

Citoyenneté & Participation | Emma Raucent

# Quel statut social pour les travailleurs de plateforme ?

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





: lien consultable en ligne ou téléchargeable

## Introduction

Le gouvernement fédéral a récemment 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.<sup>1</sup> Par ailleurs, le statut des travailleurs de plateforme est également débattu au niveau de l'Union européenne, ce qui donnera prochainement lieu à l'adoption d'une directive. Quelle lecture peut-on faire de ces deux initiatives législatives ? Représentent-elles une avancée pour la protection des travailleurs ? Les deux textes, dont aucun n'a donc 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 (citons le travail à la demande, le travail intermittent, le travail intérimaire, etc.). Cependant son modèle d'hyperexternalisation (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. Le jugement 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 « P2P »). Mais il a également écarté la possibilité de requalifier les travailleurs de cette plateforme en salariés.

<sup>1</sup> 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. : *Communiqué du Conseil des ministres (Belgique) – Pierre-Yves Dermagne*, Bruxelles : 15 février 2022, [en ligne :] <https://dermagne.belgium.be/fr/un-accord-sur-la-r%C3%A9forme-du-march%C3%A9-du-travail-valid%C3%A9-par-le-gouvernement>, consulté le 7 mars 2022.

La combinaison de ces deux décisions crée une grande insécurité juridique et sociale pour ces travailleurs, et renforce la nécessité d'une intervention législative en la matière.

Pour finir, 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 présomption de salariat (conditionnée au respect de deux critères sur cinq) ainsi que des garanties de protection des travailleurs en matière de management algorithmique. Cette proposition, malgré ses limites, représente une victoire (potentielle) pour la protection des travailleurs de plateforme. Bien que son contenu puisse encore radicalement changer (notamment sous l'effet du lobby des plateformes, soutenu par la France), 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 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.

## I. Qu'est-ce que le travail de plateforme ?

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 ».<sup>2</sup> La plateforme numérique remplit trois fonctions : « 1) appairer les travailleurs et la demande de travail ; 2) fournir un ensemble d'outils et de services communs qui permettent l'exécution d'un travail en échange d'une rémunération ; 3) établir des règles de gouvernance qui visent à récompenser les bons acteurs et à décourager tout mauvais comportement ».<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

<sup>3</sup> Organisation Internationale du travail, « Job quality in the platform economy », Issue Brief n°5, Genève: ILO, 2018, 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

## II. Pourquoi légiférer en la matière ?

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, cette dernière incluant aussi et surtout des entreprises de services en ligne.<sup>4</sup> Si elle ne concerne encore qu'une part minoritaire de travailleurs 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 ».<sup>5</sup> Les différentes luttes sociales et juridiques des livreurs ou des chauffeurs de plateforme à travers l'Europe (et en Amérique) 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.<sup>6</sup>

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,<sup>7</sup> permettant ainsi « la démultiplication de plateformes d'un nouveau type, dont Airbnb (2008), Uber (2009) ou encore Deliveroo (2013) ».<sup>8</sup> Le deuxième facteur touche la situation du monde du travail : un taux de chômage élevé<sup>9</sup> ou un nombre important de travailleurs pauvres<sup>10</sup>,

<sup>4</sup> Pour une étude statistique récente sur les travailleurs du net et de plateforme en Europe, voy. : PIASNA A., ZWYSEN W., DRAHOKOUPIL J., *The platform economy in Europe – Results from the second ETUI Internet and platform work survey*, Bruxelles : ETUI, 2022, [en ligne :] <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>, consulté le 17 février 2022.

<sup>5</sup> CASILLI A., POSADA J., « The platformization of labor and society », in Graham M., Dutton W. H. (sous la direction de), *Society and the Internet: how networks of information and communication are changing our lives* (2<sup>e</sup> éd.), Oxford University Press, 2019, pp. 293-306.

<sup>6</sup> DUFRESNE A., « Pas de loi Uber en Europe ! Alerte au cheval de Troie des sous-statuts de travailleurs de plateformes », Bruxelles : Smart, analyse n°5/2021, [en ligne :] <https://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/pas-de-loi-uber-en-europe-alerte-au-cheval-de-troie-des-sous-statuts-de-travailleurs-de-plateformes>, consulté le 1<sup>er</sup> mars 2022.

<sup>7</sup> BAURAIND, B., « Numérisation de l'économie et déterminisme technologique », Bruxelles : Gresea, 2018, [en ligne :] <https://gresea.be/Numerisation-de-l-economie-et-determinisme-technologique>, consulté le 1<sup>er</sup> mars 2022.

<sup>8</sup> DUFRESNE A., LETERME C., *Travailleurs de plateforme – La lutte pour les droits dans l'économie numérique*, Bruxelles : Gresea, avril 2021, p. 23.

<sup>9</sup> Notamment dans des pays où les allocations de chômage sont relativement élevées (en Belgique ou en France).

<sup>10</sup> Ils s'expliquent par un décalage important entre le coût de la vie et les salaires (par exemple, à Londres).

associés à des politiques restrictives sur l'immigration, génèrent une masse de travailleurs prêts à accepter le statut de travail précaire et très mal rémunéré auquel les plateformes donnent accès. 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.<sup>11</sup>

En conséquence, en plus de (et en lien avec) la perspective de profits que représentent le contrôle monopolistique et l'exploitation massive des données recueillies numériquement, 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,<sup>12</sup> ne bénéficiant ainsi que de faibles (voire d'aucune) mesure(s) de protection du travail et sociale.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup> L'autorité 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 « mana-

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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., « Le piège des contrats atypiques », Ensemble, juin 2015, n°87, [en ligne :] <http://www.asbl-csce.be/journal/Ensemble87emploi38>, consulté le 2 mai 2022).

<sup>13</sup> 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, de perspective de développement de « carrière », de sécurité sociale et de droits collectifs. Voy. : CEPS, EFTHA, HIVA-KU Leuven, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Bruxelles: Commission européenne, mars 2020, p. 81 et s.

<sup>14</sup> Pour un compte-rendu des décisions jurisprudentielles sur le statut des travailleurs de plateforme à travers l'Europe, voy. : DUFRESNE A., LETERME C., op. cit., annexe F., pp. 154-160.

gement 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.<sup>15</sup> 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 ces anciens dirigeants ont été condamnés à un an de prison avec sursis pour ne pas avoir salarié leurs coursiers entre 2015 et 2017.<sup>16</sup>

### III. 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.<sup>17</sup>

Par ailleurs, c'est une erreur de penser qu'en Belgique les livreurs défendent le statut d'indépendant lorsque l'écrasante majorité d'entre eux ne travaillent pas sous ce statut et cherchent justement à l'éviter. En effet, environ 85 %

<sup>15</sup> WOOD A., *Algorithmic management: consequences for work organisation and working conditions*, Seville: Commission européenne, 2021, JRC124874 ; ALOISI A., DE STEFANO V., *Your Boss Is an Algorithm, Artificial intelligence, Platform Work and Labour*, Bloomsbury Publishing, 2022 (à paraître).

<sup>16</sup> GILLET C., « Deliveroo : première condamnation d'une plateforme pour travail dissimulé », *Blast*, 21 avril 2022, [en ligne :] [https://www.blast-info.fr/articles/2022/deliveroo-premiere-condamnation-dune-plateforme-pour-travail-dissimule-VVUE11bZQhejpu4AUL\\_Alw](https://www.blast-info.fr/articles/2022/deliveroo-premiere-condamnation-dune-plateforme-pour-travail-dissimule-VVUE11bZQhejpu4AUL_Alw), consulté le 2 mai 2022.

<sup>17</sup> 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.

des travailleurs de Deliveroo<sup>18</sup> travaillent sous le régime légal « P2P » (peer to peer).<sup>19</sup> Dans le cadre de ce régime, la première tranche de rémunération annuelle du travailleur (6 390 euros en 2021) n'est que très faiblement taxée.<sup>20</sup> Ce régime, mis en place en 2017 par Herman De Croo (alors ministre fédéral de l'agenda numérique – Open VLD), avait pour objectif apparent de « stimuler » l'économie collaborative, c'est-à-dire les plateformes d'échanges de biens et de services entre particuliers. Très rapidement, l'illégalité flagrante et impunie de la participation de plateformes telles que Deliveroo à ce régime<sup>21</sup> 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 corvéables à faibles coûts.

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 ». 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.<sup>22</sup> Pour parvenir à cette conclusion, le tribunal a procédé en deux étapes.

<sup>18</sup> 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).

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> 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.*).

<sup>21</sup> 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 flagrante.

<sup>22</sup> Les (plus) hautes cours de plusieurs pays européens (dont la France, l'Italie, l'Espagne et le Royaume Uni) ont fini par statuer en faveur du statut salarié des livreurs et des chauffeurs de plateforme (ALOISI A., « Platform work in Europe : Lessons learned, legal developments and challenges ahead », *European Labour Law Journal*, 2022, vol. XIII, n°1, p. 13).



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.<sup>23</sup> 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.
- 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 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. Quoi qu'il en soit, une interprétation non formaliste de ces critères généraux au cas d'espèce aurait dû entraîner le constat d'une relation salariée entre les livreurs et la plateforme.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> À l'instar de plusieurs cours suprêmes en Europe, le juge belge aurait dû 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 (ALOISI A., op. cit., p. 11).

Dans la mesure où l'écrasante majorité des livreurs de Deliveroo travaille sous le régime « P2P », cet arrêt introduit un grand vide juridique<sup>25</sup> 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, la Commission européenne a publié une proposition de directive portant sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme. Ce texte (provisoire) 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.

#### IV. 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 plateformes, la réglementation du management algorithmique des travailleurs de plateforme (indépendants et salariés), et l'obligation pour les plateformes de déclarer les personnes prestant sur ces plateformes ainsi que les termes de leurs relations contractuelles avec elles. Si ce texte représente une potentielle avancée pour

<sup>25</sup> 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.

la protection des travailleurs de plateforme, l'idée même d'une directive ne couvrant qu'une sous-catégorie de travailleurs pose le risque d'une fragmentation supplémentaire des droits du travail à travers l'Union européenne.<sup>26</sup>

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 (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).<sup>27</sup> Cependant, il est plus que probable que ces plateformes nieront cet état de fait et continueront à recourir à des indépendants (ou à

<sup>26</sup> 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 (PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*, Bruxelles: Commission européenne, 2021). 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.). Pour une analyse de la notion de travailleur au niveau de l'UE, voy. : RISAK M., DULLINGER T., *The concept of "worker" in EU law. Status quo and potential for change*, Bruxelles : ETUI, report 140, 2018, [en ligne :] <https://www.etui.org/publications/reports/the-concept-of-worker-in-eu-law-status-quo-and-potential-for-change>, consulté le 2 février 2022.

<sup>27</sup> Confédération européenne des syndicats, « Uber et Deliveroo échouent aux tests européens sur le travail indépendant », communiqué de presse, 25 janvier 2022, [en ligne :] <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/uber-et-deliveroo-echouent-aux-tests-europeens-sur-le-travail-independant>, consulté le 15 février 2022.

des travailleurs atypiques). La présomption de salariat ne s'appliquera donc pas dès le début de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et ce dernier se verra obligé d'initier une procédure pour obtenir une requalification.<sup>28</sup> Pourtant, un des objectifs de cette réforme 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. La meilleure alternative à cette proposition consiste donc, selon la CES, à ne fixer aucun critère de présomption, de telle sorte à ce que la présomption s'active automatiquement. 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).<sup>29</sup>

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 plateformes au sujet des changements substantiels apportés aux algorithmes de management (uniquement pour les salariés), etc.

À cet égard, on peut déjà 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 réglementés de prise de

<sup>28</sup> 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 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.

<sup>29</sup> VOET L. (Confédération européenne des syndicats), *Conférence – working conditions in the platform economy*, Bruxelles : ETUI, 17 février 2022.

décision automatisée.<sup>30</sup> En outre, la plupart de ces garanties s'appliqueront à tous les travailleurs de plateformes (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 plateformes soient soumis à un quelconque 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 ?<sup>31</sup>

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.<sup>32</sup> 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

<sup>30</sup> 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., HEIKILÄ M., « Your boss is watching: how AI-powered surveillance rules the workplace », *Politico*, 27 mai 2021, [en ligne :] <https://www.politico.eu/article/ai-workplace-surveillance-facial-recognition-software-gdpr-privacy>, consulté le 14 mars 2022). Voy. Également : Todolí-Signes A., « Making algorithms safe for workers: occupational risks associated with work managed by artificial intelligence », *Transfer*, 2021, vol. XXVII, n°4, pp. 433-452.

<sup>31</sup> ALOISI A., GEORGIU D., « Two steps forward, one step backward : the EU's plans for improving gig working conditions », *Ada Lovelace Institute*, 7 avril 2022, [en ligne:] <https://www.adalovelaceinstitute.org/blog/eu-gig-economy>, consulté le 15 avril 2022.

<sup>32</sup> « 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 ! » (WILLEMMS M., *op. cit.*).

question plus large et fondamentale : comment mobiliser ces travailleurs sur-précarisés afin de renverser le rapport de force et contraindre les plateformes à venir à la table des négociations ?<sup>33</sup>

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 travail en ligne).<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup> 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 soustrait une partie de ses travailleurs, échappant ainsi à ses obligations sociales et patronales.<sup>36</sup> Comme nous allons le voir dans le paragraphe qui suit, un projet de texte belge, écarté par les forces politiques

<sup>33</sup> 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 éclipsées par les débats et les initiatives essentiellement juridiques dont le travail de plateforme fait l'objet : « [J]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., LETERME C., op. cit., pp. 43-75.

<sup>34</sup> 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. KAI L., « Crowdwork and the 'on-demand' economy », HesaMag, automne-hiver 2017, n°16, p. 39).

<sup>35</sup> 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., « Les noires méthodes des « syndicats jaunes » », in COLLOMBAT B., SERVENAY D. (sous la direction de), *Histoire secrète du patronat de 1945 à nos jours*, Paris : La Découverte, 2014, pp. 246-253).

<sup>36</sup> ARANGUIZ A., « Platforms put a spoke in tje wheels of Spain's 'riders' law' », *Social Europe*, 2 septembre 2021, [en ligne :] <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>, consulté le 1<sup>er</sup> mars 2022.

libérales du pays, 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).

## V. Le projet belge initial et ses ambitions

Le projet de loi belge a été lancé via le cabinet de Pierre-Yves Dermagne (vice-Premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail – 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)<sup>37</sup>, tout contrat d'entreprise qu'elle signe avec un indépendant est nul et non avenue 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<sup>38</sup> ». 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.<sup>39</sup>

Le projet initial 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

<sup>37</sup> 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 »).

<sup>38</sup> WILLEMS M., *op. cit.*

<sup>39</sup> 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).

indication supplémentaire pour le juge, facilement renversable, comme c'est le cas aujourd'hui, par les critères généraux. Pour finir, le projet prévoyait d'étendre la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à tous les travailleurs de plateformes, qu'ils presentent sous statut indépendant ou sous le régime « P2P ».

## VI. 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 des Classes moyennes, des Indépendants, des PME – MR).<sup>40</sup> 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 indépendants. Or, au vu du nombre majoritaire de travailleurs de plateformes sous statut « P2P », cette extension rate totalement sa cible. L'accord qui semble être sur la table aujourd'hui est donc très 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.<sup>41</sup> Mais cette définition est déjà 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 CSC), « c'est le serpent qui se mord la queue ». <sup>42</sup> 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'elle n'exercent

<sup>40</sup> 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 ?

<sup>41</sup> À noter que cette formulation était déjà présente dans le projet initial.

<sup>42</sup> WILLEMS M., op. cit.



aucun pouvoir de décision ou de contrôle sur les travailleurs.<sup>43</sup> 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 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 :

§ 1<sup>er</sup>. 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 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

<sup>43</sup> 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 ?

*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.*

Pourquoi avoir rajouté les trois premiers critères ? Il sautera aux yeux des plus avertis qu'ils ne seront probablement jamais remplis et se révéleront donc totalement inutiles dans la pratique. En effet, concernant le critère n°1, 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 le 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).

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) 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 LVC et leur certificat de contrôle technique avant d'être autorisés à réaliser une course. Est-ce une règle contraignante

caractérisant la subordination ? Oui ! 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 quelconque autorité privée, telle qu'Uber).<sup>44</sup> 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) 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 (et malheureusement) pas été constatées en décembre dernier par le Tribunal du travail de Bruxelles vis-à-vis des travailleurs de Deliveroo.<sup>45</sup> Dernière « bizarrerie », le critère n°6 exclut 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.

<sup>44</sup> WILLEMS M., op. cit.

<sup>45</sup> En cause, l'opacité de l'algorithme quant à la façon dont il attribue les courses aux livreurs (HUMBLET P., « Bedenkingen bij een bedenkelijk vonnis in het Deliveroo-proces », Vonk, 16 décembre 2021, [en ligne :] <https://www.vonk.org/bedenkingen-bij-een-bedenkelijk-vonniss-in-het-deliveroo-proces.html?fbclid=IwAR3axdfjSnkulkK7Ha3lINqC62u4YKNwGAzrhQGWe7NVDOIGzrKQDkOKkE>, consulté le 5 février 2022).

## Remarques conclusives

Si l'on aurait pu se réjouir d'une intervention législative belge avant même l'adoption de la directive 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 surtout 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. Par ailleurs, ce lobbying est soutenu par la France (et surtout par Emmanuel Macron) qui assure la présidence tournante du Conseil de l'UE et tente de rallier d'autres États-membres à sa cause.<sup>46</sup> 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 déforcer le projet de base déposé par le ministre PS de l'Économie 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 platformisée) ? 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.<sup>47</sup> Comment dès lors expliquer la démarche libérale pro-plateforme ? Est-il essentiellement question de promouvoir le statut indépendant et de

<sup>46</sup> VERHEECKE L., « Attention, travailleurs de plateformes, la France est présidente du Conseil de l'UE ! », Observatoire des multinationales, 1<sup>er</sup> février 2022, [en ligne :] <https://multinationales.org/Attention-travailleurs-des-plateformes-la-France-est-presidente-du-Conseil-de-l-ue>, consulté le 5 mars 2022.

<sup>47</sup> SHENKER J., « 'They are stealing our customers and we've had enough': is Deliveroo killing restaurant culture? », The Guardian, 25 avril 2021, [en ligne :] <https://www.theguardian.com/global-development/2021/apr/25/deliveroo-tech-delivery-restaurant-service-dark-kitchens>, consulté le 10 mars 2022.

représenter les intérêts des travailleurs de plateforme bénéficiant réellement d'une liberté entrepreneuriale ? Ou bien plutôt, et derrière l'apparence des discours prônant « une meilleure protection des travailleurs », <sup>48</sup> 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. <sup>49</sup> 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. Comme Ludovic Voet (secrétaire confédéral à la CES) le suggère, « si les plateformes actuelles ne peuvent fonctionner sans l'exploitation des travailleurs, alors ces plateformes ne devraient simplement pas pouvoir exister [et de surcroît, croître] <sup>50</sup> ». 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 ?

\*\*

Emma Raucent est titulaire d'un master en droit ainsi que d'un master de spécialisation en philosophie du droit. Elle est chargée de recherche dans la thématique Famille, Culture & Éducation, au sein du pôle Recherche & Plaidoyer du CPCP.

<sup>48</sup> Communiqué du Conseil des ministres (Belgique) – David Clarinval, Bruxelles : 15 février 2022, [en ligne :] <https://clarinval.belgium.be/fr/da-vid-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>, consulté le 7 mars 2022.

<sup>49</sup> GELENG M. (représentante de la Commission européenne), Conférence – *working conditions in the platform economy*, Bruxelles : ETUI, 17 février 2022.

<sup>50</sup> VOET L. (Confédération européenne des syndicats), Conférence – *working conditions in the platform economy*, Bruxelles : ETUI, 17 février 2022.



RAUCENT Emma, *Quel statut social pour les travailleurs de plateforme ? Les (potentielles) avancées en droit social européen et belge*, Bruxelles : CPCP, Analyse n°455, 2022, [en ligne :] <http://www.cpcp.be/publications/travailleurs-plateformes>.

DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,  
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.

**[www.cpcp.be](http://www.cpcp.be)**



Avec le soutien du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

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. La grande majorité des 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 systèmes managériaux de prise de décision automatisée ainsi que les conditions de rémunération auxquels ils sont soumis leur enlève toute autonomie et toute responsabilité entrepreneuriales vis-à-vis de leur travail. 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 aborderons et confronterons les deux projets législatifs en cours (l'un européen, l'autre belge) ayant vocation à clarifier le statut social des travailleurs de plateforme.

### **Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation**

Avenue des Arts, 50/bte 6 – 1000 Bruxelles

**02 318 44 33 | [info@cpcp.be](mailto:info@cpcp.be)**

**[www.cpcp.be](http://www.cpcp.be) | [www.facebook.com/CPCPasbl](https://www.facebook.com/CPCPasbl)**

Toutes nos publications sont disponibles en téléchargement libre :  
**[www.cpcp.be/publications/](http://www.cpcp.be/publications/)**