveroo se réfère ici essentiellement à la liberté formelle des travailleurs de décider si et quand ils acceptent une offre de travail (et à la liberté corrélative de la plateforme de leur faire ou non cette offre). Cependant, les conditions de rémunération et le management algorithmique imposés aux travailleurs de plateforme (même s'ils sont formellement « indépendants ») rendent cette flexibilité et cette autonomie largement fictives. A contrario, la salarisation de ce travail n'implique pas nécessairement la suppression des libertés d'horaire dont les travailleurs de plateforme bénéficient aujourd'hui ⁽²³⁾.

Environ 85% des travailleurs de Deliveroo ⁽²⁴⁾ travaillent sous le régime fiscal « P2P » ⁽²⁵⁾. Dans le cadre de ce régime, la première tranche de rémunération annuelle du travailleur (6.390 euros en

-
21. WOOD A. (2021) Algorithmic management : consequences for work organisation and working conditions, JRC Working Papers on Labour, Education and Technology 2021-07, Joint Research Centre (Seville site); ALOISI A. ET DE STEFANO V. (2022) Your Boss Is an Algorithm, Artificial intelligence, Platform Work and Labour, Bloomsbury Publishing.
 22. PEROTTO J. ET KÉRAVAL Q. (2022) Deliveroo France condamnée pénalement pour travail dissimulé: vers une remise en cause du business model des plateformes de livraison ?, Alérion – actualités juridiques, 26.04.2022. <https://www.alerionavocats.com/deliveroo-france-condamnee-penalement-travail-dissimule/> Une décision récente du tribunal d'Amsterdam va dans le même sens : le tribunal a affirmé début octobre 2022 la qualification de salarié des travailleurs de Deliveroo en faisant tomber le travail de la plateforme sous l'application de la convention collective de travail relative au transport professionnel de marchandises (SCHRIJVER C. (2022) Rechter past cao Beroepsgoederenvervoer toe op bezorgers Deliveroo, FNV, 03.10.2022. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/vervoer/2022/10/rechter-past-cao-beroepsgoederenvervoer-toe-op-bez>
 23. ALOISI A. (2022) Platform work in Europe : Lessons learned, legal developments and challenges ahead, European Labour Law Journal, vol. XIII, n°1, p. 22. À noter que Takeaway fait exception en la matière et embauche ses livreurs sous statut d'employés. De façon comparable à l'ancien système de Deliveroo, les coursiers de Takeaway peuvent réserver leurs shifts quelques jours à l'avance.
 24. Selon Martin Willems, cette statistique peut aussi se vérifier chez Uber Eats. Quant à Ring Twice, il évalue la proportion de travailleurs sous régime « P2P » à 80% (WILLEMS M. (CSC United Freelancers) Entretien avec l'auteure, Bruxelles, 17 février 2022).
 25. *Ibid.*

2021) n'est que très faiblement taxée ⁽²⁶⁾. Si le travailleur dépasse ce plafond, il doit être requalifié en indépendant. Or, les rémunérations particulièrement faibles du travail de plateforme rendent ce statut et ses cotisations sociales peu attractifs sinon impraticables. Il est donc fréquent que les travailleurs de plateforme (coursiers mais pas uniquement) prestent sous un faux nom (en plus du leur) afin de gagner davantage sans être requalifiés. Selon le témoignage d'un coursier, Deliveroo a été l'une des premières plateformes à encourager cette pratique ⁽²⁷⁾. Ainsi, une véritable mafia de prête-noms s'est développée, à travers laquelle des personnes vendent ou louent leurs noms aux travailleurs (à 100 euros la semaine par exemple) ⁽²⁸⁾. Pour un coursier, cela peut aboutir à n'être payé plus que deux euros par livraison. Un coursier sur deux utiliserait au moins un compte supplémentaire ⁽²⁹⁾. D'autres raisons poussent les travailleurs à prêter sous un faux nom : cumuler ce revenu avec les allocations de chômage, le fait que les plateformes interdisent aux mineurs de travailler, le fait d'être sans-papiers ⁽³⁰⁾, etc. Ce régime, mis en place en 2017, avait pour objectif apparent de « stimuler » l'économie collaborative, c'est-à-dire les plateformes d'échange de biens et de services entre particuliers. Très rapidement, l'illégalité de la participation de certaines plateformes telles que Deliveroo à ce régime ⁽³¹⁾ a révélé les effets « collatéraux » de la loi « P2P » : la création d'un (tiers) statut de travailleur ne bénéficiant d'aucune protection du travail et la mise à disposition au profit de ces plateformes d'un pool de travailleurs peu qualifiés et disponibles à faibles coûts.

Pour Martin Willems, ces observations laissent suggérer qu'en Belgique une large part des livreurs ne défend pas le statut d'indépendant dans la mesure où une majorité d'entre eux ne travaillent même pas sous ce statut et cherchent justement à l'éviter ⁽³²⁾. Par ailleurs, comme l'affirme Marco Rocca, pour ceux qui dépendent économiquement de cette activité, « il s'agit moins de défendre

26. Si le travailleur veut dépasser ce montant, il faudrait qu'il passe sous le statut d'indépendant et donc payer des cotisations sociales. De nombreux livreurs décident donc d'acheter ou de louer un compte au nom d'une tierce personne pour pouvoir gagner plus sans être requalifié. Ce n'est pas rare qu'un travailleur utilise deux autres noms en plus du leur. La fraude du prête-nom, dont les plateformes telles que Deliveroo et Uber s'accommodent parfaitement, pourrait concerner près de la moitié des livreurs selon Martin Willems (WILLEMS M., *op. cit.*).

27. X (anonyme), [Film + débat] Livrer bataille, Bruxelles : ZIN TV et Éconosphères, 21.04.2022.

28. WILLEMS M. (CSC United Freelancers) Entretien avec l'auteure, Bruxelles, 17 février 2022. L'auditorat du travail de Bruxelles a lancé des enquêtes pénales autour de cette fraude à l'encontre de Deliveroo et d'Uber Eats. Ces enquêtes concernent uniquement la mise au travail de personnes sans-papiers et non l'ensemble du phénomène de prête-nom.

29. *Ibid.*

30. En octobre 2021, l'auditorat du travail de Bruxelles a lancé des enquêtes pénales autour de cette fraude à l'encontre de Deliveroo et d'Uber Eats. Ces enquêtes concernent uniquement la mise au travail de personnes sans titre de séjour et sans déclaration à la Sécurité sociale (c'est-à-dire, les travailleurs sans-papiers) et non l'ensemble du phénomène de prête-nom.

31. Entre 2018 et 2019, Deliveroo, suite aux recommandations du SPF finance, a artificiellement modifié quelques-unes de ses modalités de fonctionnement pour pouvoir continuer à utiliser le régime de l'économie collaborative. Même avec ces modifications, les activités de la plateforme ne rentraient pas dans les conditions de ce régime, ce que le Tribunal du travail de Bruxelles a constaté en décembre 2021. Le SPF finance, avec Herman De Croo à sa tête à l'époque, a donc toléré cette illégalité.

32. WILLEMS M. (CSC United Freelancers) Entretien avec l'auteure, Bruxelles, 17 février 2022.

explicitement le statut d'indépendant que de faire profil bas pour ne pas perdre son boulot. »⁽³³⁾ D'un autre côté, Martin Willems soutient qu'il n'est pas pour autant question de « nier ou réprimer l'existence d'une aspiration [de nombreux travailleurs] à l'autonomie (...). Il faut donc défendre les conditions de travail de ceux qui aspirent à cette autonomie, à titre d'indépendants comme à titre salariés, surtout dans la mesure où [les plateformes] essayent de retourner contre eux cette aspiration »⁽³⁴⁾. De fait, un nombre non-négligeable de travailleurs de plateforme (dont des coursiers mais surtout des chauffeurs) souhaitent prester leur métier sous statut indépendant à condition de bénéficier d'une véritable liberté entrepreneuriale vis-à-vis de la plateforme⁽³⁵⁾. La réalité contrastée des aspirations de ces travailleurs atypiques rend ainsi d'autant plus complexe leur mobilisation autour de revendications communes.

En décembre 2021, le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu une décision sur le statut des livreurs de Deliveroo. D'une part, la juge a constaté l'incompatibilité des activités de Deliveroo avec le régime de l'économie collaborative : la plateforme ne rentre pas dans les conditions légales pour recourir à des travailleurs sous le statut « P2P »⁽³⁶⁾. D'autre part, la juge a établi que la relation de travail entre les livreurs et Deliveroo n'était pas une relation salariée et ce, en contradiction avec un courant jurisprudentiel devenu majoritaire en Europe⁽³⁷⁾. Pour parvenir à cette conclusion, le Tribunal a procédé en deux étapes. Dans un premier temps, il a appliqué les critères sectoriels de présomption de salariat (relatifs au secteur du transport de choses) : en l'occurrence, six sur huit critères étaient remplis, laissant (plus que) présumer l'existence d'un rapport salarié entre les livreurs et Deliveroo⁽³⁸⁾. Dans un second temps, le Tribunal a cru bon de suivre le raisonnement de la plateforme consistant à renverser cette présomption par application des critères généraux de la relation salariée. Sur la base de ces critères, le salariat est défini par un lien de subordination juridique entre le travailleur et l'entreprise, et dépend de : a) la volonté des parties; b) la liberté du travailleur d'organiser son temps de travail; c) la liberté du travailleur d'organiser son travail; et d) la possibilité pour l'entreprise d'exercer un contrôle hiérarchique sur le travailleur.

Formellement, la présomption sectorielle de salariat pouvait être renversée « par toute voie de droit ». Mais ce renversement n'était logiquement possible que si la juge constatait une

33. Rocca M., Entretien, *op. cit.*

34. WILLEMS M. (CSC United Freelancers) Entretien avec l'auteure, Bruxelles, 17 février 2022.

35. *Ibid.*

36. Sous le régime « P2P », le prestataire doit réaliser un service *en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle*. Or, les coursiers de la plateforme ont été reconnus par le juge comme exerçant une activité professionnelle.

37. Les (plus) hautes cours de plusieurs pays européens (dont l'Espagne, la France, l'Italie et le Royaume Uni) ont fini par statuer en faveur du statut salarié des livreurs et des chauffeurs de plateforme (ALOISI A., *op. cit.*, p. 13).

38. Ces critères sectoriels de présomption de salariat se fondent sur l'absence de liberté et de responsabilité entrepreneuriales des travailleurs vis-à-vis des activités économiques, financières et commerciales de l'entreprise de transport.

incompatibilité manifeste avec la qualification présumée (sans quoi les critères sectoriels de présomption n'ont qu'une valeur indicative pour le juge). Or ici, la juge n'a pas fait le constat d'une telle incompatibilité et a plutôt décidé d'appliquer les critères généraux en leur donnant une quasi-prééminence sur les critères sectoriels. L'absence d'itinéraire imposé, la liberté de se connecter à la plateforme et de refuser une commande, et surtout « l'absence de preuve » d'un contrôle hiérarchique ont été relevés par la juge comme autant de preuves de l'absence d'une relation salariée entre Deliveroo et ses livreurs.

Cependant, une interprétation non-formaliste de ces critères généraux au cas d'espèce aurait dû entraîner le constat inverse. En effet, à l'instar de plusieurs tribunaux et cours suprêmes en Europe, la juge belge aurait pu évaluer le rôle des algorithmes dans la restriction effective des conditions de possibilité pour le travailleur d'organiser son travail, plutôt que de se concentrer sur l'obligation formelle des plateformes de fournir du travail et des travailleurs de prêter une mission⁽³⁹⁾. La diminution des offres de commande et les désactivations de comptes par la plateforme attestées par de nombreux livreurs sont plus qu'indicatives d'une forme de surveillance et de contrôle (algorithmiques) exercée à leur égard⁽⁴⁰⁾. Comme le suggère Patrick Humblet⁽⁴¹⁾ : « il semble suspect qu'une entreprise conçoive un algorithme mais n'utilise pas les paramètres [de contrôle] qui lui permettraient d'optimiser les bénéfices »⁽⁴²⁾.

Dans la mesure où l'écrasante majorité des livreurs de Deliveroo travaille sous le régime « P2P », cet arrêt introduit un grand vide juridique⁴³ et rend d'autant plus urgente la nécessité de définir un cadre légal clair en la matière. Par pur hasard, le lendemain de cet arrêt, soit le 9 décembre 2021, la Commission européenne a publié une proposition de directive portant sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme. Ce texte (quoiqu'encore en cours de

39. ALOISI A., *op. cit.*, p. 11. Or au plus le travail est précarisé (comme pour le travail à la demande ou le travail de plateforme), plus il est difficile de prouver l'existence de ces obligations mutuelles (ROCCA M. (2020) Perspectives internationales : les juges face aux plateformes. La liberté d'allumer l'app et celle d'éteindre le droit du travail, dans LAMINE A. ET WATTECAMPS C. (sous la direction de) Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?, Arthémis : Bruxelles, p. 89).

40. ETUC (2022) Uber et Deliveroo échouent aux tests européens sur le travail indépendant, communiqué de presse, 25.01.2022.

41. Patrick Humblet est professeur à l'Université de Gand au sein de la faculté de criminologie, droit pénal et droit social.

42. HUMBLET P. (2021) Bedenkingen bij een bedenkelijk vonnis in het Deliveroo-proces, Vonk, 16.12.2021. <https://www.vonk.org/bedenkingen-bij-een-bedenkelijk-vonniss-in-het-deliveroo-proces.html>

43. Formellement l'arrêt limite ses effets aux parties au procès et donc aux quelques livreurs impliqués dans la procédure. En conséquence, aujourd'hui le régime de l'économie collaborative s'applique toujours aux livreurs concernés et non-parties au procès (soit l'immense majorité des travailleurs de Deliveroo). C'est en tout cas le raisonnement qu'a suivi la plateforme. Cependant, *Deliveroo étant partie au procès*, la décision de l'inapplicabilité de ce régime devrait avoir pour effet d'interdire à la plateforme de délivrer les fiches fiscales du statut « p2p » à *n'importe quel travailleur*. Qu'une telle décision n'ait pas, par principe en droit belge, une applicabilité générale (ou plutôt, que ce principe soit détourné par les entreprises pour échapper aux condamnations) pose un réel problème d'efficacité et fait perdre à la voie judiciaire une grande part de son attrait.

discussion) semble servir de base à un nouveau projet de loi en Belgique. Il est donc essentiel d'en citer les éléments les plus importants et d'en faire une rapide lecture critique avant d'aborder le texte belge.

3. La proposition de directive européenne : doit-on s'en réjouir ?

La proposition de directive se construit sur trois axes : l'introduction d'une présomption de salariat au profit des travailleurs de plateforme, la réglementation du management algorithmique des travailleurs de plateforme (indépendants et salariés), et l'obligation pour les plateformes de déclarer aux autorités administratives nationales les personnes prestant sur ces plateformes ainsi que les termes de leurs relations contractuelles avec elles. Si ce texte représente une potentielle avancée pour la protection des travailleurs de plateforme, l'idée même d'une directive ne couvrant que cette sous-catégorie de travailleurs fait encore échapper à la protection du droit social européen un nombre important de travailleurs dans une position précaire analogue à celle des travailleurs de plateforme – pensons notamment aux prestataires indépendants « dépendant économiquement » de leur maître d'ouvrage⁽⁴⁴⁾ dans les secteurs de la construction et de l'agriculture. Par ailleurs, la future directive ne s'appliquerait qu'aux plateformes qui « organisent » du travail⁽⁴⁵⁾, cette définition posant le risque de restreindre la portée de la présomption et des autres mesures de protection à un nombre limité de plateformes⁽⁴⁶⁾. Toutefois, les solutions alternatives (à une directive spécifique sur le travail de plateforme), comme le fait d'introduire une définition européenne contraignante et suffisamment large du salarié (ou worker), rencontrent plusieurs obstacles - le plus souvent - politiques, notamment la résistance des représentants patronaux⁽⁴⁷⁾. D'autre part, l'idée d'étendre le droit social européen existant (notamment la directive relative au travail intérimaire) aux travailleurs de plateforme pose plusieurs difficultés

44. Sur la notion de dépendance économique, voy. par exemple : RISAK M. ET DULLINGER T. (2018) The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potentiel for change, Report 140, Bruxelles : ETUI, p. 8; MAJETIC P., RAJTER M. ET BASSETI C. (2022), Grey workers in the European Union: precariousness among economically dependent solo self-employed, International Journal of Sociology and Social Policy, 2.08.2022.

45. Le préambule de la proposition prévoit que cette « organisation » inclut au moins une implication importante de la plateforme dans « l'appariement de la demande de service avec l'offre de main-d'œuvre d'un individu qui a une relation contractuelle avec la plateforme (...) et qui est disponible pour prêter une tâche spécifique, mais aussi d'autres activités comme le traitement des paiements » (« Proposal for a Directive of the European parliament and of the Council on improving working conditions in platform work », Commission européenne, COM(2021) 762, Bruxelles, 9 décembre 2021, §18 (notre traduction)).

46. Selon les estimations statistiques de la Commission européenne, seulement 5,5 millions sur 28 millions de travailleurs de plateforme seraient concernés par une reclassification en salariés grâce à la future directive (EUROPEAN COMMISSION (2021) Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work : final report, Publications Office of the European Union). Qui sont ces 22,5 autres millions de travailleurs ? N'est-on pas passé à côté d'une opportunité plus ambitieuse, celle de ré-universaliser les droits sociaux des travailleurs au niveau de l'Union ? (Dufresne A., *op. cit.*).

47. Pour une analyse de la notion de travailleur au niveau de l'UE, voy. : RISAK M. ET DULLINGER T., *op. cit.*

techniques qui sont dues aux caractéristiques spécifiques de chaque régime de travail et que certains observateurs, loin d'être unanimes, estiment ⁽⁴⁸⁾ ou non ⁽⁴⁹⁾ surmontables.

Premièrement, en ce qui concerne la présomption de salariat, le texte actuel prévoit qu'au moins deux critères sur cinq doivent être remplis pour l'activer :

- a) La plateforme détermine effectivement le niveau de rémunération du travailleur ;
- b) Elle exige du travailleur de respecter des règles contraignantes (en matière d'apparence, de comportement vis-à-vis du client ou de performance de travail) ;
- c) Elle supervise la performance du travail ou vérifie la qualité des résultats du travail, notamment par voie électronique ;
- d) Elle restreint effectivement la liberté du travailleur, notamment par des sanctions, d'organiser son travail, et spécialement en ce qui concerne le choix des heures de travail, des périodes d'absence, d'accepter ou de refuser les tâches ou de faire appel à des sous-contractants ou des substituts ;
- e) Elle restreint effectivement la possibilité pour le travailleur de constituer sa propre clientèle ou de réaliser un travail pour une tierce partie.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a déjà pu établir que les plateformes les plus importantes en Europe remplissent la plupart de ces critères (sinon tous) ⁽⁵⁰⁾. Cependant, conditionner l'applicabilité d'une présomption au respect de certains critères affaiblit son effectivité. En effet, il est plus que probable que ces plateformes ignoreront sciemment le fait d'être concernés par ces critères et continueront à recourir à des indépendants (ou à des travailleurs atypiques, comme le régime « P2P » en Belgique). Si cette présomption a vocation à s'appliquer automatiquement, le Conseil de l'UE doit encore trouver réponse à la question des méthodes de contrôle à déployer par les États-membres pour garantir cette application automatique ⁽⁵¹⁾ Sans contrôle effectif des administrations nationales compétentes, cette présomption risque de rester lettre morte jusqu'à ce qu'un travailleur initie lui-même une procédure et fasse reconnaître par le juge la juste qualification de son travail ⁽⁵²⁾.

48. ALOISI A., *op. cit.*, pp. 19-22.

49. RISAK M. (2017) Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level, Friederich Ebert Stiftung.

50. ETUC (2022) Uber et Deliveroo échouent aux tests européens sur le travail indépendant, communiqué de presse, 25.01.2022.

51. La question est d'autant plus urgente que de nombreux États-membres se montrent complaisants vis-à-vis des plateformes, comme les Uber files l'ont montré (FREEDBERG S. P., SADEK N., MEDINA B., ARMENDARIZ A. ET KEHOE K. (2022) How Uber wan access to world leaders, deceived investigators and exploited violence against its drivers in battle for global dominance, ICIJ. <https://www.icij.org/investigations/uber-files/uber-global-rise-lobbying-violence-technology>).

52. Dans l'Article 5 de la proposition de directive, il est dit que la procédure initiée par la plateforme pour renverser la présomption n'aura pas d'effet suspensif sur cette présomption. Peut-on déduire de cette phrase que la présomption s'applique de façon contraignante dès le début de la relation de travail ? Cette inférence ne semble pas ressortir suffisamment explicitement du texte pour qu'elle soit suivie par

Or, un des objectifs de cette proposition est de renverser le rapport de force entre les travailleurs et les plateformes et ce, en obligeant ces dernières à aller devant la justice ou l'administration nationale et à prouver la légalité de leur recours à des travailleurs indépendants. Pour garantir l'activation de la présomption, la CES suggère que les États-membres fixent a priori la liste des plateformes actives sur leur territoire et tombant sous l'application de cette dernière ⁽⁵³⁾. Elle propose également de ne conditionner la présomption à aucun critère, de telle sorte à ne pas entraver son application automatique. Dans cette perspective, une liste (non-exhaustive) de critères serait dans un second temps mise en place pour guider le renversement de la présomption par la plateforme (l'initiative de la procédure et la charge de la preuve reposant ainsi entièrement sur cette dernière) ⁽⁵⁴⁾. L'exemple de la loi AB 5 californienne de 2019, introduisant une présomption générale de salariat, aurait à cet égard pu servir d'aiguillon à l'élaboration du texte européen. En effet, cette loi renverse judicieusement la logique de la présomption : les travailleurs sont présumés employés tant que l'employeur ne démontre pas la qualité d'indépendance de ses travailleurs par la preuve du respect de trois critères cumulatifs ⁽⁵⁵⁾.

Le deuxième axe de la directive concerne une série de propositions : la transparence du management algorithmique (par exemple, des paramètres de rémunération ou de suspension de compte), l'interdiction faite aux plateformes d'utiliser certaines données relatives aux travailleurs, la mise en place d'un contrôle humain par la plateforme de son système de prise de décision automatisée, la mise en place d'un recours par le travailleur contre une décision automatisée prise à son égard, la consultation des représentants des travailleurs de plateforme au sujet des changements substantiels apportés aux algorithmes de management (uniquement pour les salariés), etc.

La plupart de ces garanties s'appliqueront à tous les travailleurs de plateforme (salariés et indépendants). Le fait d'inclure les travailleurs indépendants dans les mesures de protection contre l'opacité et l'iniquité du management algorithmique représente-t-il une avancée ? Cette inclusion pourrait plutôt se révéler contradictoire avec les objectifs généraux de la directive. En effet, comment peut-on accepter que des travailleurs de plateforme soient soumis à un quelconque

les États-membres dans la transposition de la future directive. Elle est d'ailleurs totalement ignorée par la Belgique dans son projet de loi actuel.

53. ETUC (2022) Resolution on the proposal of the European Commission of a Directive on improving working conditions in platform work and way forward ahead of the ordinary legislative procedure, 16.03.2022.
54. VOET L. (ETUC Confederal Secretary) (2022) Conférence – working conditions in the platform economy, Bruxelles, 17.02.2022, ETUI.
55. Cette loi est aujourd'hui soumise à un contrôle constitutionnel fédéral et risque d'être remplacée par une contre-proposition (la prop 22) lancée par les plateformes et votée par referendum en 2020 (pour plus d'information, voy. : DUBAL, V. B. (2022). Economic security & the regulation of gig work in California: From AB5 to Proposition 22, *European Labour Law Journal*, 13(1), pp. 51–65).

contrôle algorithmique tout en étant reconnus comme des travailleurs indépendants, alors que la notion même de contrôle constitue le critère clef pour la présomption de salariat ⁽⁵⁶⁾ ? En outre, on peut regretter que de telles avancées ne concernent que les travailleurs de plateforme alors qu'un nombre croissant de travailleurs, hors plateformes, sont soumis à des systèmes non-réglés de prise de décision automatisée ⁽⁵⁷⁾.

Aussi, suffira-t-il aux plateformes d'introduire des systèmes de prise de décision semi-automatisée pour échapper à leurs obligations ? Quoi qu'il en soit, la vérification du contenu des codes utilisés par ces plateformes pose de nombreux enjeux techniques pour lesquels ni les administrations, ni les juges, ni les représentants des travailleurs ne semblent encore sérieusement outillés ⁽⁵⁸⁾. Par ailleurs, en lien avec ces difficultés techniques, l'autre enjeu de taille concerne la possibilité pour les travailleurs et leurs représentants de négocier a priori le contenu de l'algorithme de management. Cet enjeu pose une question plus large et fondamentale : comment mobiliser ces travailleurs afin de renverser le rapport de force et contraindre les plateformes à venir à la table des négociations ⁽⁵⁹⁾ ?

Troisièmement, quels mécanismes d'exécution et de contrôle les États-membres mettront-ils en place afin de garantir le respect effectif de cette directive ? On doit s'attendre à ce que les plateformes développent des stratégies de contournement de leurs obligations, à commencer par ne pas déclarer qui travaille à travers elles (ce qui se révélera complexe à vérifier dans le cas du

-
56. ALOISI A. ET GEORGIU D. (2022) Two steps forward, one step backward : the EU's plans for improving gig working conditions, Ada Lovelace Institute. <https://www.adalovelaceinstitute.org/blog/eu-gig-economy/>
57. Ford a par exemple exigé à ses travailleurs de porter des bracelets avec traqueurs intégrés afin de garantir le respect des règles de distanciation physiques sur ses sites durant la pandémie de Covid-19. Amazon a également mis en place un système de traçage biométrique de ses conducteurs afin de savoir si et quand ces derniers quittent la route des yeux ou dépassent les limitations de vitesse (CATER L. ET HEIKKILÄ M. (2021) Your boss is watching : how AI-powered surveillance rules the workplace, Politico. <https://www.politico.eu/article/ai-workplace-surveillance-facial-recognition-software-gdpr-privacy/> Voy. Également : TODOLÍ-SIGNES A. (2021) Making algorithms safe for workers : occupational risks associated with work managed by artificial intelligence, Transfer, vol. XXVII, n°4, pp. 433-452.
58. « Comment peut-on être sûr que ce qu'elles nous montrent recouvre l'entièreté du traitement algorithmique des travailleurs ? Cette vérification demande des compétences mais aussi beaucoup de temps. Par exemple, la plateforme pourrait tout simplement nous présenter un code qui n'est pas celui qu'elle applique réellement aux travailleurs : on doit donc systématiquement vérifier que l'application qui est en train de tourner est exactement celle dont on a le code, ce qui implique de la recompiler. Or ce code évolue toutes les semaines ! » (WILLEMS M., *op. cit.*).
59. Pour Anne Dufresne (chercheuse spécialisée dans la question de la mobilisation des coursiers), en Europe et en Belgique, l'enjeu du renforcement (transnational) des collectifs ainsi que la question de leurs relations avec les syndicats sont souvent éclipsés par les débats et les initiatives essentiellement juridiques dont le travail de plateforme fait l'objet : « [l]e lien entre actions collectives, c'est-à-dire la mobilisation des travailleurs, et actions juridiques est essentielle. Ce sont deux pans parallèles qui à mon sens n'ont qu'une possibilité de réussir, c'est si les deux se relient. Or on est encore très éloigné de ça [en Europe] » (DUFRESNE A. (chercheuse au Gresea), entretien avec l'auteure, 8 février 2022). Pour plus de détails sur le développement des collectifs de coursiers en Europe, voy. : DUFRESNE A. ET LETERME C., *op. cit.*, pp. 43-75.

travail en ligne ou vis-à-vis des nombreuses plateformes qui recourent à plusieurs niveaux de sous-traitance) ⁽⁶⁰⁾. Elles pourraient également créer des montages juridiques afin de court-circuiter leurs obligations, par exemple en mettant en place des syndicats jaunes avec lesquels négocier des conditions de travail au rabais ⁽⁶¹⁾. Autre exemple, en réaction à la loi espagnole instaurant en 2021 le salariat pour les livreurs de plateforme, Uber Eats a fait appel à des agences intérim à travers lesquelles elle sous-traite une partie de ses travailleurs, échappant ainsi à ses obligations sociales et patronales ⁽⁶²⁾. Ces questions sont d'autant plus pressantes qu'elles se posent parfois dans un contexte de compromission émanant de certains gouvernements ⁽⁶³⁾ et syndicats ⁽⁶⁴⁾ vis-à-vis des plateformes. Comme nous allons le voir dans le paragraphe qui suit, un projet de texte belge aurait pu répondre de façon satisfaisante à la question de la mise en application effective de cette future directive (à tout le moins pour ce qui concerne la présomption de salariat).

-
60. La nature internationale du travail de plateforme en ligne rend d'autant plus complexe la réglementation des conditions de travail et l'implémentation du statut salarié : « que peut-on faire légalement et institutionnellement pour soutenir un travailleur qui travaille dans un pays A sur une plateforme basée dans un pays B et pour un client situé dans un pays C ? De quels droits ce travailleur bénéficie-t-il ? Et qui devrait défendre ces droits ? » (SILBERMAN S., HARMON E., IRANI L. ET KAI L. (2017) Crowdwork and the "on-demand" economy, HesaMag, n°16, p. 39, ETUI).
61. DUFRESNE A., entretien, *op. cit.* À l'inverse des syndicats dits « rouges », les syndicats « jaunes » sont créés à l'initiative de l'employeur et ont essentiellement pour objectif d'entraver l'action collective, et surtout les mouvements de grève, des travailleurs (pour un détour historique de cette notion en France : COLLOMBAT B. (2014) Les noires méthodes des "syndicats jaunes" », dans COLLOMBAT B. ET SERVENAY D. (sous la direction de), Histoire secrète du patronat de 1945 à nos jours, Paris : La Découverte, pp. 246-253).
62. ARANGUIZ A. (2021) Platforms put a spoke in the wheels of Spain's 'riders' law', Social Europe. <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>
63. FREEDBERG S. P., SADEK N., MEDINA B., ARMENDARIZ A. ET KEHOE K., *op. cit.*
64. En Belgique, le 21 octobre 2022 l'Union belge des transports (UBT), branche sectorielle de l'organisation syndicale socialiste belge, la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), a conclu un accord de « collaboration » avec Uber. Cet accord prévoit notamment une concertation sociale sous la forme de quatre rencontres par an avec la plateforme. Cependant, faisant suite à un mémorandum d'accord signé en février par Uber et l'International Transport Workers' Federation (ITF), cet accord n'a pas été conclu sur le fondement d'une lutte ou d'un rapport de force acquis sur le terrain (soit, avec le soutien des travailleurs et de leurs collectifs). Par ailleurs, parmi les sujets à négocier selon l'accord, ne figurent pas deux éléments essentiels de la négociation collective et des revendications portées par les collectifs de travailleurs de plateforme en Belgique : les revenus des travailleurs et leur statut. D'aucuns qualifient cet accord de pratique antisyndicale (MICHIELS K., « Waarom het 'akkoord om niet akkoord te gaan' tussen ABVV-BTB en Uber onmiddellijk verscheurd moet worden », *Vonk*, 3.11.2022, [en ligne :] <https://www.vonk.org/waarom-het-akkoord-om-niet-akkoord-te-gaan-tussen-abvv-btb-en-uber-onmiddellijk-verscheurd-moet-worden.html#:~:text=Aangezien%20de%20BTB%20geen%20terreinwerking,een%20vakbond%20geen%20vakbond%20zijn.>). Pour un exemple de pratique antisyndicale dans le contexte du capitalisme de plateforme, voy. : CUOMO M., « Assodelivery: il Tribunale di Bologna su accordi collettivi e Riders », *Giuricivile*, 17 janvier 2022, [en ligne :] <https://giuricivile.it/assodelivery-il-tribunale-di-bologna-su-accordi-collettivi-e-riders>, consulté le 13 mai 2022.

4. L'avant-projet belge initial et ses ambitions

L'avant-projet de loi belge a été lancé en février 2022 via le cabinet de Pierre-Yves Dermagne (vice-Premier ministre et ministre belge de l'Économie et du Travail – parti socialiste (PS)) et a fait l'objet d'un élagage important au cours de négociations successives au sein du gouvernement fédéral. Initialement, le texte proposé établissait de façon contraignante une présomption de salariat. Son principe essentiel était le suivant : à moins que la plateforme ait obtenu l'aval de la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) ⁽⁶⁵⁾, tout contrat d'entreprise qu'elle signe avec un indépendant est nul et non-avenu pour la partie du contrat qui qualifie la relation de travail. Cette solution aurait eu un effet beaucoup plus contraignant sur les entreprises, car « s'il y a bien quelque chose qu'elles détestent, c'est l'insécurité juridique. Or là, cette solution crée une insécurité juridique totale [pour leur bon fonctionnement] ⁽⁶⁶⁾ ». La plateforme aurait donc d'office pris l'initiative d'aller devant la CRT pour prouver, contrat de prestation de service à l'appui, le bien-fondé de son recours au statut d'indépendant ⁽⁶⁷⁾.

L'avant-projet initial de Pierre-Yves Dermagne introduisait également un principe de prééminence de la présomption sur les critères généraux de salariat : seule une incompatibilité manifeste avec cette qualification présumée permettait de la renverser. L'objectif de cette précision était d'éviter que la présomption de salariat ne soit qu'une indication supplémentaire pour le juge, facilement renversable, comme c'est le cas aujourd'hui, par les critères généraux. Pour finir, l'avant-projet prévoyait d'étendre la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à tous les travailleurs de plateforme, qu'ils prestent sous statut indépendant ou sous le régime « P2P » ⁽⁶⁸⁾.

65. Cette commission administrative dépend du SPF affaires sociales. Présidée par un juge professionnel et quatre assesseurs (issus de l'INASTI, de l'ONSS, du SPF emploi et du SPF des indépendants et classe moyenne), elle rend des avis sur la nature de la relation de travail. Les avis lient la partie qui en a fait la demande (sachant que le travailleur peut formuler cette demande seul ou conjointement avec son « patron »).

66. WILLEMS M., *op. cit.*

67. La CRT a le grand avantage d'être gratuite et de répondre aux demandes assez rapidement (environ dans les deux mois). Ce serait l'instrument idéal pour une plateforme qui veut renverser la présomption. Une plateforme qui veut travailler avec des indépendants ne se serait pas contrainte de s'engager dans des procédures judiciaires longues et coûteuses. Le texte initial avait prévu que ce soit une procédure contradictoire incluant l'intervention des syndicats. La décision de la CRT aurait toujours pu être contestée devant la justice par l'une ou l'autre partie (cette contestation devant le juge n'exercerait cependant pas d'effet suspensif sur la décision de la CRT).

68. On peut ici se poser la question de savoir si cette mesure n'a pas un caractère discriminatoire vis-à-vis des travailleurs indépendants hors plateforme. Elle pose également la question de la fragmentation de la protection du droit du travail entre différentes sous-catégories de travailleurs.

5. L'accord actuel de gouvernement : une présomption de salariat au rabais

Les deux premières innovations ont été rejetées en bloc par le cabinet de David Clarinval (Ministre belge des Classes moyennes, des Indépendants, des PME – Mouvement réformateur (MR)) (69). En ce qui concerne la troisième, soit l'extension de la loi sur les accidents du travail, elle ne vaut maintenant plus que pour les travailleurs de plateforme indépendants. Or, au vu du nombre important de travailleurs de plateformes sous statut « P2P », cette extension rate sa cible. L'accord qui semble être sur la table aujourd'hui est donc en deçà de ce qui était prévu initialement. Nous en passons ici en revue les éléments les plus importants.

Tout d'abord, selon la dernière version du projet, les plateformes numériques à qui la nouvelle loi pourrait s'appliquer sont les plateformes dites « donneuse[s] d'ordre », c'est-à-dire celles qui sont « susceptible[s] d'exercer un pouvoir de décision et de contrôle » sur les travailleurs (70). Mais cette définition est trop restrictive puisque la notion de contrôle fait déjà référence à la subordination juridique et donc à la relation salariée. Selon Martin Willems (responsable national de United Freelancers à la Confédération des syndicats chrétiens (CSC)), « c'est le serpent qui se mord la queue » (71). Certainement, la première chose que les plateformes vont affirmer, avant même d'analyser les critères de présomption, c'est qu'elles ne tombent même pas dans la définition du texte de loi, c'est-à-dire qu'elles n'exercent aucun pouvoir de décision ou de contrôle sur les travailleurs (72). La proposition de directive, quant à elle, définit les plateformes numériques comme ayant un pouvoir « d'organisation » sur les travailleurs, ce qui est beaucoup plus large que la notion de contrôle. Le projet belge semble avoir un champ d'application plus restreint que la proposition de directive et présente donc déjà une potentielle incompatibilité avec le futur droit européen.

Le gouvernement belge semble s'être accordé sur une présomption de salariat fondée sur huit critères : les cinq critères de la proposition de directive (avec quelques modifications) et trois nouveaux critères. Trois critères sur les huit (ou bien deux sur les cinq critères « européens ») doivent être remplis pour que la présomption de salariat s'applique aux travailleurs de plateforme.

69. Peut-être ces deux innovations ont-elles été rejetées au titre de restrictions excessives à la liberté contractuelle des entreprises et des travailleurs. Mais doit-on rappeler que le déséquilibre de pouvoir qui caractérise le plus souvent la relation entre les travailleurs et les plateformes contraint les premiers à accepter les termes d'un contrat unilatéralement imposés par ces dernières, rend ainsi nulle la liberté contractuelle des travailleurs ?

70. À noter que cette formulation était déjà présente dans le projet initial.

71. WILLEMS M., *op. cit.*

72. Le fait de prouver qu'ils sont « susceptibles » d'exercer un tel pouvoir implique-t-il de démontrer qu'ils l'ont déjà exercé au moins une fois dans le passé ou qu'ils pourraient potentiellement l'exercer dans le futur, auquel cas n'importe quelle plateforme tomberait dans la définition ?

Le futur article de loi belge : huit critères pour la présomption de salariat

« § 1er. Pour les plateformes donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît qu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis :

- 1° L'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;
- 2° La plateforme peut utiliser la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base ;
- 3° L'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du collaborateur dans la manière d'exécuter le travail ;
- 4° La plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un individu, en particulier en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les accords de négociation collective conclus avec des syndicats reconnus sont exclus de cette clause ;
- 5° L'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail (à l'exclusion des mesures ou règles qui sont exigées par la loi ou qui sont nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des utilisateurs du service, y compris les clients ou les travailleurs eux-mêmes) ;
- 6° La plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs à l'aide notamment de moyens électroniques ;
- 7° L'exploitant de plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;
- 8° L'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme. »⁽⁷³⁾

Pourquoi avoir rajouté les trois premiers critères (aux cinq critères européens) ? Il sautera aux yeux des plus avertis qu'ils ne seront probablement jamais remplis et se révéleront donc inutiles dans la pratique. En effet, concernant le critère n°1 (voir encadré), les plateformes ont depuis longtemps cessé d'exiger l'exclusivité aux travailleurs, ces derniers étant libres formellement de contracter avec d'autres entreprises (comme n'importe quel travailleur par ailleurs). Pour ce qui concerne le critère n°2, la géolocalisation n'avait pas été considérée par la juge belge en décembre dernier comme un indicateur de subordination *justement parce qu'elle servait essentiellement au bon fonctionnement du service de base de la plateforme* (en l'occurrence, Deliveroo). Quant au critère n°3, il est tellement vague qu'il ne semble apporter aucune ligne directrice supplémentaire et claire à l'évaluation de la nature de la relation de travail concernée (il semble plutôt être un critère général englobant tous les autres).

73. COMMUNIQUE DU CONSEIL DES MINISTRES (Belgique) – David Clarinval, Bruxelles, 15.02.2022. <https://clarinval.belgium.be/fr/david-clarinval-se-r%C3%A9jouit-de-l%E2%80%99accord-sur-l%E2%80%99%C3%A9conomie-des-plateformes-pour-les-ind%C3%A9pendants-et-sur>

Pour ce qui concerne la modification des critères européens dans le texte belge, plusieurs observations s'imposent. Le critère n°5, correspondant au critère (b) du texte européen précité, (voir Section 3) exclut des contraintes exercées sur les travailleurs les règles exigées par la loi, ce qui est critiquable. En effet, cela permettrait aux plateformes de contourner ce critère en invoquant une obligation légale. Par exemple, Uber oblige aujourd'hui les chauffeurs à présenter, via l'application, leur permis de « location de voiture avec chauffeur » (LVC) et leur certificat de contrôle technique avant d'être autorisés à réaliser une course. On peut raisonnablement affirmer qu'il s'agit là d'une règle contraignante caractérisant la subordination. En effet, comme le rappelle Martin Willems, normalement un « vrai » indépendant prend *personnellement* la responsabilité du respect de ces obligations légales, et ne doit donc justifier de leur non-respect qu'aux autorités publiques (et non à quelque autorité privée, telle qu'Uber) ⁽⁷⁴⁾. Ici, Uber se substitue à l'autorité publique et exerce donc une autorité sur les chauffeurs.

Le critère n°6 du texte belge semble plus précis que celui prévu dans proposition de directive (le critère (c) du texte européen précité concernant la supervision de la performance de travail ou le contrôle du résultat). Nous ne devrions pas nous réjouir d'une telle précision dans la mesure où elle restreint la supervision et l'évaluation des travailleurs de plateforme à des hypothèses certes importantes mais spécifiques (c.-à-d., le classement des travailleurs et l'attribution d'une priorité dans les offres futures). Or, ces hypothèses n'ont justement pas été constatées en décembre dernier par le Tribunal du travail de Bruxelles vis-à-vis des travailleurs de Deliveroo ⁽⁷⁵⁾. Dernière « bizarrerie », le critère n°6 exclut explicitement le contrôle du résultat de la prestation à titre d'indicateur de subordination, alors que le texte européen fait exactement le contraire.

On voit bien ici que l'objectif poursuivi par ces modifications est de restreindre le contenu des critères européens de présomption. Or, en principe, la transposition du droit européen au niveau national ne peut aboutir à limiter le contenu des règles transposées. Le gouvernement belge se défendra peut-être de cette accusation en prétendant vouloir, au contraire, élargir le nombre de critères avec les trois nouveaux indicateurs susmentionnés. Mais puisque ces trois critères ont peu de chance d'être remplis par les plateformes, ils semblent plutôt servir d'écran de fumée au dessein inverse, celui de *limiter* les cas d'application de la présomption.

74. WILLEMS M., *op. cit.*

75. En cause, l'opacité de l'algorithme quant à la façon dont il attribue les courses aux livreurs (HUMBLET P., *op. cit.*).

Remarques conclusives

La proposition de directive, malgré ses limites, représente une victoire (potentielle) pour la protection des travailleurs de plateforme. Si l'on aurait pu se réjouir d'une intervention législative belge avant même l'aboutissement de cette initiative européenne, le contenu probable de cette intervention risque plutôt de laisser un goût amer aux tenants des droits sociaux. D'un autre côté, on peut aussi s'étonner de la précipitation avec laquelle un accord au gouvernement a été trouvé alors même que le contenu de la future directive peut encore radicalement changer. Le texte doit en effet être discuté et approuvé par le Parlement européen et par le Conseil de l'Union européenne. Le gouvernement belge table-t-il sur le fait qu'un potentiel changement dans la proposition de directive n'interviendra qu'en défaveur des travailleurs ? Et donc que la protection accordée par la loi belge à ces derniers ne sera jamais en deçà de ce que le texte européen exigera *in fine* ? Il est clair que le lobbying acharné des plateformes sur les discussions européennes en la matière pousse à l'affaiblissement (voire à la suppression) de la présomption de salariat et des garanties de transparence du management algorithmique ⁽⁷⁶⁾. Par ailleurs, ce lobbying est soutenu par la France (et surtout par Emmanuel Macron) qui a assuré la présidence tournante du Conseil de l'UE du 1er janvier au 30 juin 2022 et a tenté de rallier d'autres États-membres à sa cause ⁽⁷⁷⁾. Face à une telle pression, il est donc question de maintenir la mobilisation pour préserver, et au mieux renforcer, les garanties de protection des travailleurs inscrites dans la future directive.

Par ailleurs, on l'a vu en Belgique, les libéraux semblent s'être donné comme objectif de déforer le projet de base déposé par le Ministre PS de l'Economie et du Travail. Mais pourquoi cherchent-ils à défendre les intérêts des plateformes (dont beaucoup sont des entreprises étrangères) alors que ces dernières représentent plutôt une menace pour l'économie belge (encore largement non-plateformisée) ? Par exemple, les restaurateurs (exception faite des grandes chaînes) subissent une pression importante de la part de Deliveroo et consorts, et participent à leur propre déclin en transférant à ces derniers des données précieuses sur les profils et les préférences des consommateurs ⁽⁷⁸⁾. Comment dès lors expliquer la démarche libérale pro-plateforme ? Est-il essentiellement question de promouvoir le statut indépendant et de représenter les intérêts des travailleurs de plateforme bénéficiant réellement d'une liberté entrepreneuriale ? Ou bien plutôt, et

76. Les Uber files ont à cet égard révélé les stratégies commerciales et lobbyistes agressives de la plateforme Uber, impliquant notamment de nombreuses rencontres (parfois secrètes) avec des autorités publiques (notamment des représentants de la Commission européenne), la violation des règles sectorielles (du transport de personne), la destruction de données, l'obstruction à la justice, la fraude fiscale, la création d'entreprises écran pour contourner la loi, etc. (FREEDBERG S. P., SADEK N., MEDINA B., ARMENDARIZ A. ET KEHOE K., *op. cit.*)

77. VERHEECKE L. (2022) Attention, travailleurs de plateformes, la France est présidente du Conseil de l'UE !, Observatoire des multinationales, Tribune, 01.02.2022.

78. SHENKER J. (2021) 'They are stealing our customers and we've had enough' : is Deliveroo killing restaurant culture?, The Guardian, 25.04.2021.

derrière l'apparence des discours prônant « une meilleure protection des travailleurs » (79), les plateformes servent-elles de cheval de Troie au détricotage du droit du travail ?

En tout cas, et ce malgré plusieurs divergences entre les textes européen et belge, l'accord gouvernemental semble se calquer sur l'approche de la Commission européenne consistant à « trouver un juste équilibre » entre les droits des travailleurs et la croissance soutenable du secteur des plateformes (80). Or cette approche se révèle problématique tant elle prend pour acquis non seulement le bienfait du développement des plateformes en Europe mais surtout l'hégémonie du modèle de plateforme existant. La forte mise en concurrence des travailleurs (parfois à l'échelle internationale) et l'exploitation exclusive et énergivore des données du travail, soit des éléments intrinsèques au fonctionnement des plateformes dominantes, semblent complètement échapper au débat démocratique national et européen. Les questions à se poser sont donc les suivantes : souhaitons-nous l'essor des plateformes dans notre économie et, si oui, quel modèle de plateforme voulons-nous voir se développer au sein du marché du travail et dans notre quotidien ?

79. COMMUNIQUE DU CONSEIL DES MINISTRES (Belgique) – David Clarinval, *op. cit.*

80. GELENG M. (Director for Jobs and Skills in DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission) (2022) Conférence – Working conditions in the platform economy, Bruxelles, 17.02.2022, ETUI.